



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

licenciement

Question écrite n° 33821

Texte de la question

Mme Marianne Dubois attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la pratique de licenciements par sms. Ainsi, une société d'aide à la personne à Évreux a licencié ses 17 employés en novembre 2012 par le biais d'un texto. Pourtant, l'article L. 1232-6 du code du travail dispose que « lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ». Cependant, il semble qu'une jurisprudence tende à aller à l'encontre du code du travail en autorisant cette pratique. Elle lui demande donc quelle est sa position sur ce sujet.

Texte de la réponse

Le licenciement d'un salarié est soumis au respect par l'employeur d'une procédure dont il ne saurait s'exonérer. Tout d'abord, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable au licenciement. Cet entretien ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la convocation (article L. 1232-2 du code du travail). Ensuite, le licenciement ne peut être notifié par l'employeur moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable auquel le salarié a été convoqué (L.1232-6 du code du travail). En cas de non-respect de ces délais de convocation et de notification, la procédure de licenciement est irrégulière, ce qui ouvre droit pour le salarié à une indemnité. Elle est égale à un mois de salaire si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de onze salariés et plus. En outre, aux termes de la loi, la convocation à l'entretien préalable au licenciement doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge datée et contresignée par le salarié. De la même façon, la loi impose à l'employeur de notifier le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. Celle-ci doit également préciser le motif du licenciement. A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Tel est notamment le cas lorsque l'employeur demande verbalement au salarié de ne plus venir travailler. La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur l'envoi d'un sms ayant la même teneur, mais il est plus que probable que le juge considèrera dans ce cas également que le licenciement est abusif, dans la mesure où ni les étapes de la procédure, ni les mentions obligatoires d'une telle notification n'auront été respectées.

Données clés

Auteur : [Mme Marianne Dubois](#)

Circonscription : Loiret (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 33821

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [23 juillet 2013](#), page 7727

Réponse publiée au JO le : [28 octobre 2014](#), page 9098