



Licenciement abusif de contrat de cdd

Par **kahin**, le **08/01/2012** à **16:21**

Bonjour, j'ai été embauchée à la veille des vacances de Noël 2010 par une enseigne de grande distribution. J'ai bénéficié d'un CDD de 18 mois. Je remplis les fonctions de Chef de service, pressée de signer mon contrat de travail, je n'ai pas du tout négocié le contrat. En 2011, j'ai pris un congé de maternité. Mais mon enfant est fragile et tombe souvent malade. Alors j'ai multiplié mes arrêts de travail pour cause de maladie. J'ai pas de famille proche pour s'occuper de mon enfant, j'assume seule la responsabilité de son éducation. Le 2 avril 2011, suite à un nouvel arrêt maladie, j'ai informé mon employeur de mon désir de reprendre mon travail dès le 8 avril 2011, à Marseille. L'employeur m'a répondu, le 4 avril, qu'en raison des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, je serais mutée, dès mon retour, à Bordeaux, à la maison mère de la société. Compte tenu du délai et de mes possibilités matérielles, j'étais dans l'impossibilité de satisfaire mon employeur. Le 28 avril 2011, mon employeur m'a licenciée pour faute grave ; et mon contrat prévoyait une clause de mobilité. Que devrai-je faire ?

Par **pat76**, le **08/01/2012** à **17:31**

Bonjour, Vous êtes licenciée depuis avril 2011 et vous avez attendu jusqu'à aujourd'hui pour venir expliquer votre situation sur le forum. L'employeur ne pouvait pas vous licencier pour faute grave parce que vous aviez refusé la mutation. Quel était le motif de votre CDD (remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise ?) Par ailleurs le délai de prévenance de votre employeur ne respectait pas celui imposé par la législation du travail. Vous auriez été obligée de déménager si vous aviez accepté la mutation ? Comment était rédigée cette clause de mobilité, elle spécifiait un secteur géographique déterminé ? Vous aviez été convoqué à un entretien préalable avant le licenciement et vous aviez pu être assisté d'un conseiller ? Vous avez 5 ans pour entamer

une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.
Question, avant le licenciement pour faute grave, vous aviez eu une mise à pied conservatoire?
Vous avez effectué une période de préavis à la demande de l'employeur?

Par **kahin**, le **09/01/2012 à 12:00**

bonjour ,merci de me répondre rnje savais pas quant peut contesté le licenciement car il ma licencie pour faute grave car j'ai pas peut accepté la mutation et dans le code de travail le ne pas répondre a la clause de mobilité et une faute grave qui entame un licenciement mais moi comme j'ai reçu le mutation durant mon congé de maladie et que il faut que je me déplace en raison des nécessités du fonctionnement de l'entreprise,je serait mutée, dès mon retour, à Bordeaux, à la maison mère de la société. rnet mon retour été le 8avrile et la mutation m'étais informé le 4avril et avec mon bébé malade j'ai pas trouve des article de code qui signalé la durai qu'il faut me donné pour cella et je savais pas comment rédiger mes cause et c'est le licenciement et abusif ou c'est le fait de ne pas répondre a la demande de mon employeur de ma mutation et une faute grave rndans mon contrat la clause de mobilité n'a pas spécifiait un secteur géographique déterminé; rncar mon retour été le 8avrile au travail et j'en été licencie le 28avrilrn rn les délai ne soufi pas et j'ai pas effectué une période de préavis

Par **pat76**, le **09/01/2012 à 18:29**

Rebonjour
Le refus de mutation ne peut pas être considéré comme une faute grave. Le licenciement est abusif dans la mesure où l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance, qu'il vous a informé alors que vous étiez en arrêt maladie et que de plus vous aviez des obligations familiales impérieuses qui vous empêchait d'accepter la mutation.
Je vous conseille dans un premier temps de contacter un syndicat pour vous faire aider dans la procédure que vous allez engagée devant le Conseil des Prud'hommes pour licenciement abusif.
Le Conseil des Prd'hommes compétent sera celui où vous aviez votre lieu de travail avant d'être licenciée (pas celui de Bordeaux).
Votre employeur devra alors vous payer la totalité du CDD qu'il vous restait à effectuer ainsi que la prime de précarité sur la totalité du CDD et l'indemnité compensatrice de congé payé sur la durée du CDD que vous auriez due effectuer si vous n'aviez pas été licenciée.
Quel était le motif de votre CDD exactement, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise ou un autre motif que ceux-là?
Vous étiez encore en arrêt maladie quand vous avez été licenciée?
Quel était la durée de votre arrêt maladie? (date de début et date de fin)
En répondant aux questions, cela me permettra de vous indiquer les textes du Code du travail que vous pourrez opposer à votre ex-employeur, ainsi que certains arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation qui font jurisprudence concernant la clause de mobilité et son utilisation abusive par l'employeur.
J'espère que vous avez conservé tous les courriers et documents qui vous ont été remis par l'employeur.
Vous avez pu vous inscrire au pôle emploi et vous percevez des indemnités de chômage?
La première chose à faire, est d'aller voir l'inspection du travail pour expliquer la situation, même si elle depuis avril 2011.
Ensuite vous irez voir un syndicat pour engager la procédure pour contester le licenciement.
Si votre arrêt maladie avait duré plus de 21 jours, vous aviez eu une visite médicale de reprise à la médecine du travail.
Selon votre réponse je saurai comment contrer votre employeur d'une manière certaine.

