



Utilisation clause mobilité à des fins supposés de licenciement

Par **Sticklou**, le **29/04/2009** à **10:14**

Bonjour,

Suite au rachat de ma société par un concurrent, il est question dans le cadre de cette fusion de réduire les effectifs. Je crains que mon employeur ne veuille exercer la clause de mobilité figurant dans nos contrats de travail en sachant pertinemment que nous ne pourrions l'accepter (la nouvelle affectation se trouvant à 900 km de l'actuelle). Mon contrat de travail stipule effectivement que je suis susceptible de me voir proposer une nouvelle affectation au sein de n'importe quelle entité du groupe sans toutefois préciser de façon claire la zone géographique de mobilité. Je sais qu'en cas de refus de ma part, l'employeur peut me licencier pour faute grave.

Dans ces conditions,

La clause de mobilité est-elle valide ? Sinon, à quel moment puis-je exploiter au mieux cette anomalie ? Dois-je attendre d'être licencié pour mettre en tort mon employeur par un recours au conseil des Prud'hommes ou dois-je tenter une négociation ? Et le cas échéant, à quel moment ? après avoir reçu la lettre de licenciement ou au moment où la nouvelle affectation nous est proposée ?

Vais-je pouvoir être indemnisé par les Assédic le temps que je retrouve un autre emploi ?

Merci d'avance de votre aide