

Annulation de l'autorisation de licenciement du salarié protégé : la réintégration n'est pas toujours possible

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL Publié jeudi 27 février 2025 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)



En cas d'annulation de la décision de l'inspection du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé, ce dernier peut demander à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

L'annulation de l'autorisation administrative de licenciement n'emporte pas à elle seule réintégration automatique du salarié. Le salarié protégé doit effectuer une telle demande auprès de son employeur dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation du licenciement, sous peine de forclusion (art. L 2422-1 du code du travail).

Lorsqu'un salarié protégé est licencié puis réintégré dans son emploi, sans pour autant être réintégré dans son mandat représentatif, il continue de bénéficier de la protection contre le licenciement pendant une durée de 6 mois. Ce délai court à compter de sa reprise effective du travail (CE, 24-01-22, n°443356).

La réintégration doit se faire sur l'emploi précédemment occupé. La réintégration dans cet emploi est d'ailleurs une priorité absolue. Ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est pas vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial et permettant l'exercice du mandat représentatif.

La mise en disponibilité d'un salarié protégé ne vaut pas réintégration (Cass. soc., 30-6-04, n°02-41686).

L'employeur ne peut demander une nouvelle autorisation de licenciement auprès de l'inspecteur du travail que si le salarié refuse une réintégration sur un emploi considéré comme équivalent.

Lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et que l'employeur fait obstacle à cette réintégration en ne mettant pas en œuvre les conditions matérielles pour que le salarié soit en mesure d'occuper l'emploi proposé, le licenciement prononcé en raison du refus du salarié de rejoindre son poste est illicite (Cass. soc., 17-1-18, n°16-17932).

En cas de défaut de réintégration imputable à l'employeur, le salarié non réintégré peut prendre acte de la rupture de son contrat ou demander sa résiliation judiciaire et prétendre aux indemnités pour licenciement nul (Cass. soc., 15-5-19, n°17-28547).

Si l'employeur est tenu de réintégrer le salarié protégé dans son emploi ou dans un emploi équivalent dès lors que le salarié en fait la demande, celui-ci peut se décharger de cette obligation s'il justifie d'une impossibilité de réintégration.

Ainsi, l'employeur peut être libéré de son obligation de réintégration en cas de disparition de l'entreprise ou d'impossibilité absolue de réintégrer le salarié (Cass. soc., 24-6-98, n°95-44757), c'est-à-dire lorsque la réintégration est « *matériellement impossible* ». Il en a été jugé ainsi lorsque :

- le salarié a commis des faits de concurrence déloyale (Cass. soc., 18-12-13 n°12-21229) ;
- la société a fait l'objet d'une liquidation, qu'elle a cessé toute activité et ne dépendait pas d'une unité économique et sociale préalablement reconnue (Cass. soc., 19-11-08, n°07-43215).

Par contre, la réintégration n'est pas impossible en cas de suppression du poste du salarié protégé (Cass. soc., 13-7-93, n°90-41279). Également, la seule hostilité du personnel à la réintégration du salarié protégé ne peut être considéré comme un événement rendant la réintégration impossible (Cass. soc. 7-7-88, n°85-45.967).

Le refus de l'employeur de réintégrer un salarié protégé ayant commis des faits de harcèlement moral peut être justifié par l'obligation de sécurité à laquelle il est tenu, qui lui impose de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements (Cass. soc., 1-12-21, n°19-25715).

Dans cette affaire, marquant une évolution importante de la jurisprudence, la protection de la santé et de la sécurité des salariés a primé sur l'obligation de réintégration.

Poursuivant son raisonnement, la Cour de cassation a reconnu très récemment, dans un arrêt en date du 8 janvier 2025, que le refus de réintégration pouvait résulter de son obligation de sécurité en lien avec un risque de harcèlement sexuel (Cass. soc., 8-1-25, n°23-12.574 : « *les juges doivent rechercher si l'impossibilité de réintégrer le salarié ne résultait pas d'un risque de harcèlement sexuel que l'employeur était tenu de prévenir* »).

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Code du travail](#) [#Emploi](#) [#Harcèlement](#) [#Harcèlement moral](#) [#Harcèlement sexuel](#) [#Licenciement](#)

Partager cet article :       

Télécharger

PDF **Veille juridique du 24 au 27 février 2025**
27 février - PDF - 379.8 kio

COMMUNIQUÉS DE FO

Le 8 mars, comme chaque jour, défendons l'égalité femmes-hommes !

En pleine lutte contre la réforme des retraites, FO rappelle que ce sont les inégalités de carrière qui causent les inégalités de pensions.

TOUR DE FRANCE DE L'ÉGALITÉ

Egalité entre les femmes et les hommes : Les propositions fortes de la résolution du Cese

La résolution, qui se décline en cinq axes, rappelle en préambule que « l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite une politique globale qui doit se décliner à tous les niveaux, avec des dispositifs et des moyens dédiés, dont il faut garantir l'effectivité et l'évaluation ».

OMERTA

Harcèlement sexuel au travail, la majorité des employeurs ignore la loi

Malgré la récente libération de la parole, le harcèlement sexuel au travail est toujours l'objet d'une omerta. De nombreuses victimes sont sanctionnées lorsqu'elles osent se confier à leur employeur. Le Défenseur des droits lance une campagne de sensibilisation pour faire abaisser le seuil de tolérance sociale de ce phénomène.

LES ÉDITORIAUX DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Yves Veyrier : « 8, 9, 10, 11 mars... pour les droits des femmes et l'égalité »

Nous sommes le 11 mars. Le combat pour les droits des femmes, bien sûr contre toute forme de violence et de harcèlement et pour l'égalité est nécessaire, comme il le sera demain et l'était hier.

ACTUALITÉS

Communiqués de FO
Les éditoriaux du secrétaire général
Les communications des secteurs
Les articles de L'InFO militante
Les communiqués des fédérations

VOS DROITS

Les Chiffres utiles
Votre Fiche de paye
L'InFO des CSE
Consommation
Vos impôts

AGIR

Nos actions
Les outils syndicaux
La WebTV FO
Entre Militants

FORCE-OUVRIERE.FR



Qu'est-ce que FO ?
Notre organisation
Adhérer à FO
Rapports financiers

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

Votre email

