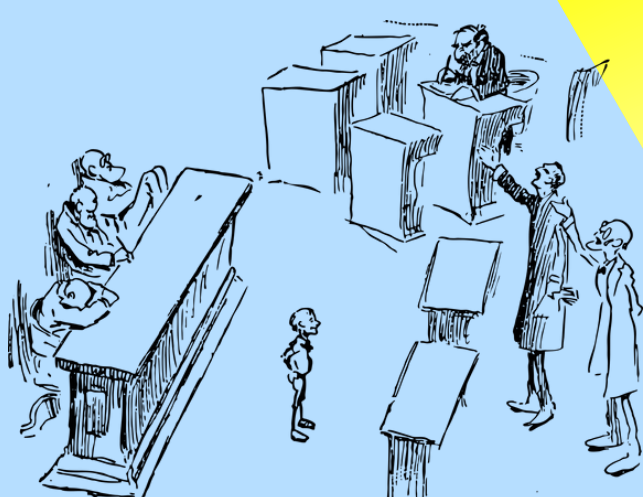




# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CAA MARSEILLE, 18/11/22, N° 21MA01158 : LA RÉTRACTATION IMPOSSIBLE DU LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ



### FAITS DE L'ESPÈCE

Un salarié a été engagé en qualité de responsable logistique en production.

Au cours de l'exécution du contrat de travail, il a obtenu la qualité de **salarié protégé**.

Après que l'employeur ait obtenu une **autorisation de licenciement** de l'inspection du travail, le salarié a contesté ladite autorisation devant les juridictions administratives.



### RÈGLE DE DROIT

En vertu des dispositions du code du travail, les salariés légalement investis de fonctions représentatives bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des salariés qu'ils représentent, d'une **protection exceptionnelle**.

Dès lors, tout licenciement d'un salarié protégé nécessite, au préalable, une **autorisation de licenciement**, à défaut de quoi, tout licenciement opéré sans autorisation est nécessairement nul.



### COURT

En l'espèce, la Cour constate que le salarié a été convoqué, par courrier du **29/11/2018**, à un **entretien préalable** à son licenciement qui s'est tenu le 05/12/2018. Le 10/12/2018, l'employeur a demandé aux services de la DIRECCTE l'autorisation de le licencier pour motif économique. Cette première demande a été refusée, de sorte qu'il **a recommencé** la procédure.

Cependant, entre-temps, le **12/12/2018**, l'employeur notifiait au salarié, en mains propres, un courrier intitulé "**solde de tout compte**" daté du 26/12/2018 indiquant : "*Nous vous remettons vos documents de fin de contrat*". Par un courrier du **18/12/2018**, l'employeur indiquait au salarié **de ne pas tenir compte** du courrier précédent lui remettant son STC **par erreur**, et lui précisait qu'il demeurait dans ses effectifs.

Cependant, la réintégration d'un salarié exige **son accord exprès ou implicite** et le salarié conserve le droit de ne pas faire revivre un contrat même dans le cas où l'entreprise y a mis fin irrégulièrement. Au cas présent, le salarié **n'a jamais donné** ni expressément, ni implicitement un tel accord, ni même repris le travail. Dans ces conditions, à la date à laquelle l'employeur a présenté sa nouvelle demande d'autorisation de licenciement du **06/02/2019**, il devait être regardé comme ayant **rompu**, de son fait, les relations contractuelles qui l'unissaient à ce salarié.

Dès lors, l'inspecteur du travail était tenu, pour ce motif, de **refuser l'autorisation** de licenciement sollicitée.



Florent LABRUGÈRE  
Avocat - Lyon