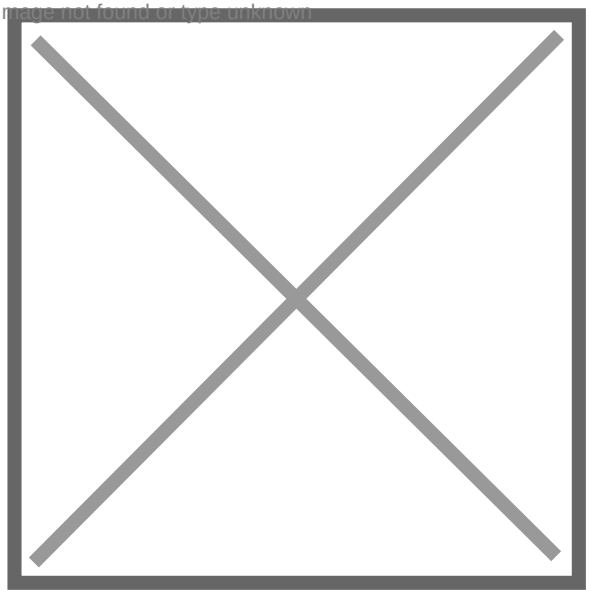
Image not found or type unknown



Licenciement écononique pour refus de mutation

Par **Egurkari**, le **14/06/2012** à **15:09**

Bonjour,

Ce message fait suite au post http://www.experatoo.com/droit-du-travail/question-droit-102219-1.htm

Je viens d'être notifier d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement dont le motif est économique.

Bref historique : en télétravail depuis 2 ans, mon employeur souhaite relocaliser mon poste, la clause de mobilité de mon contrat de travail joue en ma faveur. Une proposition de rupture conventionnelle a été proposée par l'employeur mais étant donné le peu d'indemnités accordées, aucun accord n'a été trouvé. Sa proposition de mutation date de plus de 2 mois et je n'y ai jamais répondu par la négative par écrit.

Ce licenciement est-il contestable ?

Merci pour vos retours.

Egurkari

Par **pat76**, le **14/06/2012** à **15:34**

Bonjour

Il est précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que vous pouvez vous faire assiter par un conseiller?

Vous avez des délégués du personnel?

Tout licenciement peut être contesté devant le Conseil des Prud'hommes si vous avez des arguments assez convaincant pour le contester.

Dans votre cas, il ne pourra s'agir que d'un licenciement économique et la relocalisation du poste devra être justifiée par l'employeur.

Par **Egurkari**, le **14/06/2012** à **15:44**

Bonjour,

Merci pour votre réactivité.

La possibilité de se faire assister est bien dans la lettre, la société n'a pas de délégué du personnel donc ce sera un conseiller issues d'une liste disponible à la mairie. Qu'apporte un tel conseiller ? Quel peut être son rôle ? Quelle est l'attitude à tenir lors d'un tel entretien ?

La relocalisation est justifiée par "l'optimisation de la collaboration avec les autres collaborateurs ... Cette nouvelle organisation va permettre d'atteindre le niveau nécessaire de productivité et de communication entre les différents collaborateurs."

Par **pat76**, le **15/06/2012** à **13:06**

Bonjour

le rôle du conseiller qui vous assistera est important car il pourra noter tout ce qui se dira pendant l'entretien et devra vous remettre un rapport et également à l'employeur.

En cas de litige, le rapport pourra servir de preuve devant le Conseil des Prud'hommes.

Le conseiller pourra vous indiquer vos droits, voir si l'employeur ne se fait pas assister par plusieures personnes qui pourraient être éventuellement étrangères à l'entreprise.

Lors de l'entretien, vous pourrez soulevez le problème qu'engendrera votre mutation sur un nouveau site,(déménagement, vie familale troublée, etc...) et surtout la modification de votre contrat de travail pour la clause de mobilité.

La société qui vous emploie à moins de 11 salariés?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Egurkari**, le **15/06/2012** à **13:30**

Bonjour,

Un récent communiqué de presse annonce 12 salariés mais j'en compte seulement 10 depuis les 12 derniers mois.

La mutation a été considérée comme refusée car j'ai dit oralement que je la refusais et celle-ci a été proposée il y a plus de 2 mois. Cependant je n'ai jamais précisé mon refus dans un courrier.

Par **Egurkari**, le **17/06/2012** à **22:04**

Bonsoir,

Cet entretien est-il le bon moment de demander des indemnités supra-légales qui pourraient être obtenues suite à une contestation du licenciement.
Est-ce le bon moment d'envisager une transaction suite au licenciement ?

Egurkari

Par **pat76**, le **19/06/2012** à **16:40**

Bonjour

Vous pouvez toujours demandez des indemnités supplémentaires de licenciement mais votre employeur n'a aucune obligation d'accepter votre demande.

c'est devant le Conseil des Prud'hommes quand vous engagerez la procédure de contestation du licenciement, que vous pourrez demandez des dommages et intérêts.

L'employeur pour le licenciement vous versera l'indemnité légale ou conventionnelle et n'aura pas à vous allouer une somme supérieure même si vous en faîtes la demande.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés