



Licenciement refus de mobilité arrangé

Par lolofl, le 05/01/2013 à 18:42

Bonjour,

Je m'entends assez bien avec mon employeur qui n'a malheureusement pas assez d'activité pour conserver mon poste (même si entreprise de plus de 5000 salariés en France, c'est une très grosse machine).

Nous en avons longuement discuté et il m'a indiqué qu'il pouvait me proposer un licenciement pour refus de mobilité dans un pays d'Afrique (même si cette dernière ne m'a jamais été demandée). Ce licenciement serait agrémenté d'une indemnité transactionnelle. Nous nous sommes entendus oralement sur le montant de l'indemnité X mois bruts et il m'a convoqué semaine prochaine pour le fameux entretien.

D'un point de vue financier, je toucherais:

- 3 mois nets de préavis (je cesserai de travailler semaine mi-janvier mais continuerai à toucher mon salaire jusqu'à mi-avril)
- X mois bruts d'indemnités transactionnelles
- 1 mois de congés payés
- 2 semaines d'indemnités légales par rapport à mon ancienneté (j'ai un peu moins de deux ans d'ancienneté).

En gros, le plan est le suivant:

- semaine prochaine, entretien pendant lequel nous revoyons les détails de l'indemnité et du licenciement
- suite à cet entretien, il envoie le recommandé de licenciement pour refus de mobilité conformément à la procédure pour un arrêt mi-janvier
- il me propose de signer le contrat dans les quinze jours suivants. Celui-ci sera post daté et contiendrait les modalités de l'indemnité transactionnelle. Il conserverait les deux exemplaires pendant un mois car il m'indique que le fait de signer le contrat avec une date trop proche de mon licenciement ne serait pas apprécié par l'administration (c'est ce que je comprends mais j'ignore les raisons réelles). Il m'indique donc qu'il y aura une petite période de 15 jours-un mois pendant laquelle je devrais lui faire confiance à moins que je ne décide de régler toute la procédure par l'intermédiaire d'avocats qui pourraient conserver les documents (trop couteux pour moi). Encore une fois, je m'entends bien avec mon employeur mais c'est une grosse machine et je ne veux pas trop courir de risques. Celui-ci m'indiquait par ailleurs que de toute façon, je n'aurais pas trop de mal à prouver que cette mobilité ne m'avait jamais été proposée donc qu'il ne fallait pas que je m'en fasse.

Enfin voilà, je voulais avoir votre sentiment sur ma situation. Ai-je des risques de me faire

arnaquer ?

Merci

Jean

Par **P.M.**, le **05/01/2013** à **20:20**

Bonjour,

Toute cette pseudo procédure ne correspond pas aux dispositions légales car l'employeur devrait commencer par vous proposer cette modification essentielle du contrat de travail pour raison économique 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, il devrait procéder au licenciement économique en vous proposant le [CSP](#), seulement après la notification du licenciement ou la rupture du contrat de travail, la négociation de la transaction pourrait intervenir mais sans avoir à respecter un nouveau délai pour sa conclusion celle-ci devant régler tout litige né ou à naître sans possibilité de recours ultérieur...

Par **lolofl**, le **05/01/2013** à **21:02**

Merci pour votre réponse.

Cela me donne quelques billes même si je ne suis pas certain que cela s'applique à mon cas car dans mon contrat figure une clause de mobilité (ils peuvent m'envoyer à l'étranger dans la limite de 6 mois et les déplacements à l'étranger sont très courant dans mon métier). Le seul point attaquant serait peut-être le fait qu'ils n'indiquent pas de zones géographiques précises.

Encore merci

Jean

Par **P.M.**, le **05/01/2013** à **21:34**

Il ne s'agit donc pas de mobilité à proprement parler si cela entre dans le cadre de vos fonctions et qu'il ne s'agisse que d'une mission mais je ne vois pas bien le rapport avec une baisse d'activité...

Il n'en reste pas moins que pour qu'une transaction soit valable, elle ne peut que n'être négociée et conclue après la notification de la rupture du contrat de travail...

Par ailleurs, l'entretien préalable au licenciement ne sert pas à cela mais à recueillir vos explications sur son motif...

Par **lolofl**, le **05/01/2013** à **21:37**

Oui, c'est juste un faux motif pour le licenciement... Le vrai motif est la baisse de l'activité économique mais j'imagine qu'ils sont/seront toujours profitables donc qu'ils ne peuvent pas faire de licenciement éco (je m'y connais pas beaucoup).

Merci

Par **P.M.**, le **06/01/2013** à **09:30**

Bonjour,

Donc apparemment, ce ne serait même pas un motif économique, même si la baisse d'activité peut en être un, mais sans cause réelle et sérieuse...

Il semble que si vous vous entendez bien avec l'employeur, la réciprocité ne soit pas vraiment le cas pour vouloir se débarrasser de vous ainsi...

Par **MatthieuRRH**, le **13/01/2013** à **19:35**

Bonjour,

Le fait d'utiliser un autre motif de rupture type licenciement pour motif personnel et transaction ou rupture conventionnelle pour éviter de procéder à un licenciement économique est de plus en plus utilisé donc je comprends la logique de votre employeur. Sauf que dans votre cas, votre employeur utilise un motif économique pour procéder par la suite à une transaction. Il s'agit d'un procédé d'autant plus original qu'il n'entend pas respecter la procédure du licenciement économique (pas de proposition de mutation, pas de congés de reclassement...).

Ce qui me trouble dans votre situation c'est que si vous avez une bonne relation avec votre employeur, pourquoi ce dernier ne vous propose -t- il pas tout simplement une rupture conventionnelle ? Il n'aurait pas alors à inventer un motif de rupture et vous pourriez également vous entendre sur les termes de la rupture.

L'autre solution s'il a un doute sur votre fiabilité serait de faire effectivement une transaction mais dans ce cas la il est beaucoup plus simple pour lui d'invoquer un motif personnel plutôt qu'un motif économique.

Pour résumer votre histoire me paraît assez étrange. Ajouté à cela le fait que votre employeur conservera les 2 exemplaires de la transaction pendant quelques semaines. Même si cela est bien souvent pratiqué en entreprise, cela suggère une confiance absolue en son employeur et la solution de faire garder les protocoles transactionnels par un avocat demeure plus sûre bien que plus coûteuse. Sans passer par un avocat, Vous avez le risque que votre employeur ne ressorte jamais le protocole transactionnel et que vous soyez par la suite obligé d'aller en justice pour contester votre licenciement.

Par conséquent je vous suggère de demander tout simplement à votre employeur pourquoi ne souhaite-t-il pas faire une rupture conventionnelle, sa réponse devrait vous donner quelques indications sur ses motivations. Mais en l'espèce votre situation est assez et étrange et je vous suggère de prendre toutes les précautions nécessaires pour éviter les

déconvenues.

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/01/2013** à **19:44**

Bonjour,

Je ne comprends pas pour ma part une telle "logique" même si c'est abusivement utilisé par certains employeurs et je rappelle que la rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique...

Par ailleurs, les obligations de reclassement ne conduisent pas systématiquement à une mutation et le congé de reclassement n'est une obligation que dans des situations bien précises...