Image not found or type unknown

LA RETRACTATION DU LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

publié le **30/03/2013**, vu **101399 fois**, Auteur : David Faravelon

Une mesure de licenciement peut-elle être annulée unilatéralement par l'employeur ? Comment doit réagir le salarié face à une telle situation ?

La situation n'est pas banale et mérite quelques observations.

Comment réagir face à un employeur qui décide de revenir sur sa décision de licencier un salarié lorsque nous sommes dans la position de ce salarié.

Par principe, il faut le rappeler, le licenciement est une modalité de rupture du contrat de travail à durée indéterminée dont bénéficie l'employeur qui peut en faire usage du moment que le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

Au terme de la procédure de licenciement, la lettre de licenciement notifiée au salarié vient sonner la fin de la relation contractuelle de travail et rompt le lien contractuel.

Dès lors, quels effets pourraient être attachés au courrier de l'employeur envoyé à son salarié lui annonçant qu'il revient sur sa décision, prise sans doute avec précipitation, et qu'il souhaite de nouveau le voir intégrer son entreprise ?

Il ressort de l'exploitation d'une jurisprudence créatrice qu'un licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur.

Autrement dit, il ne peut supprimer du fait de sa seule volonté la mesure de licenciement qu'il a mise en oeuvre.

« Dès l'instant où il est notifié, le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur , qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié. »

(Cass. soc., 12 mai 1998, pourvoi n° 95-44.353)

Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation pose une condition stricte à une éventuelle annulation du licenciement par l'employeur: l'accord du salarié.

Accord qui doit être exprés, claire et non équivoque; c'est-à-dire ne laisser la place à aucun scepticisme quant à la volonté exprimée par le salarié.

La jurisprudence est nette et précise à ce sujet.

"Dès lors que l’acceptation du salarié apparaît aux juges du fond claire et non équivoque, la rétractation sera valable et le licenciement sera rétrospectivement annulé"

(Cass. soc., 9 janv. 2008, n° 06-45.976)

La rétractation du licenciement ne peut venir que d'un véritable consensus employeur/salarié.

Mais pourquoi l'employeur reviendrait-il sur un licenciement ?

Pour réparer une irrégularité dans la procédure de licenciement qu'il aurait découvert par la suite, ou sentant que le licenciement prononcé n'est pas causé.

Et c'est dans ce cas que l'accord du salarié prend toute sa force, car l'employeur qui voulait annuler unilatéralement une procédure de licenciement irrégulière pour en recommencer une se heurtera à l'accord obligatoire du salarié.

Ce qui protège aussi procéduralement le salarié éconduit souhaitant agir devant le Conseil des Prud'hommes pour contester son licenciement.

Grace à cette configuration jurisprudentielle, un dialogue doit s'installer entre l'employeur et le salarié.

Le salarié disposant ainsi d'une véritable option.

Il est néanmoins conseillé au salarié d'opter pour le dialogue, avant de se projeter sur une procédure au fond.

F.D

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés