



Licenciement économique : priorité de réembauche

Vérfié le 14 avril 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La priorité de réembauche permet à un salarié licencié pour motif économique d'être prioritaire en cas de poste disponible dans l'entreprise, à condition d'en faire la demande. Cette priorité est valable pendant une durée limitée. Le non respect par l'employeur des conditions de la priorité de réembauche entraîne un droit à indemnisation.

De quoi s'agit-il ?

La priorité de réembauche s'applique si des postes correspondant aux qualifications du salarié sont disponibles. Elle est accordée au salarié licencié qui en fait la demande à l'employeur.

Durée

Le salarié bénéficie de cette priorité pendant **1 an** à compter de la date de rupture de son contrat de travail. Cette durée peut être plus longue si le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F2811>) ou des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R51533>) le prévoient.

Information du salarié

L'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19645>) pour motif économique du salarié que celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauche. La lettre précise également les conditions de mise en œuvre (délai pour informer l'employeur de son souhait d'en bénéficier, droit de refuser la priorité).

Réponse du salarié

Si le salarié souhaite bénéficier de la priorité de réembauche, il doit prévenir l'employeur dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail.

Aucune condition de forme n'est imposée au salarié pour prévenir l'employeur. La demande peut être présentée de manière spontanée ou en réponse à une sollicitation de l'employeur, pourvu qu'elle soit explicite. Pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable de pouvoir justifier de la date de la demande (envoi par lettre recommandée avec accusé de réception, par exemple).

Propositions de l'employeur

L'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible si le salarié licencié a souhaité bénéficier de la priorité de réembauche.

Si le salarié souhaite être réembauché

L'employeur doit informer le salarié de tous les emplois devenus disponibles et compatibles avec sa qualification. Il peut s'agir d'un CDI () ou d'un CDD ().

Si le salarié acquiert une nouvelle qualification, l'employeur lui propose les postes disponibles et compatibles avec cette nouvelle qualification, à condition que le salarié en informe l'employeur.

L'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles.

Si il ne le souhaite pas

L'employeur n'est pas obligé d'informer le salarié des postes disponibles dans l'entreprise. Toutefois, si des dispositions conventionnelles (<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/glossaire/R51533>) contraignent l'employeur, l'employeur sera tenu de les respecter.

Conséquences du non respect de la priorité de réembauche

Si le salarié n'est pas réintégré, il a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à **1 mois** de salaire.

Textes de référence

- Code du travail : article L1233-45 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198540&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198540&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Bénéficiaires, durée et obligations de l'employeur
- Code du travail : articles L1235-10 à L1235-17 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195633&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195633&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Sanction des irrégularités

