



L'externalisation des tâches n'empêche pas la réintégration d'un salarié

Fiche pratique publié le 14/11/2016, vu 827 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

Le contrat de travail d'une salariée avait été rompu par l'employeur alors qu'elle se trouvait en arrêt maladie, sans que la rupture ait été motivée par des perturbations liées à son absence et imposant d'assurer son remplacement définitif.

Jusqu'à la rupture de son contrat, il assurait le nettoyage des locaux et, après la rupture, cette tâche a été confiée à un prestataire extérieur.

Pour la Cour, lorsque la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement nul, le seul fait d'avoir confié à un prestataire de services le nettoyage des locaux ne caractérise pas une impossibilité matérielle pour l'employeur de réintégrer un salarié dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent. Peu importe la circonstance que l'intéressé ait attendu plusieurs années pour solliciter sa réintégration.

Seule une impossibilité absolue peut légitimer un refus de réintégration après l'annulation d'un licenciement.

A lire :

- [Licenciement sans cause réelle et sérieuse, nul ou irrégulier : conséquences](#)
- [Se défendre devant les prud'hommes](#) **NOUVEAU**
- [Contester un licenciement non économique](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [La convocation à l'entretien préalable de licenciement](#)
- [Le déroulement de l'entretien préalable](#)
- [La notification du licenciement](#)
- [Indemnité de licenciement : conditions](#)
- [Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)
- [Dans quels cas peut-on saisir le Conseil de Prud'hommes ?](#)
- [Quelle procédure respecter pour saisir le Conseil de Prud'hommes ?](#)