



Licenciement économique- abusif - droit crp

Par **bracante95**, le **06/07/2011** à **11:09**

Bonjour,
Actuellement salarié dans une entreprise de moins de 10 personnes, la direction nous a informé d'un futur transfert de notre société à 500km. Notre contrat de travail n'a pas de clause de mobilité (il est juste notifié l'adresse de notre lieu de travail actuel).
Si on refuse le transfert, le motif du licenciement économique est-il dépourvu de cause réelle et sérieuse sachant que nous sommes hors du secteur géographique?
Dans ce cas peut-on attaquer notre entreprise pour licenciement abusif? si oui à quel moment?(après avoir accepté le CRP?) Cela risque-t-il de nous en priver?
Merci de nous donner les procédures à suivre.

Par **pat76**, le **06/07/2011** à **14:17**

Bonjour
Si vous refusez de changer de secteur géographique votre employeur ne pourra pas faire autrement que de vous licencier économiquement à moins que vous préfériez la rupture conventionnelle.
Libre à vous de contester le licenciement économique, l'employeur devra avant de vous licencier chercher à vous reclasser.
Par ailleurs, même si vous acceptez la CRP, vous pourrez contester le licenciement.
Article L 1233-67 du Code du travail:
Si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties.
Cette rupture du contrat de travail qui ne comporte ni de préavis ni indemnité de préavis ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9 ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois.
Le salarié, dont la durée légale du préavis est inférieure à deux mois, perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçu en cas de refus.
Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis.
Pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé, le salarié est

placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 05/03/2008; JCP S 2008. 1334, note Dumont:

Si l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 27/05/2009, pourvoi n° 08-43137 :

La rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse; l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur.

Dès lors que l'employeur n'a adressé au salarié aucun document énonçant le motif économique de la rupture, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le motif de la rupture doit apparaître dans le document écrit adressé au salarié.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 07/04/2008; JCP S 2008. 1335, note Verkindt:

L'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas du droit de contester le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que l'ordre des licenciements.

Pour information: N'oubliez pas que vous bénéficiez de 21 jours pour accepter ou refuser la proposition de la convention de reclassement personnalisé à compter du jour de la remise du document proposant cette convention.

Bon courage pour la suite.

Par **Cornil**, le **06/07/2011 à 15:21**

Bonjour "bracante75" salut pat76

En complément des indications de pat 76, je réponds à cette question:

[citation]Si on refuse le transfert, le motif du licenciement économique est-il dépourvu de cause réelle et sérieuse sachant que nous sommes hors du secteur géographique?[/citation]

NON, au contraire, le transfert de la société à plus de 500 km en justifie d'autant plus dans ce cas le licenciement économique et non un licenciement pour faute en cas de refus du salarié.

Tu ne peux attaquer que sur l'absence de justification à ce déménagement d'entreprise. Cause très difficile, qu'à ta place, je ne soutiendrais pas!

Bon courage et bonne chance.

Par **yves85**, le **06/07/2011 à 23:25**

bonsoir,

je suis conseiller prud'homme, votre dossier de transfert physique de l'entreprise est une situation malheureusement très courante.

Cependant la qualification juridique peut être très différente au regard de différents paramètres tels que la taille de l'entreprise, si vous avez un CE, etc.

le meilleur conseil que je puisse vous donner pour défendre vos intérêts est de consulter un syndicat ayant une permanence juridique ou un avocat spécialisé en droit social.

l'intervention des prud'homme ne sera que la conclusion d'un cheminement que vous aurez étayé et construit avec votre conseil juridique.

bon courage

Par **bracante95**, le **07/07/2011 à 09:56**

Merci à tous pour vos réponses.

Ok pour les questions de licenciement économique et

d'acceptation du CRP.
Mais concernant la clause de mobilité, même si nous n'en avons pas dans notre contrat, ont-ils le droit de nous imposer un transfert à 500km? et nous n'avons aucun recours? aucune chance d'obtenir une reconnaissance de licenciement abusif?
D'après les infos que nous avons trouvées les 2 seules raisons d'une modification du lieu de travail sans clause de mobilité sont:
- déplacement occasionnel hors secteur géographique
- changement de lieu de travail dans secteur géographique
nous n'en trouvons dans aucun des cas...
Encore merci pour votre intérêt.

Par **Cornil**, le **07/07/2011** à **15:42**

Bonjour "Bracante95"
Si les entreprises n'avaient pas droit de transférer leur siège au prétexte de l'absence de clause de mobilité dans le contrat de certains salariés, ce serait un scoop juridique.
C'est bien cette absence de clause de mobilité qui force l'entreprise à en passer par le licenciement pour cause économique, si elle existait (large, couvrant les 500 Km), le refus du salarié serait fautif.
Que peut-elle faire d'autre, à ton avis?