

ALERTE N°177 DU 5 AVRIL 2019

LE SALARIE LICENCIÉ POUR MOTIF ECONOMIQUE QUI N'A PAS ÉTÉ INFORMÉ DE LA PÉRIODE DE REEMBAUCHE DONT IL BÉNÉFICIE DOIT PROUVER QUE CE MANQUEMENT LUI A CAUSÉ UN PRÉJUDICE

Un salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche dont les conditions de mise en œuvre sont indiquées dans sa lettre de licenciement (C. trav., art. L. 1233-42 et L. 1233-45).

Le salarié qui n'a pas été informé de l'existence et des conditions de mise en œuvre de cette priorité peut obtenir réparation du préjudice subi.

Jusqu'à présent, la Cour de cassation considérait que ce défaut d'information causait nécessairement un préjudice au salarié lui ouvrant droit automatiquement à des dommages-intérêts (sans que le salarié n'ait besoin de rapporter la preuve de son préjudice).

Dans son arrêt rendu le 30 janvier dernier (Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-27.796), la Haute juridiction a opéré un revirement de jurisprudence et considère désormais que **pour obtenir réparation du préjudice résultant du défaut d'information relative à cette priorité de réembauche, le salarié doit rapporter la preuve de l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même.**

*Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel, **qui a constaté que la salariée ne démontrait pas l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement**, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;*

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