



## Fermeture d'une agence - licenciement pour faute

Par **sam\_droit**, le **01/02/2012** à **12:28**

Bonjour,

Dans le cas de la fermeture de l'agence, mon employeur me propose deux typologies de rupture de contrat :

- licenciement pour motif personnel (non respect de ma clause de mobilité)

On me propose ce licenciement or mes collègues eux ont droit à un licenciement économique. Mon contrat étant plus récent et disposant d'une clause de mobilité, je n'ai pas le droit d'être licencié économiquement .

J'ai droit à une indemnité de licenciement légale, mes congés payés et la possibilité d'avoir mon préavis de 2 mois payé mais non-effectué.

Mes questions :

Le licenciement pour motif personnel peut il être pénalisant pour moi ? un futur employeur peut il voir le motif ? le pôle emploi réduire mes indemnités ?

Est ce vrai que je ne peux pas être licenciée pour motif économique ?

- une rupture conventionnelle de contrat.

On nous propose à tous les 3 une rupture conventionnelle de contrat. Nous devons tous les 3 être d'accord pour que cette solution soit appliquée.

Mon indemnité de licenciement légale serait alors légèrement plus élevée.

Mon employeur m'a présenté cette solution comme plus avantageuse pour moi du fait du montant plus élevé de l'indemnité de licenciement légale.

Est ce vraiment le cas ? Cette solution supprime tout préavis et donc la possibilité d'avoir 2 mois de salaire payés mais non-effectué, non ?

Il a laissé sous-entendre le fait qu'une négociation de l'indemnité était possible. Quelle est la

meilleur façon de négocier ce montant ? Est il exonéré de charges patronales et salariales dans ce type de négociation ?

Du côté du pôle emploi, serais-je pris en charge de suite ? ou considèrent-ils mes indemnités pour déterminer la date de début des droits et son montant ?

Quelques éléments à savoir :

- j'aurai 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise le 15 février 2012
- mes collègues ont 5 et 6 ans d'ancienneté
- ma convention collective est celle des agences de publicité
- on m'a proposé à l'oral une mutation que j'ai refusé à l'oral
- je n'ai plus de client ni de dossier à gérer à ce jour
- une augmentation m'a été accordée sur ma paye de décembre 2011

Merci par avance pour votre aide précieuse !

Par **pat76**, le **01/02/2012** à **15:36**

Bonjour

Dans votre clause de mobilité, la limitation de l'espace géographique dans lequel la clause est applicable, est-elle précisée?

C'est l'employeur qui vous a dit oralement que vous ne pouviez être licencié économiquement?

Ne prenez pas la rupture conventionnelle du contrat, l'employeur veut faire des économie d'indemnité de licenciement et de préavis sur votre dos.

Par ailleurs la rupture conventionnelle doit être obligatoirement homologuée par l'inspection du travail, qui s'opposera rapidement que l'employeur a voulu se soustraire au licenciement économique.

La demande de mutation doit vous être faite obligatoirement par écrit et vous avez un délai de réflexion pour y répondre également par écrit.

En cas de refus, l'employeur doit alors vous licencier, mais il ne pourra pas invoquer une faute grave comme motif.

Sur le certificat de travail il n'y a aucune mention de la rupture.

Il est simplement spécifié que vous quittez la société libre de tout engagement.

La mention licenciement est indiquée sur l'attestation pôle emploi.

Si il n'y a eu aucun courrier de l'employeur vous indiquant la décision de la mutation. Il n'a rien demandé et vous n'avez rien répondu. les paroles s'envolent les écrits restent.

L'employeur devra prouver qu'il vous avait demandé de respecter la clause de mobilité. Sans

document écrit de sa part, aucune preuve.

Donc, si il vous licencie, cela ne pourra être qu'un licenciement économique.

Surtout que vous et vos collègues en aucune façon n'acceptez la demande de rupture conventionnelle que propose votre employeur.

Vous auriez plus à perdre qu'à gagner.

Par **sam\_droit**, le **01/02/2012 à 16:35**

Bonjour,

Merci pour votre retour.

