



# LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET PRIORITE DE REEMBAUCHE

publié le **08/09/2009**, vu **3467 fois**, Auteur : [Maître Emilie de LA PORTE des VAUX](#)

**Dans un arrêt du 23 juin 2009, la Cour de Cassation juge pour la première fois qu'en cas de litige, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a satisfait à ses obligations liées à la priorité de réembauche.**

Le salarié **licencié pour motif économique** bénéficie d'une **priorité de réembauche** dans l'entreprise pendant un **délai d'un à partir de la date de la rupture de son contrat**, s'il manifeste son désir d'user de cette priorité dans l'année de la rupture.

L'employeur est tenu d'informer l'intéressé de l'existence d'emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'information ou s'il ne répond pas à une demande de réembauche, il pourra être **condamné à indemniser le salarié**.

Cette indemnisation est au minimum de deux mois de salaire pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de onze salariés.

Pour les autres salariés, elle sera évaluée en fonction du préjudice subi.

Ce sont les circonstances de l'espèce qui vont permettre au Conseil de Prud'hommes d'apprécier le préjudice subi par le salarié.

Pour exemple, une salariée avait indiqué que « *ce n'était pas le travail dans la boulangerie qui l'intéressait mais c'était d'embêter son employeur, car elle ne voulait pas retourner dans la boulangerie, ce travail ne l'intéressant pas, mais désirait juste faire valoir ses droits* ».

La cour d'appel ignorant donc si la salariée aurait repris son service si la place lui avait été proposée et analysant son préjudice en une simple perte de chances, a condamné l'employeur à lui verser 4 000 francs de dommages et intérêts.

*(CA Poitiers 5 mars 1986, Ducasse c/ SARL Schouwey-Larrumbe.)*

La difficulté qui se pose pour le salarié est de démontrer qu'un poste disponible dans l'entreprise aurait dû lui être proposé.

En effet, dans de nombreux cas le salarié est informé de l'existence d'un poste disponible par ses anciens collègues de travail qui étant toujours en poste dans l'entreprise sont réticents à attester.

La Cour de Cassation résoud ce problème dans un arrêt du 23 juin 2009 (n°07-44640) en jugeant:

*"A donc justifié sa décision la cour d'appel ayant condamné l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour non respect de cette priorité après avoir relevé que celui-ci ne produisait pas le registre unique du personnel, malgré la demande du salarié."*

En l'espèce, le salarié, qui avait demandé à bénéficier de la priorité de réembauche, soupçonnait l'employeur de ne pas lui avoir proposé certains postes. Il avait demandé à consulter le livre d'entrées et de sorties du personnel de l'entreprise afin de connaître les éventuelles embauches réalisées. L'employeur refuse. A tort selon la Cour d'Appel de Paris, qui estime qu'en refusant de produire ce document, ce dernier ne met pas l'intéressé en mesure de faire valoir ses droits.

La Cour de Cassation approuve cette décision, **en se fondant sur le 2e alinéa de l'article L1233-45 du code du travail qui fait obligation à l'employeur d'informer le salarié de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification.**