



## Rupture conventionnel pour mutation de mon service sur Paris

Par **doncici**, le **16/10/2012** à **14:37**

Bonjour,

Depuis 9 ans en CDI sur mon poste, il y a 2 semaine mon employeur, nous informé qu'il souhaiter fermer mon service basé sur Marseille pour le faire muté sur Paris sans aucune raison valable ou apporter.

Il me propose soit un reclassement sur site, mais sur un poste inférieur ou une rupture conventionnel d'ici le premier trimestre 2013.

Qu'elle sont les options ou outils a ma disposition pour conserver ce poste sur Marseille.

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **16/10/2012** à **16:54**

Bonjour,

Si l'employeur pouvait justifier la mutation, il ne vous proposerait vraisemblablement pas une rupture conventionnelle qui en plus n'a pas pour vocation de contourner un licenciement économique...

Par **doncici**, le **17/10/2012** à **15:30**

Mon employeur ne peu pas justifier cet décision, c'est juste qu'ils ont crée une filiale il y a 1 ans et petit a petit les metier on migré sur paris, soit par les close de mobilité ou les départ volontaires et maintenant est c'est au tours de mon service.

Surtout que mon activité peu continuer sur Marseille, donc cet migration de service est injustifier...

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **16:06**

Bonjour,

Une clause de mobilité de Marseille à Paris, cela me laisse dubitatif...

Donc si l'employeur ne peut pas justifier la mutation, je ne vois pas pourquoi vous l'arrangeriez en acceptant une rupture conventionnelle ou par ailleurs une rétrogradation qui constituerait une modification essentielle du contrat de travail...

Par **doncici**, le **17/10/2012** à **21:26**

Vous me conseiller quoi? merci d'avance.

Par **P.M.**, le **17/10/2012** à **22:06**

Personnellement, je refuserais la rupture conventionnelle et toute modification du contrat de travail...

Par **doncici**, le **18/10/2012** à **09:36**

Ce qui veut dire, que je refuse de monter sur Paris et devront me licencier ...  
Et donc tous ce jouera aux prud'homme.

Par **P.M.**, le **18/10/2012** à **12:18**

A moins qu'ils réalisent que le licenciement (économique) seraient vraisemblablement jugé abusif et qu'ils renoncent...

Par **doncici**, le **23/01/2013** à **14:44**

De l'eau a couler sous les pont depuis, mais la situation a peu évoluer ... mon employeur me propose un poste sur mon site mais en me rétrogradant que je refuse totalement.

Nous approchant la dernière étapes celle de la négociation pour une rupture conventionnel, comment puis je prétendre dans mon cas avec 9 ans d'ancienneté et n'ayant pas de clause de mobilité?

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **15:09**

Bonjour,

Mais je ne comprends toujours pas que vous apprêtiez à accepter une rupture conventionnelle alors que vous pouvez refuser une rétrogradation ou toute autre modification du contrat de travail...

Que par ailleurs, si l'employeur vous proposait cette modification du contrat de travail pour raison économique, il devrait le faire par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion et en vous précisant qu'une absence de réponse vaudrait acceptation...

En cas de refus, s'il maintient sa décision, à l'issue de ce délai d'un mois, il devrait procéder au licenciement économique en vous proposant le [CSP](#)...

Dans le cadre du CSP l'indemnisation par Pôle Emploi serait de 80 % de salaire brut pendant un an contre 57,40 % autrement mais l'indemnité de licenciement resterait la même que celle de la rupture conventionnelle soit 1/5<sup>e</sup> de mois de salaire brut par année de présence ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus favorable...

Par **doncici**, le **23/01/2013** à **17:11**

Je refuse la rétrogradation, et il ne propose aucun poste équivalent.  
Et il veulent pousser à la rupture de contrat via une RC.

Et il ne peuvent pas justifier ce licenciement, qu'impact mon service et le relocalise sur Paris car la santé du groupe ce porte très bien.

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **17:39**

Donc sans avoir à accepter de conclure une rupture conventionnelle, vous pourriez refuser la rétrogradation qui constitue une modification essentielle du contrat de travail qu'ils ne peuvent pas vous imposer et le laisser se débrouiller du problème...

S'ils la pratiquent malgré tout, vous pourriez prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur...