



## Refus de mobilité, faute grave et indemnités chômage

Par **Kalya**, le **03/04/2009** à **20:02**

Bonjour,

Suite à l'annonce de la part de ma direction de ma mobilité sur une autre agence faisant partie de la même ville que celle où je travaille actuellement, j'ai fait part de ma volonté de refuser.

Mon contrat comprend une clause de mobilité qui s'applique dans ce cas.  
Je comprends donc le licenciement.

Or, ma direction m'a signifié deux éléments sur lesquels j'ai besoin d'éclaircissement :  
- mon licenciement serait appuyé sur le motif de faute grave (qui semble discutable au vu de mes recherches)  
en effet, la faute grave doit être suivie d'une mise à pied conservatoire, sauf qu'il est actuellement entendu que je peux rester 2 mois supplémentaires dans mon agence d'affiliation actuelle en attendant l'arrivée d'une remplaçante... elle même en mobilité.  
- ce licenciement pour faute grave ne donnerait semble-t-il pas lieu, depuis le récent remaniement des indemnités chômage, à ces indemnités !

Autant je pourrais comprendre le premier élément, autant le deuxième me semble être une manoeuvre d'intimidation...

Auriez-vous une confirmation ou infirmation à m'apporter ?

Merci,  
Cordialement.

Par **milou**, le **06/04/2009** à **15:06**

Bonjour,

Le licenciement pour faute grave PEUT être précédé d'une mise à pied conservatoire, mais ce n'est pas une obligation.

Si vous êtes licencié pour faute grave, vous serez effectivement privé des indemnités de licenciement et de préavis, mais pas des indemnités chômage !

Cordialement.

Par **viking**, le **06/04/2009** à **15:57**

Bonjour,

Précisons tout de même que le refus de la mise en jeu d'une clause de mobilité n'est pas nécessairement constitutif d'une faute grave depuis une jurisprudence de 2001.

le juge examinera les motifs entourant votre refus et la réaction patronale à ce refus et il est vrai que si vous restez dans l'entreprise un certain temps après votre refus, cela influencera la décision du juge dans la mesure où la faute grave est celle qui en principe empêche le maintien du salarié dans l'entreprise.

donc si le refus est considéré comme une simple cause réelle et sérieuse de licenciement vous aurez droit à vos indemnités de licenciement et préavis

j'irai même plus loin: depuis une jurisprudence très récente de la cour de cassation (octobre 2008) le juge doit vérifier si la mise en jeu de la clause de mobilité ne porte pas atteinte à votre vie privée et familiale et si c'est le cas, si cette atteinte est légitime et proportionnée sur le fondement de l'article L1121-1 du code du travail.

A vérifier avec un avocat

Cordialement