Image not found or type unknown

Relocalisation d'un poste en télétravail

Par **egurkari**, le **03/04/2012** à **10:02**

Bonjour,

Mon employeur souhaite relocaliser ma fonction, celle-ci étant exercée depuis 2 ans en télétravail. Je ne souhaite pas accepter ces nouvelles conditions, je cherche donc à clarifier mes droits ?
Puis je refuser ce changement ? Quelles conséquences ?
Si rupture conventionnelle (ou à l'amiable ?), quelles indemnités de départ puis-je espérer ?

Merci d'avance pour vos réponses,

Cordialement,

Ek

Par **P.M.**, le **03/04/2012** à **10:51**

Bonjour,
Il faudrait savoir quelle raison invoque l'employeur et s'il vous a fait la proposition par écrit ainsi que si vous avez un contrat de travail ou un avenant précisant les conditions du télétravail...
Pour la rupture conventionnelle, je vous propose ce dossier...

Par **egurkari**, le **03/04/2012** à **11:09**

Bonjour,

Merci pour votre réactivité.

La raison invoquée est la "stratégie d'entreprise" et la volonté de rapprocher tous les collaborateurs du siège.
Pas de proposition par écrit pour l'instant, cela se fera dans une quinzaine de jours pour me laisser le temps de la réflexion mais il parle de rupture conventionnelle en cas de refus de ma

part.

Mon contrat de travail précise les choses suivantes :
"Le lieu de travail principal du travail est situé au domicile du salarié."
Déplacements réguliers au siège de la société : "Monsieur X travaillera sur le site de la société Y à raison de n jours continus par mois. "
Les réserves sur le lieu de travail : "Parallèlement , la société Y se réserve le droit, pour des raisons liées à l'organisation et/ou au bon fonctionnement de l'entreprise de modifier le lieu de travail actuel du salarié. Celui-ci pourra être amené à exercer son activité à titre temporaire ou permanent, en tout lieu du territoire national et international."

Cette dernière phrase est-elle problématique dans mon cas ?
Quelles conséquences si je refuse ce changement ? Que puis-je espérer d'une rupture conventionnelle en tant qu'indemnités ?

Par **P.M.**, le **03/04/2012** à **11:18**

Bonjour,
C'est à vous de voir mais vous n'avez aucune obligation d'accepter une rupture conventionnelle et vous pourriez préférer attendre que l'employeur procéde au licenciement en refusant la mutation éventuellement pour raison économique s'il veut l'invoquer puisque de toute façon la clause de mobilité qui figure au contrat de travail est illicite...
Dans le dossier proposé vous avez pu voir que l'indemnité légale de la rupture conventionnelle est de 1/5° de mois de salaire brut par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année mais que celle prévue à la Convention Collective applicable en cas de licenciement peut être plus favorable...

Par **egurkari**, le **03/04/2012** à **12:27**

Merci une fois de plus pour votre réponse.

Dans mon cas (CC Syntec), l'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :
– Pour une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans : 0,25 de mois par année de présence,
– A partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

Vous semblez dire qu'il vaut mieux attendre d'être licencié plutôt que d'accepter les termes de la rupture conventionnelle, pourquoi ?
Si j'attends le licenciement et que l'employeur est débouté (est-ce le bon terme ?), que se passe-t-il ensuite ? Doit-il me conserver dans l'effectif de l'entreprise aux termes précédents de mon contrat ? Doit-on renégocier une rupture conventionnelle ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **03/04/2012** à **12:49**

Vous ne précisez pas quelle est votre ancienneté totale dans l'entreprise...
Si le licenciement est économique, cela vous permet d'opter pour le CSP...
Mais si l'employeur s'aperçoit qu'en fait, il n'a pas de cause réelle et sérieue, il y renoncerait peut être ou, s'il est abusif, vous pourriez le faire condamner à au moins 6 mois de salaire d'indemnité même si bien sûr tout est négociable...

Par **egurkari**, le **03/04/2012** à **13:32**

Mon ancienneté est d'environ 3 ans.

