MT 15 –
Priorité de réembauchage

Le salarié licencié pour motifs économiques à la possibilité de solliciter son réembauchage au cas où l’employeur recrute de nouveau du personnel dans sa qualification. Sa demande doit être traitée prioritairement parmi toutes les candidatures.

Il convient de préciser que l’expression « priorité de réembauchage » n’est pas synonyme de
« garantie de réemploi ». En d’autres termes, le salarié n’a pas la certitude d’être réengagé par l’employeur. Il est seulement informé des emplois correspondant à sa qualification devenus disponibles au sein de l’entreprise.

Toutefois l'employeur qui n'informe pas son ancien salarié, licencié pour motifs économiques et ayant fait une demande de priorité d'embauchage, du nouveau poste disponible, viole son obligation d'information et prive celui-ci du droit au réembauchage prioritaire, ce qui l'oblige à réparer le préjudice causé ([Cour d'appel, 3 avril 2014, n° 39585 du rôle, InfosJuridiques, CSL, n° 4/2014, page 1](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_4-2014.pdf)).

Durée de la priorité de réembauchage

Le salarié bénéficie pendant 1 an à compter de son départ de l’entreprise du droit d’être réembauché prioritairement par l’employeur.

La date faisant courir le délai est celle du départ effectif du salarié de l’entreprise.

Forme de la demande

Le salarié qui souhaite faire valoir sa priorité de réembauchage doit adresser une demande écrite à son employeur.

Afin d’éviter toute contestation, il est utile d’adresser ce courrier par recommandé à l’employeur.

Contenu de la demande

Aucun contenu particulier n’est imposé. Il doit ressortir clairement de la demande que le salarié invoque son droit d’être réembauché par priorité.

***À noter*** : Il existe également une priorité de réembauche, suite à un contrat d'initiation à l'emploi conclu avec un demandeur d'emploi de moins de 30 ans. [[1]](#footnote-1)

L'employeur est obligé, en cas de recrutement de personnel, d'embaucher par priorité l'ancien jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi, qui est redevenu chômeur et dont le contrat est venu à expiration dans les trois mois qui précèdent celui du recrutement.

À cet effet, l'employeur doit informer en temps utile l'Agence pour le développement de l'emploi sur le ou les postes disponibles. L'Agence pour le développement de l'emploi contacte l'ancien jeune demandeur d'emploi sous contrat d'initiation à l'emploi s'il répond aux qualifications et aux profils exigés. Ce dernier dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître sa décision.

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l’employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : demande de priorité de réembauchage

*Madame/Monsieur* [[2]](#footnote-2),

J’ai l’honneur de revenir au licenciement pour motifs économiques qui m’a été notifié en date du \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Sans reconnaissance aucune quant au bien-fondé des motifs invoqués et sous la réserve expresse de tous autres moyens, droits et actions, je vous prie de bien vouloir noter que je fais valoir mon droit à une priorité de réembauchage.

La présente est basée sur l’article L.125-9 du Code du travail. Conformément à cet article, je vous prie donc de bien vouloir m’informer de tout emploi devenu ou qui deviendrait disponible dans ma qualification.

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur* 2, l’expression de mes sentiments très distingués.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (signature)

1. Voir articles L.543-14 et suivants du Code du travail. [↑](#footnote-ref-1)
2. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-2)