Image not found or type unknown

Licenciement économique et priorité de réembauchage :

publié le **24/05/2012**, vu **11351 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la rupture de son contrat de travail c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non (art L1233-45 C trav). Mais, la convention collective applicable peut prévoir des dispositions plus favorables. L'employeur doit d'ailleurs le mentionner dans la lettre de licenciement ainsi que ses conditions de mise en œuvre. Mais concrètement en quoi consiste cette priorité de réembauchage et comment est elle mise en œuvre ? La priorité de réembauchage permet à son bénéficiaire, sous conditions, d'être prioritaire en cas de poste disponible dans l'entreprise (I). Le non respect par l'employeur de ces conditions entraine un droit à réparation (II).

Licenciement économique et priorité de réembauchage :

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de la rupture de son contrat de travail c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non (art L1233-45 C trav). Mais, la convention collective applicable peut prévoir des dispositions plus favorables.

L'employeur doit d'ailleurs le mentionner dans la lettre de licenciement ainsi que ses conditions de mise en œuvre.

Mais concrètement en quoi consiste cette priorité de réembauchage et comment est elle mise en œuvre ?

La priorité de réembauchage permet à son bénéficiaire, sous conditions, d'être prioritaire en cas de poste disponible dans l'entreprise (I). Le non respect par l'employeur de ces conditions entraine un droit à réparation (II).

I- La priorité de réembauchage :

- **Le contenu de la priorité de réembauchage :**

Tout salarié licencié pour motif économique peut bénéficier pendant un an à compter de la rupture d'une priorité de réembauchage à condition d'en faire la demande.

Par ailleurs, lorsque le licenciement pour motif économique donne lieu à l'acceptation d'une convention de sécurisation professionnelle (CSP) par le salarié, cela ne modifie en rien les droits dont bénéficie le salarié.

Dès lors, « lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé (actuelle CSP), la priorité de réembauche dont il bénéficie doit être mentionnée dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture

du contrat de travail, et donc être portée à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation » (Cass soc 30 novembre 2011 n° 10-21.678 et n° 09-43.183).

En l'espèce, la Cour d'appel, ayant constaté que ce document n'avait été adressé au salarié que postérieurement à son acceptation de la CRP, était donc fondée à condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la mention de priorité de réembauche.

Il en résulte que l'employeur est tenu de proposer au salarié licencié les postes disponibles compatible avec sa qualification ainsi que de répondre à une demande de réembauchage émanant du salarié concerné.

Cette priorité s'applique également aux salariés ayant résilié leur contrat de travail à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption (art L1225-67).

Enfin la priorité de réembauchage ne peut s'exercer que lorsque l'employeur procède à des embauches externes.

En conséquence, l'employeur peut procéder à un recrutement interne sans contrevenir au respect de la priorité d'embauche d'un salarié licencié pour motif économique (Cass soc 22 septembre 2009 n° 08- 41679).

- **La mise en œuvre de la priorité de réembauchage :**

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié licencié pour motif économique doit impérativement faire valoir ce droit par écrit à son ex employeur **dans les 12 mois qui suivent la date de la rupture de son contrat de travail** (art L1233-45 C trav).

Cette priorité est valable un an à compter de la rupture.

Dès lors, si un poste compatible avec la qualification du salarié est vacant dans l'entreprise, le salarié devra être embauché prioritairement.

Le salarié sera informé par l'employeur de tous les postes disponibles et compatibles avec sa qualification.

Ainsi, si, durant cette période, le salarié acquiert une nouvelle qualification, li pourra en informer l'employeur afin de bénéficier de la priorité au titre de ses nouvelles compétences.

En outre, cette obligation n'est pas limitée aux emplois pourvus par des CDI.

Dès lors, la société qui embauche en CDD ou en intérim, sur des postes de cours durée et justifiée et qui ne propose pas ces postes précaires au salarié licencié doit être condamné à verser des dommages intérêts à l'intéressé (Cass soc 8 avril 2009 n° 08- 40.125).

Enfin, dans une décision du 11 avril 2012, la Cour de cassation a précisé que ***« l'acceptation d'une première proposition par le salarié emporte manifestation de sa volonté de se prévaloir de cette priorité*** et par conséquent l'obligation pour l'employeur de communiquer, dans ce délai d'un an, tous les postes disponibles compatibles avec sa qualification (Cass soc 11 avril 2012 n°11-11037).

En l'espèce, une salariée licenciée pour motif économique avait reçu l'information suivant laquelle elle pouvait manifester son désir d'user de la priorité de réembauchage à l'occasion de l'appel à du personnel temporaire dans le cadre d'un surcroît d'activité.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La salariée avait accepté et opté pour un des postes proposés.

Les juges ont ainsi constaté qu'elle avait demandé le bénéfice de la priorité de réembauchage au sens de l'art L1233-45.

Par conséquent, la Cour de cassation a approuvé la Cour d'appel d'avoir décidé que, la société ayant embauchés deux anciens salariés sur des postes d'agent de fabrication, la salariée aurait dû être informée de la disponibilité de ces postes compatibles avec sa qualification.

Dès lors, elle était en droit d'obtenir des dommages intérêts.

Il en résulte que **l'acceptation d'un emploi précaire pour un salarié licencié pour motif économique n'épuise pas la priorité de réembauchage dont est tenu l'employeur**.

II- La sanction du non respect de cette obligation :

L'employeur doit respecter cette obligation.

Dès lors, si l'employeur ne mentionne pas la possibilité de bénéficier de cette priorité dans la lettre de licenciement, le salarié pourra alors en demander la réparation devant le Conseil de prud'hommes.

En outre, si le salarié démontre que l'omission de mentionner dans la lettre de licenciement la priorité de réembauchage l'a empêché d'en bénéficier, l'employeur peut être condamné à verser à ce dernier une indemnité égale au minimum à deux mois de salaire si l'intéressé a au moins deux d'ancienneté et l'entreprise compte au moins 11 salariés ou dans les autres cas, il appartiendra au juge d'apprécier l'existence et l'étendu du préjudice subi par le salarié.

Si l'employeur ne respecte pas la priorité de réembauchage, le salarié est en droit d'obtenir des dommages intérêts qui ne peuvent être inférieure à deux mois de salaire si le salarié a au moins deux ans d'ancienneté et si l'entreprise occupe au moins 11 salariés.

Pour les autres salariés, l'indemnisation sera évaluée en fonction du préjudice subi.

Enfin, il convient de préciser qu'en cas de litige, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a bien respecté ses obligations liées à la priorité de réembauchage (Cass soc 23 juin 2009 n**° 07-44.640**).

Mon cabinet est à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés