



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

licenciement

Question écrite n° 94797

Texte de la question

M. Michel Liebgott interroge M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur la procédure de licenciement d'un salarié protégé dans une entreprise sans comité d'entreprise et en présence d'une faute grave. En cas de licenciement d'un salarié protégé, le code du travail impose l'autorisation de l'inspecteur du travail après le respect de procédure et de délais impératifs imposés par les articles L. 2421-3, L. 1232-2, L. 1232-66 et R. 2421-8, R. 2421-4 du code du travail. Cependant, s'agissant de petites entreprises sans comité d'entreprise et s'agissant d'une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire le respect impératif des délais est rendu impossible par une application stricte de la loi. En effet, d'une part l'entretien préalable ne peut avoir lieu dans le meilleur des cas avant neuf jours après la mise à pied conservatoire sous peine de refus de licenciement. D'autre part, la demande à l'inspecteur du travail, qui ne peut être saisie qu'après ces neuf jours, doit aussi être faite avant huit jours après la mise à pied conservatoire. Il en ressort que dans tous les cas l'employeur ne pourra jamais légalement respecter la procédure imposée. Le délai de huit jours pour saisir l'inspecteur du travail découle d'un texte réglementaire. Il lui demande donc de modifier ce délai par décret en le portant à douze jours.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la procédure réglementaire en présence d'un licenciement pour faute grave d'un salarié protégé dans une entreprise sans comité d'entreprise. Les délais de saisine de l'administration en cas de demande de licenciement pour faute assortie d'une mise à pied conservatoire, tels que prévus par les dispositions des articles R. 2421-6 et R. 2421-14 du code du travail, ne sont pas prescrits à peine de nullité. Cependant le délai entre la mise à pied conservatoire et la saisine de l'inspecteur du travail doit, au regard de la gravité de cette mesure, être aussi court que possible (CE, 3 octobre 1990, n° 107.898, Etablissements Fabre ; en dernier lieu CE, 23 août 2006, n° 278.221, Lycée agricole privé Tricastin Baronnies). Par conséquent, un léger dépassement du délai de saisine administrative sera sans conséquence sur le contrôle opéré par l'inspecteur du travail sur la procédure qu'aura suivie l'entreprise. Si au contraire, l'inspecteur du travail constate, sous le contrôle du juge administratif, qu'un délai excessif s'est écoulé entre la mise à pied et sa saisine, il ne pourra autoriser le licenciement demandé sous peine d'entacher d'illégalité la décision ainsi délivrée. L'interprétation jurisprudentielle des dispositions réglementaires précitées apparaissant plus souple que les délais strictement prévus par ces textes.

Données clés

Auteur : [M. Michel Liebgott](#)

Circonscription : Moselle (10^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 94797

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé
Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 30 novembre 2010, page 13173

Réponse publiée le : 1er mai 2012, page 3377