Je ne suis pas sur que la cause du licenciement soit économique, les raisons invoquées sont "stratégique pour l'entreprise" et "rapprochement des salariés distants". La santé de la société est bonne, c'est même une période de croissance économique.

Par **P.M.**, le **03/04/2012** à **14:15**

Donc si cela ne peut pas être considéré pour améliorer la compétitivité de l'entreprise, il faudra que l'employeur trouve une véritable cause réelle et sérieuse pour pouvoir procéder au licenciement et autant le laisser se débrouiller avec ça...

Par **egurkari**, le **04/04/2012** à **09:10**

Bonjour,

Merci une fois de plus pour votre réponse.

Quelle est la suite s'il préfère me licencier plutôt que d'accepter la rupture à l'amiable ? Les prud'hommes ?
Et qu'advient-il en fonction de l'annulation ou de la validation du licenciement ?
Je reste dans la société ? On renégocie mon départ ?

Ek

Par **P.M.**, le **04/04/2012** à **11:45**

Bonjour,
Mais bien sûr que l'employeur ne va vraisemblablement pas manquer d'accepter la rupture conventionnelle à moins qu'il soit suffisamment inconscient pour procéder à un licenciement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

abusif...
Si le Conseil de Prud'Hommes le jugeait sans cause réelle et sérieuse, l'employeur refuserait sans doute la réintégration et comme dit précédemment, vous pourriez le faire condamner à une indemnité qui ne pourrait pas être inférieure à 6 mois de salaire...

Par **egurkari**, le **04/04/2012** à **14:20**

J'imagine qu'il y a des délais légaux à respecter concernant la rupture conventionnelle, le licenciement, le dépôt aux prud’hommes et le jugement. Quels sont-ils ?

Combien peut-il y avoir de propositions ou d'échanges autour de la rupture conventionnelle afin que les deux parties tombent d'accord ? Est-ce aussi limité légalement ?

Par **P.M.**, le **04/04/2012** à **16:31**

Un employeur ne peut pas sanctionner un salarié plus de 2 mois après que la faute ait été commise ou qu'il en ait eu connaissance mais s'il invoque une faute grave, il doit engager la procédure sous un délai restreint...
Les délais légaux concernant la rupture conventionnelle de 15 jours calendaires de rétractation + 15 jours ouvrables d'homologation par la DIRECCTE ne commencent à courir qu'après sa conclusion qui ne peut avoir lieu qu'après au moins un entretien mais sans que leur nombre ne soient limités s'il y en a plusieurs aucours duquel ou desquels vous avez la possibilité de vous faire assister par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié...
Le recours devant le Conseil de Prud'Hommes peut avoir lieu dans le délai de prescription de 5 ans sauf s'il y a adhésion au CSP dans le cadre d'un licenciement économique où c'est dans un délai de 12 mois...
Les délais du Conseil de Prud'Hommes pour la fixation de l'audience dépendront de son encombrement puis ensuite du déroulement de l'affaire, mais, au mois pour le premier délai, le Greffe devrait pouvoir vous donner une indication...

Par **egurkari**, le **05/04/2012** à **16:14**

Bonjour,

Suite de mes pérégrinations ... je viens de recevoir une lettre avec accusé de réception précisant le compte rendu de l'entretien au cours duquel on m'a annoncé la relocalisation de mon poste. Ce courrier précise notamment :
- les raisons stratégiques de ma relocalisation pour la société
- que la société tient à m'en informer afin que j'y réfléchisse
- qu'il est convenu d'un nouvel entretien pour connaitre ma position et mettre en place les modalités en suivant
...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Que dois-je faire suite à la réception de ce courrier ?
- y répondre par courrier avec AR précisant que je manque d'éléments pour prendre une décision ?
- y répondre par mail précisant que je manque d'éléments pour prendre une décision ?
- attendre le prochain entretien et préciser qu'il manque trop d'éléments pour prendre une décision ?
- ne rien faire d'ici là ?

