



## Licenciement économique clause de mobilité changement secteur

Par **fanfan92**, le **01/06/2010** à **17:46**

Bonjour,

Je suis commercial dans une société qui vient d'être rachetée et mon secteur d'activité ne fait plus partie du plan du nouveau repreneur.

On me demande expressément d'effectuer mon activité sur un autre secteur de la France et en plus on m'oblige à déménager loin de chez moi petite précision suis marié/séparé avec deux enfants .

Je précise aussi que j'ai une clause de mobilité sur mon contrat me précisant que la société pour des raisons économiques peut me demander d'exercer mon métier sur un autre secteur.

Si je refuse cette proposition il m'a été signifié que je serais licencié pour motif économique et ferais parti du plan comme mes collègues avec un CRP.

Que dois je faire????

Quels sont mes recours sachant que je ne pourrais accepter ce nouveau poste et qu'on me propose une modification de mon contrat de travail avec un mois pour accepter depuis une semaine déjà.

Merci de vos réponses qui j'espère m'aideront à y voir plus clair.  
Cordialement

Par amajuris, le 01/06/2010 à 18:06

bonjour,

certaines personnes dans votre situation ont réussi à faire jouer en leur faveur la convention européenne des droits de l'homme sur la protection de la vie privée et familiale mais la situation était différente et en plus vous êtes séparés.

mais votre employeur vous propose un licenciement économique ( elle pourrait procéder à un licenciement pour faute) car si j'ai bien compris votre secteur de travail disparaît et si cela est indispensable à la protection légitime des intérêts légitimes de l'entreprise il sera difficile d'aller contre.

l'entreprise ne peut maintenir un poste si elle quitte la région.

cordialement

Par mirete, le 01/06/2010 à 18:18

Voici notre conseil juridique, Il faut savoir que le licenciement économique est soumis à des règles très précises.

Selon la loi du 18 janvier 2005, un licenciement est considéré comme économique lorsqu'il « est effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

le salarié a le droit à une indemnité légale de licenciement:

L'indemnité est égale à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15e de mois de salaire supplémentaires par année d'ancienneté au-delà de 10 ans de présence dans l'entreprise. Pour calculer l'ancienneté du salarié il faut prendre en compte les années complètes mais aussi des fractions d'années.

Pour calculer l'indemnité, on prend en compte le salaire moyen des 12 derniers mois de travail effectif avant le licenciement (3 derniers mois si le calcul s'avère plus avantageux), mais aussi les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les primes versées pendant la période de référence considérée. Si, pendant cette période, il y a eu chômage partiel il faut prendre le salaire antérieur au chômage. Si le salaire a été variable, on prend en compte un salaire mensuel moyen.

Merci