



Licenciement économique ou pas ?

Par **kotediwa**, le **25/02/2014** à **21:54**

Bonsoir,

Mon entreprise me laisse le choix entre aller travailler vers un autre site ou le licenciement économique. Le site en question n'est pas dans la même région (Alsace).

Sachant qu'il n'y a ni fermeture du site sur lequel je travail (banlieue parisienne), ni difficultés économiques et qu'il est déjà prévu de recruter pour me remplacer numériquement sur place si je refuse l'offre.

Est-ce qu'il peuvent se "débarrasser" de moi malgré mes bons "états de service" et mon ancienneté si je refuse leur offre qui est accompagnée d'une légère revalorisation salariale ?

Merci d'avance pour votre aide, vos conseils et votre éclairage. Ce que je dois faire, et ne doit surtout pas faire dans cette situation inédite pour moi. Tout les avis sont vraiment les bienvenus.

Par **P.M.**, le **25/02/2014** à **22:31**

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez une clause de mobilité licite au contrat de travail...

Sinon, si l'employeur voulait invoquer une raison économique, il devrait vous faire la proposition de la modification essentielle du contrat de travail que constitue la mutation par écrit en vous laissant un mois de réflexion et en vous précisant qu'une absence de réponse vaudrait acceptation...

En cas de refus, à l'issue du délai d'un mois, s'il maintenait sa décision, il devrait procéder au licenciement économique qu'il devrait pouvoir justifier donc avec convocation à un entretien préalable...

Vous pourriez même dans ce cas déjà faire savoir à l'employeur par lettre recommandée avec AR que vous entendez faire valoir votre priorité de réembauchage...

Par **kotediwa**, le **25/02/2014** à **23:00**

Merci pour vos réponses.

Je n'ai pas de clause de mobilité dans mon contrat c'est la raison pour laquelle je pense, le motif économique est invoqué.

Effectivement mon remplacement est programmé mais comme cela est dans le cadre d'un refus de changer de lieu de travail je me demandais si il n'y avait pas une "faille" dans laquelle s'était engouffrée mon employeur

J'imagine que l'entreprise n'a pas à se justifier à priori et qu'il n'y a pas grand chose à faire avant si ce n'est réunir de quoi me défendre devant des juges plus impartiaux ?

Par **kotediwa**, le **25/02/2014 à 23:13**

Pardon j'ai modifié la fin de mon dernier message sans voir votre réponse.

Je vais effectivement commencer par suivre un de vos conseils.

Y'a t-il des éléments en particulier qui peuvent m'être utiles à votre avis ? Des éléments qui seraient plus "incontestables" ?

Merci encore.

Par **P.M.**, le **25/02/2014 à 23:18**

Donc sans clause de mobilité, il n'y a même pas à discuter pour savoir si elle était licite ce qui aurait pu être le cas si elle avait été limitée géographiquement et comme on n'est pas devin, on ne pouvait pas le savoir pour affirmer le contraire...

Il est évidemment tout à fait prématuré d'envisager une action devant le Conseil de Prud'Hommes d'une manière précipitée avant même que la procédure de licenciement soit engagée, celui-ci prononcé et que par conséquent votre remplacement soit réalisé...

Pour revenir d'une manière méthodique, réfléchie et sérieuse à votre sujet, je vous ai dit que l'employeur devait vous faire la proposition en vous laissant un mois de réflexion en invoquant une raison économique, si c'est le cas et cela ne peut être que par lettre recommandée avec AR et donc pour l'instant on ne peut rien déduire avant qu'il ait effectué cette démarche et tant qu'il ne l'aura pas fait vous ne pouvez que refuser la mutation en indiquant que vous n'avez pas de clause de mobilité s'il tente de vous l'imposer...

Il ne faudrait donc pas partir vaincu parce que l'employeur essaie de passer en force et sous prétexte que l'on vous ferait brûler les étapes d'une manière irresponsable comme sur certains forums...

Je suis à votre disposition pour poursuivre le dialogue et vous informer et je vous dirai ce que vous pourrez faire en temps voulu car si un forum ne fait que renvoyer ailleurs, c'est que ceux qui répondent ne sont pas assez compétents...

Par ailleurs, il suffit de voir sur certains forums le nombre de messages parfois contradictoires pour se dire que ceux qui critiquent n'appliquent pas à eux-mêmes ce qu'ils prétendent...

Par **Kroko77**, le **26/02/2014** à **08:56**

Bonjour,

Est-ce que votre employeur a formalisé sa proposition de mutation ?

Si oui, il doit l'avoir fait dans les formes (LRAR) et vous laisser un délai de réflexion d'un mois. Sur le fond, il doit invoquer les difficultés économiques qui seraient à l'origine de votre mutation. De votre côté, vous êtes en droit de refuser cette mutation en l'absence de clause de mobilité licite, car il s'agit d'une modification essentielle de votre contrat de travail.

Il est bien évident que si vous êtes licenciée au bout du compte, que votre licenciement économique ne semble pas justifier compte tenu de ce que vous avancez (cela reste à voir sur le plan factuel). Il ne vous restera plus que l'action prud'homale. Ceci étant, vous pouvez lors de votre refus, mettre votre employeur en porte à faux, en faisant état de l'absence de difficultés économiques corroborées par des embauches à venir. Il est possible qu'il fasse machine arrière...

Je vous conseille d'accumuler des preuves, car les juges s'en tiennent aux écrits et surtout gardez des contacts avec des collègues en qui vous avez confiance, car ils pourront vous informer sur le devenir de votre poste si toutefois votre licenciement vous est notifié.

Bon courage