



## Proposition de Mutation en Province

Par **Dauphine27**, le **21/04/2015** à **17:01**

bonjour,

Je voudrais avoir un renseignement,

Mon entreprise a été rachetée début Mars 2015, et le nouvel employeur est en train de réorganiser ses services.

On m'a proposé d'être muté en province à Marseille, actuellement je suis sur Paris.

Mais celui-ci n'a pas donné de plus amples renseignements, malgré ma demande?

Que puis je faire? Quels sont mes droits?

Si je refuse, cela peut il être un cas de licenciement?

Merci de votre aide,

Par **moisse**, le **22/04/2015** à **10:19**

Bonjour,

L'article L1224-1 du code du travail s'impose aussi bien à l'employeur qu'au salarié, et les dispositions essentielles du contrat de travail originel perdurent.

De ce fait s'il existe une clause de mobilité, le refus sera sanctionnable au titre de l'insubordination (c'est donc une faute personnelle).

En l'absence d'une telle disposition au contrat de travail, le refus ne sera pas fautif en soi, mais pourrait déboucher sur un licenciement économique à caractère structurel.

Par **Dauphine27**, le **22/04/2015** à **19:35**

dans mon contrat, il est marqué que tout changement de lieu de travail en ile de France ne constituera pas une modification d'un élément essentiel du contrat. Compte tenu de ses fonctions, il sera amené à se déplacer en France ou étranger.

Par **moisse**, le **23/04/2015** à **08:52**

Bonjour,

C'est une disposition inefficace, un changement de site en Ile de de France ne nécessite pas l'accord du salarié, s'agissant du même bassin d'emploi.

Pour le reste des déplacements professionnels et mutation sont des situations différentes.

Par **Dauphine27**, le **27/04/2015** à **22:39**

merci Moisse.

Peux tu s'il te plait me dire quels sont mes droits en cas de rupture conventionnelle ou de licenciement?

car je dois avouer que c'est confus pour moi

Par **moisse**, le **28/04/2015** à **18:40**

Licenciement ou rupture conventionnelle c'est à peu près pareil.

Mais par contre mieux vaut:

\* un licenciement pour faute, qui est toujours contestable s'il n'y a pas de faute.

\* un licenciement économique, les indemnités étant supérieures et la prise en charge Pole emploi meilleure.

\* une rupture conventionnelle c'est un peu accepter un licenciement pour causé réelle et sérieuse mais dans un climat apaisé.

On se quitte bons amis, au moins en apparence. Mais par contre il faut négocier d'arrache-pied les indemnités.

Par **Dauphine27**, le **28/04/2015** à **20:43**

Serait il abuser de demander quels sont les indemnités que je peux avoir?

Par **moisse**, le **29/04/2015** à **09:57**

Bonjour,

L'employeur va proposer les indemnités de licenciement telles qu'elles résultent de la loi (code du travail) ou de la convention collective si plus favorables.

C'est à dire 2 ou 3 dixièmes de mois par année de présence.

Une misère si on y regarde de plus près. C'est pourquoi ce mode de rupture doit être réservé aux situations dans lesquelles employeur et salarié sont d'accord pour cesser leur relation.

Cela évite à l'un de mettre en œuvre une procédure de licenciement, et à l'autre de démissionner et ainsi perdre ses droits aux indemnités de chômage.