



Rupture conventionnelle qui cache un licenciement économique ?

Par LiliAu

Mon entreprise a plusieurs sites en France. Je suis basée sur Rennes, il se trouve qu'en début d'année mon supérieur (je suis sa technicienne de laboratoire) a accepté une RC (pour diminution d'activité). Je me retrouve de ce fait sans activité (pas remplacé, la direction souhaite je pense supprimer ce site). Après un échange avec mon directeur, il me dit être ouvert à une RC et il dit qu'il ne peut pas faire de licenciement économique pour moi car mon association n'est pas déficitaire. Est-ce vrai? Si je refuse, il me proposera (je n'ai pas de clause de mobilité) des missions, c'est à dire aller travailler en fonction des besoins sur d'autres sites avec paiement des frais (en Normandie à 1h30 de route). Je suis en temps partiel (mercredi non travaillé). En a-t-il le droit? cela risque d'être très coûteux pour l'entreprise.

Ps: j'ai 24 ans d'ancienneté
Merci pour votre retour

Par Xav84

Bonjour,

Votre situation, bien que courante dans des contextes de réorganisation, appelle plusieurs précisions sur le plan juridique.

Concernant d'abord l'absence de licenciement économique au motif que votre association ne serait pas « déficitaire » : cet argument n'est pas fondé juridiquement. Le licenciement économique ne suppose pas nécessairement un déficit ou une cessation de paiement. Il peut être motivé par des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ou encore une cessation d'activité partielle ou totale de l'entreprise ou de l'établissement (C. trav., art. L. 1233-3). La baisse d'activité sur votre site et la disparition corrélative de votre poste, si elles sont avérées, pourraient donc tout à fait constituer une cause économique de licenciement, même si la structure dans son ensemble n'est pas déficitaire.

Par ailleurs, si la suppression de votre poste résulte d'une réorganisation plus large de l'entreprise impliquant un transfert d'activité vers d'autres sites, le motif économique pourrait être retenu, à condition qu'il soit objectivement justifié, documenté, et que l'entreprise ait rempli son obligation de reclassement préalable (C. trav., art. L. 1233-4).

Quant à la proposition de missions ponctuelles sur d'autres sites à 1h30 de route alors que vous êtes à temps partiel sans clause de mobilité, cette mesure ne constitue pas un simple changement des conditions de travail, mais bien une modification du contrat. En l'absence de clause de mobilité, un tel changement de lieu de travail doit recueillir votre accord exprès (Cass. soc., 10 mai 1999, n° 96-45.673 ; Cass. soc., 10 oct. 2000, n° 98-41.358). Si vous refusez, cela ne saurait, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, mais pourrait éventuellement conduire l'employeur à envisager un licenciement pour motif personnel ou économique, avec les conséquences et garanties afférentes.

Enfin, vous avez 24 ans d'ancienneté. À ce titre, vous bénéficiez d'une certaine stabilité d'emploi, et tout licenciement envisagé doit être particulièrement justifié, notamment sous l'angle du reclassement, qui doit être effectif, sérieux et adapté (Cass. soc., 23 mai 2000, n° 98-41.598).

En résumé, votre employeur ne peut écarter la voie du licenciement économique au seul motif de l'absence de déficit global. Toute modification substantielle de votre contrat, comme une affectation régulière à 1h30 de votre domicile, suppose votre accord. Vous êtes donc en droit d'exiger soit un reclassement réel sur votre bassin d'emploi, soit une rupture négociée vous ouvrant les droits afférents (notamment à l'assurance chômage et à l'indemnité conventionnelle, voire supra-légale selon votre convention collective).

Par LiliAu

Merci beaucoup pour votre aide.
Maintenant à moi de négocier au plus juste les indemnités de rupture conventionnelle.