



Zoom sur la réintégration du salarié

publié le **30/03/2011**, vu **3355 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Deux des salariés de Renault licenciés suite à la prétendue affaire d'espionnage industriel, ont refusé d'être réintégré au sein de l'entreprise. L'occasion de faire le point sur la réintégration.

La réintégration n'est pas toujours obligatoire

Lorsque le licenciement est injustifié, la réintégration est une des options laissées au salarié victime ayant plus de 2 ans d'ancienneté lorsque son entreprise occupe au moins 11 salariés. Il peut en effet choisir entre être indemnisé ou être réintégré (1). Sa réintégration n'est toutefois que facultative : l'employeur n'est pas obligé d'accéder à cette demande et peut préférer verser des dommages-intérêts.

Lorsque le licenciement n'est pas seulement injustifié mais nul, la réintégration est alors un droit pour le salarié qui la demande (2).

La réintégration, même obligatoire, peut être matériellement impossible

La réintégration n'a pas à intervenir lorsque le poste du salarié a été supprimé (3), lorsque le salarié a commis des actes de concurrence déloyale postérieurement à la rupture (4). C'est également le cas du salarié mis à la [retraite](#) après son licenciement (5).

La réintégration emporte certaines conséquences

- Même emploi ou emploi équivalent

La réintégration doit intervenir dans l'emploi que le salarié occupait avant d'être licencié ou bien dans un emploi équivalent. En outre, ce n'est que dans le cas où l'emploi du salarié n'existe plus ou n'est pas vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent. Cet emploi équivalent devra prévoir le même niveau de rémunération, de qualification mais aussi de perspectives de carrière que l'emploi initial (6).

- Maintien des avantages acquis

La réintégration du salarié au sein de l'entreprise doit être effectuée en maintenant les avantages acquis par le salarié (7). Ce maintien implique par exemple la conservation de l'ancienneté que le salarié avait acquise avant son départ de l'entreprise.

- Indemnisation

Le salarié réintégré a droit à la réparation du préjudice qu'il a subi durant la période allant de son licenciement à sa réintégration. Cette indemnisation est toutefois limitée au montant des salaires dont il a été privé. L'employeur doit donc déduire les sommes que le salarié a perçu au titre des revenus de remplacement (8).

Références :

(1) article [L. 1235-3](#) du Code du travail

(2) arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 avril 2003. N° de pourvoi : 00-44.811

(3) arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 1994. N° 92-42.454

(4) arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 juin 2003. N° de pourvoi : 01-46.479

(5) arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 25 juin 2003. N° de pourvoi : 01-43.717

(6) arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 1990. N° de pourvoi : 89-41.003

(7) article [L. 1235-3](#) al. 1^{er} du Code du travail