

NEWSLETTER

DROIT SOCIAL



À LA UNE

L'obligation de sécurité en cas de harcèlement l'emporte sur l'obligation de réintégration du salarié protégé

Selon l'article [L. 2422-1 du code du travail](#), le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative a le droit s'il le demande d'être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Ce n'est **qu'en cas d'impossibilité absolue** de réintégration, que l'employeur est dispensé de son obligation de réintégration ([Cass. soc. 24 juin 1998, n°95-44757](#)).

Qu'en est-il, lorsque la salariée protégée qui sollicite la réintégration se voit reprocher - par les salariés dont elle était la supérieure hiérarchique - des faits de harcèlement moral ?

La Cour de cassation répond à cette interrogation dans un arrêt en date du 1^{er} décembre 2021 ([n°19-25715](#)). Elle rappelle que l'employeur ne peut licencier un salarié à la suite d'un licenciement pour lequel l'autorisation a été annulée que s'il a satisfait à son obligation de réintégration ou s'il justifie d'une impossibilité de réintégration.

Puis, elle retient que tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur ne pouvait pas réintégrer la salariée dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient **avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait**. L'impossibilité de réintégration était alors caractérisée.

La solution est particulièrement intéressante puisqu'elle consacre la primauté de l'obligation de sécurité sur l'obligation de réintégration. Ainsi, la prévention du harcèlement moral est susceptible de constituer une impossibilité absolue de réintégration.

Reste que dans des décisions antérieures, la Cour de cassation avait considéré que le refus d'une partie du personnel de travailler à nouveau avec le salarié investi d'un mandat représentatif pour des motifs écartés par l'autorité administrative ne permettait pas de caractériser une impossibilité absolue de réintégration ([Cass. soc. 24 juin 2014, n°12-24623](#) ; [Cass. soc. 9 juin 1988, n°85-40022](#)).

Cette décision constitue une évolution notable ; mais attention la prudence est de mise. **Ce n'est que si les faits de harcèlement sont caractérisés que l'impossibilité de réintégration sera retenue !**

OUR TALENTS - YOUR BUSINESS

Enfin, dans cette affaire, la Cour de cassation apporte une précision relative à l'indemnisation dont bénéficie le salarié protégé.

D'après [l'article L 2422-4 du code du travail](#), lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision ou entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois s'il n'a pas demandé sa réintégration. Le texte ajoute que l'indemnité a le caractère d'un complément de salaire.

La Cour de cassation en déduit qu'elle ouvre droit **au paiement des congés payés afférents**.

[Lire l'arrêt](#)