

31.1. La priorité de réembauche suite à la non reprise du travail après le congé de maternité ou d'accueil

La salariée peut démissionner, sans préavis, à l'expiration de son congé de maternité (ou d'accueil) si elle souhaite se consacrer à l'éducation de son enfant.

Dans le même temps, elle peut demander à être réembauchée prioritairement par l'employeur en cas de vacance d'un poste auquel sa qualification lui permet de prétendre.

Cette priorité de réembauche doit être demandée à l'employeur par lettre recommandée, dans un délai d'un an à compter de la fin de son congé de maternité (ou d'accueil).

A partir du jour de la demande, et pendant une année, l'employeur est alors tenu d'informer la salariée des emplois vacants auxquels sa qualification lui permet d'accéder.

A noter cependant que la priorité de réembauche ne constitue pas une garantie de réemploi. La salariée n'a pas la certitude de retrouver le poste de travail identique à celui qui était le sien avant son départ.

31.2. La priorité de réembauche après un licenciement économique

Le salarié licencié pour raisons économiques peut demandeur une priorité de réembauche au cas où l'employeur recruterait à nouveau du personnel dans sa qualification. Cette demande de réembauche doit être traitée prioritairement parmi toutes les candidatures.

La durée de la priorité de réembauche du salarié est d'une année à compter de son départ effectif de l'entreprise. La demande de priorité de réembauche doit être adressée par lettre recommandée à l'employeur.

A noter cependant que la priorité de réembauche ne constitue pas une garantie de réemploi. Le salarié n'a pas la certitude d'être réengagé par l'employeur. Il est seulement informé des emplois correspondant à sa qualification qui seraient disponibles au sein de la société.