



Licenciement économique : priorité de réembauchage non respectée

Conseils pratiques publié le **28/10/2021**, vu **457 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le salarié qui a été licencié pour motif économique peut bénéficier d'une priorité de réembauchage pendant un an, sous certaines conditions. Il peut prétendre à une indemnisation en cas de violation par l'employeur.

Le salarié qui fait l'objet d'un licenciement économique bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an. Cette priorité est mentionnée dans la lettre de licenciement. Les articles [L.1233-45 et suivants du code du travail](#) prévoient cette priorité de réembauche.

Tous les salariés doivent en bénéficier, peu importe l'effectif de la société, ou leur adhésion ou non à un congé de reclassement.

Cette priorité s'exerce au niveau de l'entreprise employeur, et non pas du groupe auquel elle appartient éventuellement.

Conditions pour le déclenchement de la priorité de réembauchage

Elle doit être demandée par le salarié dans un délai d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail. Aucun formalisme n'est exigé par la loi pour faire cette demande, mais nous conseillons vivement au salarié d'écrire un courrier recommandé avec accusé de réception afin de se ménager la preuve que la demande a été faite.

Si le salarié ne formule pas la demande expressément, il ne peut pas reprocher à l'employeur de ne pas l'avoir tenu informé des postes nouvellement disponibles.

Type de postes proposés

L'employeur doit faire connaître au salarié les postes disponibles qui sont compatibles avec sa qualification, qu'il s'agisse de la qualification acquise après le licenciement ou avant, dès lors que l'employeur en a eu connaissance. Le salarié a donc tout intérêt à informer l'employeur de l'acquisition de compétences éventuelles après le licenciement.

Les propositions ne concernent que les postes qui sont réellement disponibles, et non ceux temporairement vacants, par exemple pendant le congé maternité d'une salariée ou pendant les congés annuels.

Sanctions en cas de non-respect de la priorité de réembauchage

Si l'employeur n'a pas mentionné cette possibilité dans la lettre de licenciement, ou s'il n'a pas proposé au salarié les postes disponibles, des actions sont possibles. Les juridictions prud'homales accordent des indemnisations aux salariés dans cette situation ([Article L.1235-13 et suivants du Code du travail, Cass. Soc. 30 janvier 2019, n°17-27796](#)).

Nous conseillons de formuler d'abord une contestation auprès de l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception, rédigé par le salarié directement. A défaut de réponse, un courrier d'avocat peut permettre d'entrer en discussion. Si l'employeur demeure totalement inerte, il faut de saisir le Conseil de prud'hommes compétent pour obtenir l'indemnisation du préjudice subi.

*

Cet article est non exhaustif. Si vous avez fait l'objet d'un licenciement économique et que vous vous interrogez sur la question de la priorité de réembauchage, demandez une consultation personnalisée au [cabinet FOUQUE-AUGIER](#).