



Priorité de réembauchage d'un rédacteur en chef

publié le **22/08/2014**, vu **2277 fois**, Auteur : [Vianney FERAUD, avocat](#)

Les journalistes licenciés pour motif économique ont, par la convention collective un droit spécifique à être réembauché par priorité.

Selon l'article L.1233-45 du Code du travail (ancien article L321-14), un salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Dans ce cas, l'employeur doit l'informer de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification.

Par ailleurs l'article 44 de la Convention collective des journalistes prévoit que "Les employeurs s'engagent dans le cadre de la législation en vigueur à respecter les règles suivantes de licenciement dans les cas particuliers ci-après :

a) Suppression d'emploi. Dans ce cas le journaliste professionnel congédié et sans emploi sera réengagé en priorité dans le premier poste vacant de sa compétence."

La violation de cette obligation de réembauchage est sanctionnée par une indemnité ou par des dommages-intérêts.

L'application de cette règle peut toutefois poser des difficultés lorsque il s'agit de déterminer si un poste devenu vacant est ou non compatible avec la qualification du salarié qui a demandé à bénéficier de la priorité de réembauchage.

Un rédacteur en chef qui avait manifesté son désir d'user de la priorité de réembauchage reprochait à son ancien employeur de ne pas lui avoir, après son licenciement, proposé les postes qu'il avait confiées à des pigistes.

Pour sa défense, l'employeur soutenait d'une part que les missions confiées à des pigistes ne constituaient pas un "emploi disponible" au sens de l'article L.1233-45 du Code du travail et d'autre part que les fonctions de pigistes n'étaient pas compatibles avec la qualification d'un rédacteur en chef lequel, en l'espèce, avait d'ailleurs lui-même recours au service de pigistes lorsqu'il était salarié.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 7 février 2007 (n° 05-41623), rejette ces arguments en relevant simplement que l'entreprise avait, après le départ de ce rédacteur en chef, fait appel à de nombreux pigistes dont un à temps complet.

Cette décision n'est pas surprenante.

D'abord parce qu'un pigiste régulier est un salarié et que la pige est donc bien un "emploi" au sens de l'article L.1233-45 du Code du travail.

Ensuite parce qu'il est habituellement jugé que la priorité de réembauchage ne concerne pas uniquement les emplois qui correspondent précisément à la qualification qu'avait le salarié au moment du licenciement, elle doit également s'appliquer aux emplois correspondant à une qualification inférieure à celle du salarié concerné.

La rédaction de piges était ici compatible avec la qualification du rédacteur en chef et, en ne lui proposant pas cet emploi, l'employeur a méconnu les obligations qui s'imposaient à lui au titre de la priorité de réembauchage dont bénéficiait cet ancien salarié.



- commentaires
- priorité de réembauchage par lasbarrères il y a 3 ans
- comment_answer_7.gif

Image not found RE: priorité de réembauchage par [vianney.feraud](#) il y a 3 ans

- comment_answer_7.gif

Image not found RE: priorité de réembauchage par lasbarrères il y a 3 ans

priorité de réembauchage

- Par lasbarrères le 25/10/10

Bonjour Maître,

Journaliste reporter d'images, j'ai été licencié économique dans le cadre d'un PSE en mars 2009. J'ai manifesté mon désir d'user de la priorité de réembauchage à mon ancien employeur dans les délais légaux, or j'ai appris que dans la période du 01/01/2010 au 30/06/2010 ce dernier a embauché un pigiste en CDD.

Quel est mon recours et comment porter l'affaire en justice?

Cordialement.

ML

RE: priorité de réembauchage

- Par [vianney.feraud](#) le 25/10/10

Lorsque la violation de la priorité de réembauchage est avérée, le conseil de prud'hommes condamne l'employeur à verser à son ancien salarié des dommages-intérêts dont le montant est au minimum de 2 mois de salaire si le salarié "non réembauché" avait plus de 2 ans d'ancienneté et si la société compte au moins 11 salariés (si l'ancienneté du salarié était inférieure à 2 ans ou si la société emploie moins de 11 salariés, le montant des dommages-intérêts est fixé librement par

le conseil de prud'hommes).

RE: priorité de réembauchage

- Par lasbarrères le 26/10/10

Merci Maître.

Cordialement

ML