

ALERTE N°179 DU 23 AVRIL 2019

ABSCENCE D'INFORMATION SUR LA PRIORITE DE REEMBAUCHE : LE PREJUDICE N'EST PLUS « AUTOMATIQUE »

La lettre de licenciement pour motif économique doit être particulièrement bien motivée puisqu'elle doit mentionner à la fois les raisons économiques et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié.

Outre ces indications, la lettre de licenciement doit mentionner la priorité de réembauchage dont bénéficie le salarié ainsi que ses conditions de mise en œuvre (art. L. 1233-16).

Ainsi, le salarié, qui en a fait la demande, bénéficie de cette priorité, et ce même s'il a retrouvé du travail.

L'article L. 1235-13 du code du travail prévoit une indemnité minimale d'un mois de salaire (2 mois avant le 22 septembre 2017) en cas de non-respect par l'employeur de la priorité de réembauchage.

Mais qu'en est-il lorsque l'employeur omet de mentionner cette priorité de réembauchage dans la lettre de licenciement ?

La Cour de cassation considérait de façon constante que l'absence de mention de la priorité de réembauchage **causait nécessairement au salarié un préjudice que le juge devait réparer par une indemnité.**

Mais, depuis un arrêt du 13 avril 2016, la Cour de cassation a abandonné la notion de préjudice nécessaire concernant certains manquements de l'employeur (ex : remise tardive des documents de rupture *Cass. Soc. 13 avril 2016, n° 14-28.293* / absence de convocation à l'entretien préalable *Cass. Soc. 30 juin 2016, n° 15-16.06*).

Et par une décision du 30 janvier 2019, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence en refusant au salarié non informé sur la priorité de réembauche tout droit à indemnisation systématique.

La demande de paiement de dommages-intérêts en réparation de l'absence d'information sur l'existence de ce droit doit être rejetée si le salarié n'apporte pas la preuve de l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même.

Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-27.796