



**SALARIE PROTEGE : La rétractation du licenciement,
même faite à la demande de l'Inspection du travail,
nécessite l'accord du salarié**

Dans un arrêt du 23 novembre 2022, la Cour de cassation rappelle la compétence du juge judiciaire pour apprécier la validité de la rétractation de la mesure de licenciement d'un salarié protégé.

Dans cette affaire, une société avait licencié un salarié protégé une première fois en février 2010.

Quelques jours plus tard, après avoir été enjoint par l'inspection du travail d'annuler le licenciement prononcé sans autorisation administrative, elle était revenue sur sa décision en annulant la mesure et avait informé le salarié de sa réintégration.

Au mois de juin 2010, l'employeur a notifié au salarié un nouveau licenciement après avoir obtenu cette fois l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en sollicitant l'annulation du licenciement intervenu en février 2010 sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Il considérait, en outre, qu'il n'y avait pas eu d'accord formel sur la rétractation notifiée par l'employeur, in fine sur sa réintégration.

La cour d'appel fait droit aux demandes du salarié sur ce point.

Elle estime que l'employeur ne produit pas aux débats une preuve démontrant que le salarié avait accepté la rétractation de son licenciement notifié en février 2010.

De son côté, l'employeur considérait qu'il n'avait fait que se conformer aux exigences et injonctions de l'administration et qu'un accord exprès du salarié existait car il avait continué, en outre, d'adresser des arrêts maladies après ce premier licenciement.

Dans sa décision, la Cour de cassation précise deux points, un sur le fond, et un procédural.

Dans un premier temps, elle rappelle expressément que « *le licenciement ne peut être rétracté par l'employeur qu'avec l'accord du salarié, peu important que la rétractation ait été faite à la demande l'inspecteur du travail d'annuler la procédure de licenciement engagée et de respecter le statut protecteur* ».

Par conséquent, le simple fait de continuer à adresser des arrêts maladie ne permet pas de considérer que l'on est en présence d'un accord clair et non équivoque du salarié.

En l'espèce, le salarié n'avait aucunement exprimé son accord pour la réintégration.

Dans un second temps, elle réaffirme que le juge judiciaire reste compétent pour apprécier la validité de la rétractation de la mesure de licenciement, « *quand bien même le licenciement ultérieur du salarié a fait l'objet d'une autorisation administrative* ».

Elle estime qu'il n'y a ici aucune atteinte au principe de la séparation des pouvoirs.

Cass. Soc. 23 novembre 2022, n° 20-19.961

<https://www.courdecassation.fr/decision/637dcb5614982305d4c204d2>