Merci pour votre retour.

Par **P.M.**, le **05/04/2012** à **16:29**

Bonjour,
A moins qu'il soit plus complet et précis que vous ne l'exposez, vous pourriez répondre par lettre recommandée avec AR que le courrier reçu manque singulièrement de clarté par une expression précise pour savoir si la modification essentielle du contrat de travail proposée par l'employeur est invoquée pour une raison économique ou simplement stratégique qui n'en est pas une...

Par **egurkari**, le **10/05/2012** à **17:01**

Bonjour,

Je dois donner ma réponse cette semaine sur le fait que j'accepte ou pas la relocalisation de mon poste (renommée en mutation lors du dernier entretien).

Ma réponse sera NON.

A la vue de la clause de mobilité du mon contrat de travail, vaut-il mieux accepter une rupture conventionnelle proposée par l'employeur ou bien opter pour un licenciement économique ?

Il me semble notamment que les avantages en termes d'indemnités Assedic sont meilleurs pour un licenciement économique que pour une rupture conventionnelle, d'autres avantages ?

Est-ce un coup de poker, pourraient-ils me licencier pour faute grave et à ce moment là ne rien toucher des Assedic ?

Merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **10/05/2012** à **17:28**

Bonjour,
Il faudrait savoir comment maintenant la proposition de mutation vous a été faite et si elle serait dans le même secteur géographique...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je crois vous avoir déjà dit que la clause de mobilité qui figure à votre contrat de travail n'a pas de valeur et vous avoir fourni les éléments pour apprécié de la différence d'indemnisation si vous acceptiez le CSP dans le cadre du licenciement économique...
Par ailleurs, tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi...

Par **egurkari**, le **10/05/2012** à **17:46**

[citation]Il faudrait savoir comment maintenant la proposition de mutation vous a été faite et si elle serait dans le même secteur géographique... [/citation]

Le mot mutation, nouveau terme employé pour la relocalisation de mon poste, a été employé dans une lettre recommandée que j'ai reçue cette semaine et qui relate le contenu du dernier entretien avec la direction.

Cette mutation ou relocalisation est prévue dans une autre région que la mienne, à plus de 300km soit près de 4h de trajet.

Dans un cas de licenciement économique, puis-je négocier les indemnités de départ ?
Le CSP présente-t-il que des avantages ?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **10/05/2012** à **18:00**

Bonjour,
Donc apparemment, l'employeur ne vous a toujours pas fait la proposition de mutation ou relocalisation pour raison économique dans les formes légales en vous laissant un mois de réflexion, je ne vois donc pas pourquoi vous lui répondriez même si vous avez accepté de participer à des entretiens donc on ne connaît pas le contenu et comment ils sont relatés dans le courrier...
Je vous ai fourni un dossier complet sur le CSP que vous découvrirez, si ce n'est pas encore fait en cliquant sur la partie bleue du texte...
Pour l'instant on ignore toujours si l'employeur invoque clairement une raison économique mais je ne suis pas sûr que ce que je vous ai suggéré précédemment ait servi à quelque chose et si vous avez agi en conséquence...

Par **egurkari**, le **21/05/2012** à **08:48**

Bonjour,

Merci pour votre retour, soyez sûr que je tiens compte de vos remarques.

Il apparait que le licenciement éco soit le plus sûr et avantageux pour le salarié ...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

J'ai rdv demain pour une proposition da la part de l'employeur de rupture conventionnelle (RC). Dois-je absolument demander à faire précéder cela de la demande d'un avenant au contrat préciser cette relocalisation ce que vous appelez une "proposition de mutation ou relocalisation pour raison économique dans les formes légales" ?

L'employeur lors du précédent entretien m'a dit qu'il existait 2 solutions : la rupture conventionnelle ou le licenciement (sans préciser s'il était éco ou autre). Il a poursuivi sur la RC puis en fin d'entretien m'a averti que si aucun accord n'était trouvé, le nombre de mes déplacements au siège allait augmenter, cela ressemble à du chantage selon moi. Dans quelle mesure peut-il faire cela sachant que j'en fais déjà plus que prévu.
En gros j'ai peur que s'il n'y a pas d'accord trouvé pour la RC il ne me demande de passer plus de temps au siège sans passer par le lic éco.

