Les règles de priorité au réembauchage :
l'UNSA Euro Cargo Rail vous informe

21 juillet 2017

L'Article L1233-45 du code du travail stipule :
« Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat (c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non *(art L1233-45 C trav)*, s'il en fait la demande au cours de ce même délai ». Le livre 1, page 66, stipule également la même chose.

Mais concrètement en quoi consiste cette priorité de réembauchage et comment est-elle mise en œuvre ?

Un salarié qui, suite à une suppression de poste, est licencié pour motif économique, pour refus de mobilité ou de modification fonctionnelle dans le cadre du PSE, pourra être réembauché s'il en fait la demande et si l'entreprise souhaite procéder à de nouvelles embauches.

Le salarié qui se fait licencier, perçoit ses indemnités et bénéficie d'une priorité de réembauche.

Dans quel cas ces dispositions s'appliquent-elles ?

La priorité de réembauche ne peut s'exercer que lorsque l'employeur procède à des embauches **externes**.

Dès lors, si un poste compatible avec la qualification du salarié est vacant dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation de réembaucher prioritairement le salarié *(s'il le souhaite)* avant de pouvoir réembaucher quiconque en externe. **Cette priorité est valable un an à compter de la rupture.**

En conséquence, l'employeur peut procéder à un recrutement interne sans contrevenir au respect de la priorité d'embauche d'un salarié licencié pour motif économique *(Cass soc 22 septembre 2009 n° 08- 41679*).

Lorsque le licenciement est intervenu après refus d'une proposition de modification du contrat de travail pour motif économique, l'employeur peut réembaucher légitimement sur le même poste, aux conditions qui avaient été proposées à l'ancien titulaire. Si le salarié licencié a fait valoir sa priorité de réembauchage, il faudra donc lui proposer le poste aux conditions initialement refusées.

A noter : Le salarié qui est réembauché dans l'entreprise après la rupture de son contrat pour motif économique conclut alors un nouveau contrat de travail. **Son ancienneté repart à zéro.**

La mise en œuvre de la priorité de réembauchage

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié licencié pour motif économique doit **impérativement faire valoir ce droit par écrit à son ex employeur**.

Attention : il y a une date limite pour faire votre demande. Celle-ci sera stipulée dans le courrier

Exemples :

1 - Aujourd'hui, il est prévu la suppression de 4 postes de conducteurs de ligne sur Perpignan. Les 4 conducteurs concernés se font licencier pour motif économique. Ils touchent leurs indemnités liées au PSE et envoient le courrier de demande de ré- embauchage. Huit mois après, il y a un besoin de conducteurs de ligne pour l'agence de Perpignan. La direction fait un appel à la mobilité interne et n'obtient pas le nombre de conducteurs nécessaires. Avant de recruter en externe, elle a l'obligation de reprendre les salariés licenciés (valable pour tous les agences concernées par le PSE).

2- Un planificateur opérationnel se voit proposer un poste de gestionnaire opérationnel Niveau 2. Il refuse : il est licencié. Il fait sa demande de ré- embauchage. La direction ne trouve pas assez de salariés acceptant d'être gestionnaires en interne. Avant de procéder à des recrutements externes, elle le réembauche aux conditions proposées, soit le Niveau 2 mais son ancienneté repart à zéro.

3- Idem pour un conducteur de manœuvre qui se voit proposer un poste de conducteur de ligne.

Préconisation de l'UNSA Euro Cargo Rail :

Faire la demande par courrier recommandé avec accusé de réception et la faire par mail au service RH avec en copie un des délégués syndicaux de l'UNSA ECR.

Info complémentaire

Pour une mobilité géographique ou une modification du contrat de travail, la direction enverra la proposition par lettre recommandée avec accusé de réception (lettre RAR) conformément à l'article L.1222-6 du Code du travail.

A compter de la date de première présentation de la lettre de proposition de modification, le salarié concerné aura 1 mois pour donner sa réponse par écrit (lettre RAR, lettre remise en main propre contre décharge à la Direction des ressources humaines ou e-mail sur une boîte aux lettres dédiée avec demande d'avis de réception, à savoir : **(EspaceCandidature@deutschebahn.com).**

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié sera réputé avoir accepté la modification contractuelle proposée.

Après le licenciement économique, le salarié a le droit de bénéficier à la mutuelle et la prévoyance gratuitement pendant 1 an (sans payer de cotisation) .Le salarié se verra proposer cette option dans le courrier du solde de tout compte.

Enfin, si la Direction demande aux salariés ne souhaitant plus continuer, de rester après leur date de départ prévue pour des besoins de production, cela reste soumis à négociation si les salariés acceptent.

Préconisation de l'UNSA Euro Cargo Rail :

Demandez à minima les conditions de détachement si vous acceptez de rester au-delà de votre date de départ prévue.

FORCE & HONNEUR

EURO CARGO RAIL

Pour en savoir plus !

Vos Délégués Syndicaux UNSA

M. TBATOU Rafik unsa.ecr@gmail.com

M. BENISID Samer samer.benisid@deutschebahn.com

Retrouvez cette information, et les plus anciennes, sur unsaferroviairebfc.fr page ECR

Responsabilité
Dialogue
Efficacité

UNSA Euro Cargo Rail