

Dernière mise à jour le 06 février 2025

# Le salarié protégé accusé de harcèlement sexuel n'a pas à être réintégré

**Le salarié protégé accusé de harcèlement sexuel n'a pas à être réintégré en cas de refus de l'autorisation de licenciement par l'inspection du travail.**

Le code du travail prévoit que le salarié protégé, mis à pied à titre conservatoire et dont la demande d'autorisation administrative de licenciement a été refusée par l'administration du travail, doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent, sauf si l'employeur justifie d'une impossibilité de réintégration.

## Article L 2411-1 du code du travail

Mais il prévoit également que l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

## Article L 1153-5 du code du travail

Dès lors, comment articuler ces deux obligations lorsque le harcèlement sexuel est le fait d'un salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est refusée par l'inspection du travail ?

Telle est la question à laquelle a du répondre la Cour de cassation récemment.

Dans cette affaire, un aide-soignant avait eu un comportement déplacé (avances, gestes indécents à connotation sexuelle) à l'égard d'une salariée en contrat de professionnalisation. Il s'était vu notifier une mise à pied à titre conservatoire avait été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Mais l'inspecteur du travail avait rejeté la demande d'autorisation de licenciement.

Le salarié avait alors pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant notamment l'absence de réintégration dans son emploi à la suite du refus d'autorisation de licenciement de l'inspecteur du travail.

Le tribunal administratif avait annulé la décision de refus d'autorisation de l'inspecteur du travail.

La Cour d'appel avait considérée que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail était justifiée et produisait les effets d'un licenciement nul.

Mais la Cour de cassation n'est pas d'accord et casse l'arrêt.

Elle considère en effet que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, dont participe l'obligation de prévention du harcèlement sexuel.

L'impossibilité de réintégrer le salarié résultant d'un risque de harcèlement sexuel que l'employeur était tenu de prévenir, l'absence de réintégration du salarié ne constituait pas une violation du statut protecteur.

**Cass. soc., 8 janvier 2025, n° 23-12.574**

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/licenciement/comment-licencier-salarie-protege.html> »

<https://www.legisocial.fr/procedures-rh/reagir-cas-signalement-harcelement.html> »

<https://www.legisocial.fr/livrets-et-depliants/livret-harcelement-moral-sexuel.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/harcelement-moral-sexuel-travail.html> »