



délai pour lettre de licenciement

Par **seb544**, le **25/06/2012** à **18:36**

Bonjour

mon employeur ayant décidé de me licencier j ai été convoqué à un entretien préalable le 13 juin et mon employeur a décidé de me remettre la lettre de licenciement en main propre.

Étant actuellement en congé payé que se passera t il si j ai cette lettre plus d un mois après l entretien?? Est ce que mon patron devra refaire la procédure ou le licenciement sera annulé ? Malgré de nombreuses recherches je n ai trouvé aucune réponse.

En vous remerciant d avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **25/06/2012** à **19:21**

Bonjour,

Il faudrait savoir s'il s'agit d'un licenciement disciplinaire ou autre car les délais ne sont pas les mêmes et par ailleurs la lettre de licenciement doit normalement être envoyée recommandée avec AR suivant l'[art. L1232-6 du Code du Travail](#)...

Il faudrait donc savoir par quelle indiscretion vous avez appris que la lettre de licenciement vous sera remise en main propre car déjà vous pourriez la refuser...

Par **seb544**, le **25/06/2012** à **20:01**

Merci pour la rapidité

il s agit bien d un licenciement disciplinaire et c est mon patron qui m a annoncé la remise en main propre contre décharge.

Pour faire simple: 1ère enguelade avec mon patron suivie d un avertissement.
2ème enguelade avec un ouvrier que le patron a à la bonne suivie d un deuxième avertissement et convocation à entretien.

Mon employeur n étant pas spécialement vache me propose d éviter la faute grave en utilisant quelques absences injustifiées comme cause de licenciement.

Les dites absences ayant été des rdv chez le médecin, prises en rtt, en ayant prévenu d'avance ma hiérarchie. Seul problème je n'ai pas ramené de certificat.

Petite question subsidiaire: l'employeur peut-il utiliser la répétition des disputes comme motif de licenciement sachant que j'ai déjà été sanctionné par un avertissement à chacun d'elles ?
Merci d'avance

Par **P.M.**, le **25/06/2012** à **20:39**

L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois une même faute mais il peut le faire s'il y a répétition...

Même s'il a été admis par la Cour de Cassation qu'un moyen similaire pouvait être utilisé, normalement le licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec AR et en l'occurrence dans le mois qui suit l'entretien préalable...

Par **seb544**, le **25/06/2012** à **20:52**

Ok merci pour cette précision.

Suite à une énième recherche je viens de trouver ma réponse même si il y a un retard dans la remise de la lettre ça ouvre juste droit à des dommages et intérêts

Par **P.M.**, le **25/06/2012** à **21:21**

Pas du tout, s'il y a un retard dans la notification de la sanction cela la rend nulle et donc le licenciement sans cause réelle et sérieuse, on peut se référer notamment à l'[Arrêt 94-44575 de la Cour de Cassation](#)...