La limitation de l'espace géographique est bien indiquée dans mon contrat de travail. C'est bien mon employeur qui m'a dit oralement que je ne pouvais pas être licenciée économiquement, que mon contrat étant plus récent que celui de mes collègues je disposais d'une clause de mobilité.

Je n'ai pas eu de demande de mutation écrite. Mon employeur souhaite que je choisisse l'une des 2 solutions. Je pense que ensuite il mettra en œuvre les étapes légales et me fera donc parvenir une demande écrite de mutation.

Mes 2 collègues sont tentés d'accepter la rupture conventionnelle car ils ont chacun des possibilités de retrouver rapidement un travail par la suite. Ils souhaitent négocier 6 mois de salaires bruts. Ils tentent de me convaincre de négocier 2 mois de salaire brut...

J'avoue être un peu perdue...

Par **pat76**, le **01/02/2012 à 17:28**

Rebonjour

Est-ce que la mutation vous obligerait à déménager?

Vous avez des enfants?

Le fait que vos collègues accepte la rupture conventionnelle arrangera bien votre employeur. Par contre il vous induit en erreur en vous affirmant qu'il ne pourrait pas vous licencier économiquement.

Lisez cet article du Code du travail et ce que cherche à éviter votre employeur.

Article L 1233-19 du Code du travail:

" L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés."

De plus il aura obligation de suivre toute une procédure avant de procéder au licenciement économique.

Par ailleurs, il devra justifié le licenciement économique.

La situation financière de l'établissement est difficile?

Par **sam\_droit**, le **01/02/2012 à 17:49**

La mutation m'obligerait à déménager sur Paris ou Nantes alors que je suis sur Lyon. Je viens tout juste d'acheter un bien immobilier (moins d'un an), je ne suis pas mariée et n'ai pas d'enfants.

La situation financière de l'entreprise dans sa globalité n'est pas excellente. Le siège social basé à Nantes se porte correctement, mais l'antenne lyonnaise n'a plus de clients et en déficit depuis plusieurs années.

Nous sommes une quarantaine et ne disposons pas de délégués de personnel. Un licenciement économique devrait donc être plus compliqué à mettre en place.

Je suis en train de procéder à un calcul.

L'idée étant de garder le même niveau de vie qu'actuellement, en négociant 2 mois de salaires brut, la rupture conventionnelle me permettrait de me couvrir 6 mois en associant 75jours ouvrés de carences ASSEDICS et le restant une association couverture assedics + indemnités négociés avec mon employeur.

Là où une rupture pour faute, ne me permettant aucune négociation d'indemnité, me couvrirait 4 mois avec l'équivalent de mon salaire actuel.

Par **pat76**, le **01/02/2012 à 18:00**

La mutation vous aurait obligé à changer de région vous êtes donc en droit de la refuser.

Dans la clause de mobilité il est indiqué que vous pourriez être amenée à une mutation à Nantes ou Paris, ou il est simplement indiqué que vous pourriez être mutée sur un site de la société?

Votre employeur a engagée une procédure au Tribunal de Commerce?

Vous êtes quarante à Lyon où dans toute la société?

Normalement il devrait y avoir des représentants du personnel.

Par **sam\_droit**, le **01/02/2012 à 19:00**

Ma clause de mobilité indique clairement les départements 44 et 75 ainsi que les départements limitrophes. Il est indiqué que j'accepte toute mutation définitive ou non.

Il me semble qu'aucune procédure n'a été engagée à ce jour, mais il est très discret sur ses actes.

Nous sommes quarante en tout, les trois sites inclus. Nous sommes 3 à Lyon.  
Nous ne disposons pas de représentants du personnel.

Que feriez vous à ma place ?

En sachant que mes indemnités de chômage sont équivalentes dans les 2 situations.

Par **pat76**, le **01/02/2012** à **19:25**

Faites comme vos deux collègues, mais la rupture conventionnelle devra être obligatoirement homologuée par l'inspection du travail.

Si elle sent qu'il y a anguille sous roche, elle ne donnera pas l'homologation et vous serez obligés tous les trois de rester dans l'entreprise.

Par **sam\_droit**, le **01/02/2012** à **19:35**

Merci pour vos précieux conseils et votre aide ! ;)