



Priorité de réembauche : valable pour tous les postes disponibles ?

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 16/07/2019
- Dernière mise à jour de la fiche : 16/07/2019

Sources :

- [Arrêt de la Cour de Cassation, chambre sociale, du 26 juin 2019, n° 18-11220](#)

Un ancien salarié, licencié pour motif économique, estime que son employeur n'a pas respecté sa priorité de réembauche en ne lui proposant pas un poste qui se libérait. Sauf que ce poste est précisément celui que le salarié avait refusé pour son reclassement, se défend l'employeur...

Priorité de réembauche : même sur un poste préalablement refusé ?

A la suite de la perte d'un gros client, une entreprise envisage de prononcer des licenciements économiques. Elle propose aux salariés concernés des reclassements et notamment, à l'un d'eux, de passer d'un poste de nuit à un poste de jour. Ce qu'il refuse.

Ce salarié est alors licencié pour motif économique. Il demande à bénéficier de la priorité de réembauche. Mais il apprendra, plus tard, que l'employeur ne lui a pas proposé un poste qui s'était libéré.

« Normal », rétorque l'employeur : le poste libéré correspond en tous points à celui-là même que le salarié avait refusé lors des tentatives de reclassement. Il n'avait donc pas, estime-t-il, à le lui proposer une nouvelle fois.

« Faux », répond le juge : lorsque le salarié, licencié pour motif économique, demande à bénéficier de la priorité de réembauche, l'employeur est tenu de lui proposer tous les postes disponibles et compatibles avec sa qualification. Peu importe, ajoute-t-il, qu'il s'agisse de postes de jour et que le salarié ait précédemment refusé un tel poste au motif qu'il souhaitait un poste de nuit.

L'employeur doit donc indemniser le salarié pour manquement à la priorité de réembauche.

Vous rencontrez de sérieuses difficultés économiques et vous êtes contraint de procéder à un licenciement économique. Vous avez déjà établi le nombre de salariés concernés et il s'avère que vous pouvez procéder à un licenciement « individuel ». Quelle est la procédure à suivre ?

[Licenciement économique : un seul salarié concerné](#) [Licenciement économique : au moins 10 salariés concernés](#)