

## Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

### Licenciement économique : priorité de réembauche

La priorité de réembauche permet à un ancien salarié licencié **pour motif économique** de retrouver un emploi dans son entreprise lorsque celle-ci procède à des embauches sur des postes correspondant à sa qualification. Le salarié bénéficie de cette priorité durant un délai d'1 an à compter de la rupture de son contrat de travail. Le salarié doit en faire la demande à son ancien employeur. Nous faisons un point sur la réglementation.

#### Qui peut bénéficier de la priorité de réembauche ?

**Seul** le salarié **licencié pour motif économique** peut bénéficier de la priorité de réembauche, peu importe que le licenciement soit **individuel** ou **collectif**.

La priorité d'embauche s'applique aussi au salarié licencié pour motif économique qui a accepté un **contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** ou un **...**.

La priorité d'embauche concerne également le salarié dont le contrat de travail est **trouvé** dans les situations suivantes :

dans un contexte de difficultés économiques dans l'entreprise

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

#### À noter

En cas de **transfert du contrat de travail** suite à une vente de l'entreprise notamment, le salarié bénéficie du maintien de la priorité de réembauche, même s'il a été licencié par l'employeur précédent.

#### Comment le salarié est-il informé qu'il peut bénéficier de la priorité de réembauche ?

Le salarié licencié pour motif économique est informé par son employeur qu'il peut bénéficier de la priorité de réembauche.

L'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement l'existence de la priorité de réembauche et les conditions de sa mise en œuvre.

En cas d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP), la priorité de réembauche doit figurer dans le **document écrit énonçant le motif économique de la rupture**.

Il est remis au plus tard au salarié au **moment de cette adhésion**.

#### Que doit faire le salarié pour pouvoir bénéficier de la priorité de réembauche ?

Pour pouvoir bénéficier de la **priorité de réembauche**, le salarié **doit en faire la demande à son ancien employeur** dans le délai de **1 an** à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Ce délai démarre à la **date de rupture du contrat de travail**, c'est-à-dire à la **fin du préavis de licenciement**, peu importe qu'il soit réalisé ou non, ou à la **fin du congé de reclassement** éventuel.

Aucun formalisme n'est imposé, mais il est **conseillé au salarié de faire sa demande par écrit** (par exemple un mail ou une lettre RAR).

#### L'employeur doit-il informer le salarié des postes disponibles ?

**Oui**, l'employeur doit **informer le salarié** qui fait usage de son droit à la priorité de réembauche, de tout **emploi dans l'entreprise devenu disponible et compatible** avec sa qualification.

L'employeur informe le salarié du poste disponible entraînant une procédure de **recrutement**, puis d'**embauche**.

Cet emploi doit être compatible avec la **qualification que le salarié possérait au moment de son licenciement**. Il doit être compatible aussi avec la **nouvelle qualification** que le salarié a pu éventuellement obtenir après son licenciement, **s'il en a préalablement informé l'employeur**.

Aucun formalisme n'est imposé, mais il est **conseillé à l'employeur d'informer le salarié par écrit** (par exemple par lettre RAR ou mail).

#### Attention

L'employeur doit proposer un poste devenu disponible à un ancien salarié seulement si ce dernier a respecté le **délai de 1 an** pour lui adresser sa demande à bénéficier de la priorité de réembauche.

#### Pendant quel délai l'ancien salarié bénéficie-t-il de la priorité de réembauche ?

Le salarié bénéficie de la priorité de réembauche

Ce délai démarre à la date de rupture du contrat de travail, c'est-à-dire à la **fin du préavis de licenciement**, peu importe qu'il soit réalisé ou non, ou à la **fin du congé de reclassement** éventuel.

#### À noter

Un délai supérieur à 1 an peut éventuellement être prévu par un plan de sauvegarde de l'emploi ou une convention collective.

#### Que peut faire l'employeur en cas de candidatures multiples sur le même poste ?

Lorsque plusieurs salariés souhaitent bénéficier en même temps de la priorité de réembauche sur le même poste, l'employeur n'a pas l'obligation de suivre un ordre déterminé pour faire son choix.

**L'employeur peut choisir librement le futur salariés** selon l'intérêt de l'entreprise et en fonction de critères qu'il peut définir lui-même (par exemple l'ancienneté, la compétence, l'ordre d'arrivée sur la candidature, etc).

#### Quelles sont les sanctions pour l'employeur qui ne respecte pas la priorité de réembauche ?

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations **expose à des sanctions** qui varient en fonction de la nature de l'infraction.

##### En cas d'absence d'information du salarié dans la lettre de licenciement économique

L'employeur qui n'informe pas le salarié de son droit à la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement peut être condamné à verser des **dommages et intérêts** au salarié en fonction du préjudice subi.

Le salarié peut alors **saisir le conseil de prud'hommes**.

##### En cas d'absence d'information du salarié sur les postes disponibles

L'employeur qui n'informe pas le salarié sur les postes disponibles **expose à des sanctions** qui varient selon l'effectif de l'entreprise :

L'employeur peut être condamné à verser des **dommages et intérêts** au salarié en fonction du préjudice subi.

Le salarié a un **délai de 2 ans** pour .

Ce délai démarre **1 an** après la date de rupture de son contrat de travail.

L'employeur qui n'informe pas le salarié sur les postes disponibles **expose à des sanctions** qui varient selon l'ancienneté du salarié :

L'employeur peut être condamné à verser des **dommages et intérêts** au salarié en fonction du préjudice subi.

Le salarié a un **délai de 2 ans** pour .

Ce délai démarre **1 an** après la date de rupture de son contrat de travail.

L'employeur peut être condamné à verser au salarié une indemnité **d'une valeur minimum de 1 mois de salaire**.

Le salarié a un **délai de 2 ans** pour .

Ce délai démarre **1 an** après la date de rupture de son contrat de travail.

##### Licenciement économique

##### Procédure de licenciement

Information et consultation obligatoires

Adaptation et reclassement

Entretien préalable

Lettre de licenciement

Préavis de licenciement et fin du contrat

Priorité de réembauche

Licenciement nul, injustifié ou irrégulier

##### Mesures d'accompagnement

Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Accord de performance collective

##### Allocations

Allocation de sécurisation professionnelle (ASP)

##### Congés spécifiques

Congé de reclassement

Congé de mobilité

Congé de conversion

#### Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

**Textes de  
référence**

- Code du travail : article L1233-42

Mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement

- Code du travail : article L1233-45

Bénéficiaire et durée de la priorité de réembauche – obligations de l'employeur

- Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17

Sanction du non respect de la priorité de réembauche par l'employeur

