



Rupture conventionnelle ou licenciement économique

Par **fraxou80800**, le **19/11/2016** à **19:11**

Bonjour,

Je travaille dans la même entreprise depuis 21 ans et dans le cadre d'une fusion de 2 anciennes régions (Picardie et Nord-Pas de Calais) on va probablement me proposer une mutation à Lille que je vais refuser et je risque d'être licencié pour cause réelle et sérieuse. Le Siège de notre entreprise nous a proposé un plan de départ volontaire (rupture conventionnelle) avec une indemnité dans mon cas de 16 mois (14 mois + 2 mois de préavis) en plus des indemnités légales. Puis je encore faire valoir mon droit à ce départ volontaire même après que l'on m'ai proposé la mutation que je vais refuser .

Je suis sous anti-dépresseurs depuis plusieurs mois tant cette situation m'affecte et on veut sacrifier la compétence sur l'autel de la rentabilité. De plus j'ai 53 ans et j'aurai du mal à retrouver du travail. Je suis cadre de mission sans clause mobilité dans mon contrat.

Merci de votre réponse.

Salutations distinguées.

Par **P.M.**, le **19/11/2016** à **21:31**

Bonjour,

Si vous n'avez pas de clause de mobilité à votre contrat de travail, l'employeur ne pourrait pas procéder au licenciement sans qu'il soit abusif au motif d'un refus de mutation pour un secteur géographique différent...

Ne connaissant pas les modalités du plan de départ volontaire qui est autre chose qu'une rupture conventionnelle, il me paraît impossible de vous dire si vous pourriez encore y avoir droit...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel...

Par **fraxou80800**, le **19/11/2016** à **22:18**

Ok mais si je refuse la mutation, ils vont être obligés de le proposer à quelqu'un d'autre et

aucun des 3 conseillers de Picardie (dont je fais parti) ne souhaite être muté sur Lille. Il va bien falloir qu'ils licencient quelqu'un puisque personne ne veut prendre le secteur géographique vacant avec mutation sur Lille.

Comment est ce que ce la va se passer?

Et si on veut activer le plan de départ volontaire en refusant la mutation, rien de l'empêche alors...

Et il s'agit effectivement d'un plan de départ volontaire avec, ajouté aux indemnités classiques de licenciement une indemnité complémentaire . Cdlt

Par **P.M.**, le **19/11/2016 à 22:39**

Il faudrait que l'employeur puisse invoquer un motif économique mais il devrait fixer l'ordre des licenciements...

Quand je parle des modalités du Plan de Départs Volontaires, j'avais bien compris qu'il y avait une indemnité complémentaire puisque vous l'aviez indiqué mais il peut comporter une date limite et même un nombre maximum de salariés...

Par **fraxou80800**, le **20/11/2016 à 10:40**

merci pour vos remarques précieuses.

Donc si je refuse et ayant 53 ans avec 2 enfants à charge, je crois qu'ils ne pourront pas me licencier économique pour ca puisque je suis celui qui a le plus d'ancienneté, le plus âgé aussi.

Par contre peuvent ils m'imposer une baisse de salaire ou de classification ?

Par **P.M.**, le **20/11/2016 à 10:58**

Bonjour,

Je ne peux pas vous affirmer que tout licenciement économique serait impossible mais au moins difficile...

Si l'employeur voulait invoquer une cause économique pour modifier le contrat de travail, il devrait vous en faire la proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion, en cas de refus et s'il maintenait sa décision, il devrait procéder au licenciement seulement au terme du délai et donc nous en revenons au respect de l'ordre des licenciements...

Je vous conseillerais à nouveau de vous rapprocher des Représentants du Personnel notamment parce qu'ils ont dû être consultés pour tout cela...

Par **fraxou80800**, le **20/11/2016 à 11:35**

oui donc au bout du compte je ne risque pas grand chose puisque je suis le dernier sur la liste. Par contre je suis le seul à avoir le titre de Conseiller principal et c'est ce poste qui est supprimé c'est ce qui me gêne le plus mais c'est juste un titre honorifique mais qui est marqué

sur ma fiche de paie. Les autres conseillers sont juste conseillers formation. l'ordre des licenciements marche aussi dans ce cas?

Par **P.M.**, le **20/11/2016** à **13:01**

Les critères concernant l'ordre des licenciements peuvent être prévus par la Convention Collective applicable ou autre Accord collectif, ils peuvent être réservés à une catégorie de Personnel sinon, l'employeur doit prendre en compte notamment ceux prévus à l'[art. L1233-5 du Code du Travail...](#)