Image not found or type unknown

La mise en oeuvre de la priorité de réembauche.

publié le **04/05/2015**, vu **4278 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Le 21 mai 2014, la Cour de cassation réunie en Chambre sociale a rendu un arrêt concernant la mise en oeuvre de la priorité de réembauche par l'employeur et ses obligations.

Le 21 mai 2014, la Cour de cassation réunie en Chambre sociale a rendu un arrêt concernant la mise en oeuvre de la priorité de réembauche par l'employeur et ses obligations.

1. Les faits.

L'employeur avait décidé de licencier un salarié pour motif économique.

Le salarié avait assigné son employeur aux fins de dommages-intérêts au titre de la violation de la priorité de réembauche.

En l'espèce, la salariée avait manifesté sa volonté de bénéficier de la priorité de réembauche.

Son employeur s'était abstenu de lui proposer le poste d'assistante marketing qui était libre.

Les juges du fond avait condamné l'employeur au paiement des dommages-intérêts.

La Cour de cassation est venue confirmer la décision de la Cour d'appel.

2. L'obligation de proposer tous les postes disponibles et compatibles avec la qualification.

La Cour de cassation motive sa décision par le fait que l'employeur est tenu de proposer au salarié licencié pour motif économique qui a demandé à bénéficier de la priorité de réembauche tous les postes disponibles et compatibles avec sa qualification.

Cette obligation est distincte du fait que le salarié ait précédemment refusé un poste.

L'article L.1233-45 du Code du travail dispose que : « salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles. Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. »

La Cour de cassation précise également que si l’employeur n’est pas tenu de suivre un ordre déterminé pour le choix du salarié réembaucher en cas de plusieurs candidatures sur un même poste, l’article L.1233-45 l’oblige à informer préalablement les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté leur désir de tirer profit de la priorité de réembauche. (Cass. soc., 28 janv. 2014, n° 12-23.206).

3. Les sanctions applicables.

L’article L.1235-13 du Code du travail dispose que : « En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire. ».

L’employeur peut être sanctionnable dans deux situations spécifiques :

- si il y a défaut de mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement.

Dans ce cas, la la loi ne prévoit aucune disposition spécifique.

Cependant, la Cour a rendu différents arrêts expliquant que si le salarié démontrait que cette omission l’avait empêcher de bénéficier d’une réembauche, la sanction applicable pour non-respect de la procédure à l’article L.1235-2 du Code du travail était applicable.

L’article L.1235-2 du Code du travail dispose que : « Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. ».

L’absence de cette mention doit causer nécessairement un préjudice au salarié, privé de cette information légalement obligatoire. (Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 09-43.374).

- Si il y a non-respect de la priorité de réembauchage.

Ce non respect est sanctionn par une indemnité légale au moins à deux mois de salaires dans les entreprise d’au moins onze salariés et si le salarié justifie d’au moins deux ans d’ancienneté. (Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 05-43.050).

L’employeur doit cette indemnité à son salarié même si ce dernier a retrouvé un emploi le mois précédent. (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-23.869).

Par conséquent, l’employeur se trouve dans l’obligation de proposer au salarié licencié pour motif économique tous les postes disponibles et compatibles avec sa qualification si ce dernier a demandé à bénéficier de la priorité de réembauche même si il a déjà refusé un poste.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net :
http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés