



# Licenciement économique et retour à la « case réembauche »

publié le 18/06/2012, vu 10987 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Attachons nous d'abord à rappeler que le 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 et affiche la liste de ces postes.

Il faut savoir que 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.

Le salarié qui adhère à un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) conserve lui aussi son droit à priorité de réembauchage. L'employeur doit l'informer de ce droit au plus tard au moment de cette adhésion.

## **Quid juris : Comment se formalise l'information du salarié sur le droit à priorité de réembauchage ?**

Pour permettre au salarié d'exercer cette priorité de réembauchage, celle-ci doit être rappelée dans la lettre de licenciement. La mention de la priorité de réembauchage constitue une obligation formelle dès lors qu'est notifié un licenciement pour motif économique.

En cas de rupture d'un commun accord, le salarié doit connaître son droit à la priorité de réembauchage dans l'acte valant rupture. La Cour de cassation a précisé que cette mention doit figurer dans le document écrit énonçant le motif économique de la rupture du contrat de travail. Par exemple, s'il n'y est fait référence que dans une lettre adressée au salarié après son adhésion au CSP, l'employeur s'expose à une condamnation au paiement de dommages-intérêts pour non-respect de la mention de la priorité de réembauchage.

De plus, la priorité de réembauchage est aussi opposable à l'égard d'un repreneur notamment dans le cadre d'un plan de cession. En effet, cette mention s'impose même en cas de fermeture ou de mise en liquidation de l'établissement. Aussi, le salarié concerné pourra faire valoir sa priorité de réembauchage auprès du repreneur quand bien même le licenciement aurait été mis en œuvre par un administrateur judiciaire.

Dans une récente affaire, une salariée avait été licenciée pour motif économique à la suite de la liquidation judiciaire et de la cession de sa société. Le repreneur avait adressé à la salariée un courrier lui indiquant que « *conformément aux principes de l'article L. 321-14 du code du travail, vous pouvez manifester votre désir d'user de la priorité de réembauchage. Nous devons faire appel à du personnel temporaire dans le cadre d'un surcroît de travail...* ». La salariée avait accepté la proposition qui lui était faite. Suite à l'embauche par le repreneur de deux anciens salariés sur des postes qui ne lui avait pas été proposés, la salariée décida de saisir la juridiction prud'homale d'une demande à titre de dommages-intérêts pour violation de la priorité de réembauche.

**Quid juris : L'employeur pouvait-il interroger la salariée uniquement sur l'exécution de missions temporaires et non sur son souhait d'exercer ou pas sa priorité de réembauche d'une manière générale ?**

La chambre sociale de la Cour de cassation a répondu par la négative en encadrant l'éventualité d'une réembauche faisant suite à un licenciement économique. En l'occurrence, la demande tendant au bénéfice de la priorité de réembauche peut être présentée, soit de manière spontanée, soit en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite. En l'espèce, dans une lettre adressée à la salariée, l'employeur lui avait indiqué qu'elle pouvait manifester son désir d'user de la priorité de réembauche et lui avait proposé plusieurs postes de travail. D'autre part, la salariée avait donné une réponse positive et opté pour l'un des postes proposés. Dès lors, la salariée avait demandé le bénéfice de la priorité de réembauche au sens de l'article L. 1233-45 du Code du travail.

**Quid juris : L'employeur devait-il informer préalablement tous les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche, de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification ?**

La Haute Cour précise qu'en présence de plusieurs candidatures sur un même poste, l'employeur n'est pas tenu de suivre un ordre déterminé pour le choix du salarié réembauché. Cependant, en application de l'article L. 1233-45 du Code du travail, il doit informer préalablement tous les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche, de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification. En l'espèce, la société ayant embauché deux anciens salariés sur des postes similaires à celui antérieurement occupé par la salariée, cette dernière aurait dû en être informée puisqu'ils correspondaient à sa qualification.

Pour conclure, retenons qu'il existe une double sanction qui menace l'employeur qui ne respecte pas les obligations relatives à la priorité de réembauchage :

- l'absence de mention relative à la priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice dont le juge appréciera le montant ;
- le non-respect de la priorité de réembauchage est sanctionné par l'octroi au salarié d'une

indemnité qui ne peut être inférieure à 2 mois de salaire, mais qui peut être plus élevée si le salarié justifie d'un préjudice particulier.

Etant précisé que cette sanction ne s'applique pas lorsque les salariés ont moins de deux ans d'ancienneté ou que l'effectif est inférieur à onze salariés. Dans ce cas de figure, il appartiendra au juge d'évaluer le préjudice subi sans être tenu par le plancher de deux mois de salaire.

Nadia RAKIB  
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

[www.clindoeil-social.com](http://www.clindoeil-social.com)

#### Sources

Cass. soc., 30 nov. 2011, no 10-21.678

Cass. soc., 26 juin 2008, no 07-42.355

Article L. 1233-45 du Code du travail

Cass. soc., 11 avr. 2012, pourvoi no 11-11.037