Par **kahin**, le **09/01/2012** à **22:22**

bonjour, rn mon congé de maladie que j'ai pris c'est à cause de mon fils qui est beaucoup fragile et sauvant malade c pas moi qui est malade mon fils a un an et j'ai pas de famille proche près de moi ou j'habite rn le début de l'arrêt de maladie commencé le 2 avril rn fin de mon arrêt de maladie et le 8 avril rn l'employeur m'a informé de ma mutation le 4 avril et que je dois rejoindre mon poste de mutation à bordeaux dès mon retour au travail . rn peu tard j'ai demandé la nullité de la clause de mobilité car dans mon contrat il ne spécifie pas la zone géographique il a assigné la clause de mobilité. rn et que dois-je demander l'intégration ou l'indemnité rn c'est j'ai intervenu après mon licenciement le 28 AVRIL 2007 j'aurai pu être intégré à mon poste et c'est la procédure qui a duré 2 mois j'aurai été admis à mon poste ?? rn mon motif c'est plus ma situation familiale qui est critique à cause de mon enfant que mon employeur a ignoré. rn rn cordialement

Par **pat76**, le **13/01/2012** à **17:34**

Bonjour rn rn Allez voir un syndicat pour vous faire aider dans la procédure devant le Conseil des Prud'hommes pour licenciement abusif. rn rn Voici ce qu'indique un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 23 janvier 2008; pourvoi n° 07-40522: rn rn " Le refus par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité valable, du changement de son lieu de travail constitue, sauf abus de l'employeur, un manquement à ses obligations contractuelles, mais ne caractérise pas, à lui seul, une faute grave" rn rn rn De plus sans précision géographique, la clause de mobilité est nulle, car vous habitez en Meurthe et Moselle et l'employeur vous envoyait à BORDEAUX. rn rn rn Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 16 juin 2009; pourvoi n° 08-40020: rn rn " Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. A défaut elle est nulle." rn rn rn Délai de prévenance: rn rn Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 19 mars 2003; pourvoi n° 01-40128: rn rn " Un délai de 4 jours, alors que le salarié concerné a un enfant en bas âge, est insuffisant." rn rn Autre cas. rn rn Un employeur avait mis en oeuvre abusivement une clause de mobilité car il avait muté une salariée, mère de 4 jeunes enfants, à son retour de congé parental, en ne l'informant de sa nouvelle affectation que 3 semaines avant son retour dans l'entreprise alors que le nouveau poste était libre depuis 2 mois. rn Par un arrêt en date du 14 octobre 2008; pourvoi n° 07-43071, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a indiqué que le licenciement de la salariée suite à son refus de mutation, n'était pas justifié. rn rn Dans un autre Arrêt en date du 12 juillet 2010, pourvoi n° 08-4516 la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a indiqué: rn rn " Les juges ont pu décider qu'un employeur avait pris une décision exclusive de la bonne foi contractuelle en imposant à une salariée, malgré sa situation familiale, une mutation rapide et sans explication. Dans ces circonstances, le refus de la salariée d'appliquer la clause de mobilité ne justifiait pas son licenciement. rn rn rn Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 18 mai 1999; pourvoi n° 96-44315: rn rn " Une cour d'appel qui n'a pas méconnu l'obligation de se conformer à la clause de mobilité, a relevé que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, avait fait un usage abusif de cette clause en imposant au salarié, qui se trouvait dans une situation familiale critique, un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés." rn rn rn Vous pouvez sans crainte assigner votre ex-employeur devant le Conseil des Prud'hommes mais pour cela, faites-vous aider par un syndicat.