



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

licenciement

Question écrite n° 1091

Texte de la question

M. Louis Guédon désire attirer l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la lettre de convocation à l'entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement. Le code du travail n'impose pas en effet à l'employeur d'explicitier les raisons pour lesquelles il envisage de procéder au licenciement du salarié. Si cette procédure peut se justifier par la volonté de ne pas figer le dialogue lors de l'entretien préalable, elle est cependant en pratique psychologiquement éprouvante pour le salarié qui, en outre, ne bénéficie pas de toutes les informations nécessaires à la préparation de sa défense. Soumettre l'employeur à l'obligation de notifier, dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, les raisons pour lesquelles il envisage une mesure de licenciement ne pourrait que rendre le dialogue avec le salarié plus équilibré et plus constructif et contribuer à l'équité de la décision finale. C'est pourquoi il souhaiterait savoir s'il envisage une modification en ce sens de l'article R. 122-2-1 du code du travail.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a appelé l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur la lettre de convocation à l'entretien préalable dans le cadre d'une procédure de licenciement. Il suggère de rendre obligatoire pour l'employeur, dès cette convocation, l'exposé des raisons pour lesquelles il envisage un licenciement. La volonté du législateur de 1973 était de distinguer deux phases : une phase de conciliation comprenant la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'entretien lui-même et une phase de notification. Il n'a rendu obligatoire l'exposé des motifs justifiant le licenciement que dans cette seconde phase afin de ne pas figer, dès le stade premier de la procédure, le dialogue entre l'employeur et son salarié. Dans la majorité des cas cependant, des éléments laissent présager le licenciement (avertissement, remarques verbales, absences répétées...) et le salarié connaît de ce fait les raisons qui poussent son employeur à envisager la rupture du contrat de travail ; il peut donc préparer sa défense en conséquence. Lorsqu'il ignore tout de ces motifs, on peut supposer que le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse et que le salarié pourra donc le contester devant les tribunaux. Enfin, il convient de signaler que, bien souvent, la lettre de convocation comprend néanmoins un paragraphe énonçant les motifs du licenciement envisagé. La motivation qui prévaut reste cependant celle contenue dans la lettre de licenciement puisqu'elle est la seule légalement obligatoire et qu'elle fixe de ce fait les limites d'un litige éventuel.

Données clés

Auteur : [M. Louis Guédon](#)

Circonscription : Vendée (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1091

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 29 juillet 2002, page 2718

Réponse publiée le : 14 octobre 2002, page 3572