Je pourrais vous faire parvenir (par mp ou email) les lettres échangées et autres documents si vous pensez que cela peut vous aider à comprendre ma situation.

Merci pour vos retours.

Egurkari

Par **P.M.**, le **21/05/2012** à **09:48**

Bonjour,
Mais cela ne peut évidemment pas entrer dans le cadre d'une rupture conventionnelle...
Vous avez accepté d'entrer dans la spirale d'une prétendue négociation avec l'employeur parce qu'il est clair à mon sens que l'employeur veut se débarrasser de vous à moindre frais sans respecter la procédure normale...
La proposition de mutation ou toute autre modification pour raison économique sous les formes légales doit vous être envoyée par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion, c'est tout...
S'il s'agit de télétravail, les modalités de celui-ci doivent avoir été précisées et il ne s'agit pas de vous convoquer sans cesse au siège...
Cela ne ressemble pas à du chantage, c'est du chantage mais il est évident que si l'employeur voit que vous y êtes sensible, il ne va pas manquer de le poursuivre et en pire...
Je crois avoir compris votre situation et personnellement, j'interromprais tout faux semblant de négociation qui n'en est pas puisque, en fait, l'employeur vous amener à acepter ce qu'il veut...

Par **egurkari**, le **21/05/2012** à **11:44**

Je pense répondre par une lettre remise en main propre avec les termes suivants :

[...]
Suite à ma réponse quant à votre projet de relocalisation de mon poste vous m’avez énoncé les suites possibles : la rupture conventionnelle ou bien le licenciement. De quel type de licenciement vouliez-vous parler et quelles en seraient les modalités ?
Vous m'avez également annoncé qu'au cas où aucun accord ne serait trouvé, vous pourriez

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

augmenter le nombre et la durée de mes venues au siège. Je dois avouer que ce propos m'a laissé perplexe et je vous remercie de bien vouloir clarifier ce point.
Contrairement à ce que vous annoncez dans votre courrier du 16 mai, en aucun cas je ne vous ai signifié mon accord pour la mise en place d'un protocole de rupture conventionnelle, j'ai seulement accepté d'étudier la proposition que vous alliez me faire dans ce sens.
D'autre part, je n'ai pour l'instant reçu aucun document légal définissant les modalités du changement éventuel de mon lieu de travail et sur lequel je pourrais être amené à me prononcer.
[...]

Qu'en pensez-vous ? Il me semble que cela clarifie certains points.

Reste selon moi la possibilité du coté de l'employeur de me demander d'augmenter mes déplacements vers le siège et je ne sais pas si ma clause de mobilité me protège de cela :

"... deux déplacements mensuels en moyenne sur le site de la société XXX. Les jours de présence sur le site XXX seront définis avec le Directeur R&D ou le gérant de XXX."
Un email échangé avant la signature du contrat précisait que des déplacements de 2 jours par semaine seraient suffisants. Est-ce que ce mail a une valeur ?

Egurkari

Par **P.M.**, le **21/05/2012** à **13:53**

Je n'ai plus de commentaires à faire puisque de toute façon, comme je vous le disais, vous n'en tenez aucun compte et cela se confirme ne serait-ce qu'au niveau de la clause de mobilité que je vous avais indiqué comme n'étant pas valable, je vois que vous persistez encore à vouloir vous mettre sous le bon vouloir de votre employeur en vous soumettant pratiquement à la manière dont il voudra bien vous traîter...
Bonne continuation...

Par **egurkari**, le **21/05/2012** à **14:59**

Je ne comprends pas votre réponse, il me semble pourtant que dans le courrier que je souhaite adresser à mon employeur je vais dans le sens que vous indiquez et plutôt en sens inverse de ce que propose l'employeur ...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés