



## Litige contrat de travail

Par **Superpapa**, le **24/01/2017** à **13:14**

Bonjour,

Je suis actuellement en tele travail a domicile sans avenant au contrat, mon employeur veut que je réintègre le siège pour obtenir ma démission. En a t il le droit? Et quelles sanctions pourrait il prononcer sachant qu'il n'y a pas de règlement ( du moins pas a ma connaissance) ?

Merci de votre aide.

Par **morobar**, le **24/01/2017** à **13:56**

Bonjour,

[citation]tele travail a domicile sans avenant au contrat[/citation]

Il existe donc un contrat de travail et des bulletins de paie?

Comme on ignore radicalement les dispositions du contrat de travail, par exemple en terme de mobilité, il est impossible de répondre à coup sûr.

[citation]Et quelles sanctions pourrait il prononcer sachant qu'il n'y a pas de règlement ( du moins pas a ma connaissance) ?

[/citation]

Je suppose que vous voulez dire qu'il n'existe, à votre connaissance, aucun règlement intérieur.

Soit l'employeur persiste, auquel cas cela finira par un licenciement, soit il laisse tomber.

La nature du licenciement sera ou personnelle (insubordination, donc faute grave) ou économique.

Par **Superpapa**, le **24/01/2017** à **15:04**

Merci Morobar pour votre réponse .

Le contrat prévoit un lieu de travail: le siege. Il n'y a pas de clause de mobilité. Le fait est que la mise en place du teletravail s'est faite d'un commun accord.

l'employeur peut il modifier un avenant qui n'existe pas.il me prive dans ce cas de mes droits d'accepter et refuser les modifications sur mon contrat de travail.

Ce qui fait que je ne suis pas en infraction en refusant .

Par **morobar**, le **24/01/2017** à **15:11**

En fait le juge (en fait 4 juges) prendront en considération la durée d'ouvraison en télé-travail. Il est bien évident que quelques semaines seront assimilées à une facilité accordée par l'employeur en raisons de circonstances particulières.

Au contraire des années en télétravail démontreront le bien-fondé de votre appréciation.

Mais quoiqu'il en soit le refus va déboucher, vraisemblablement, sur un licenciement.

Par **Superpapa**, le **24/01/2017** à **15:21**

Très bien ,pour le licenciement je pense que vous avez raison .j'ai été embauché en télétravail il y a un an ,je viens de me rendre compte qu'il y a des zones sombres par le fait qu'il n'y ai pas D'Avenant (en cas d'accident par exemple).j'en ai fait part à l'employeur.il veu t y mettre fin sans délais ,c'est pourquoi je me renseigne un peu.

Par **morobar**, le **24/01/2017** à **15:33**

Si vous avez toujours travaillé en télétravail, c'est pour rapatriement à l'établissement qu'il faut un avenant et effectivement votre accord.

Le refus de signer un tel avenant n'est pas en soi une cause de licenciement.

Mais une réorganisation débouchant sur la suppression du télétravail est un motif économique acceptable s'il est effectif.

Par **Superpapa**, le **24/01/2017** à **15:43**

Merci beaucoup pour vos reponses.je me rend demain a l'inspection du travail car la petite dame des renseignements n'a pas trouvé de cas similaire.

Par **morobar**, le **25/01/2017** à **09:10**

Hélas l'inspecteur du travail (ou plus certainement un contrôleur) ne peut pas intervenir dans ce genre de litige qui n'est pas de sa compétence.

Par **Superpapa**, le **25/01/2017 à 12:45**

Bonjour donc il s'agit des prud'hommes. Mais je peux tout de même signaler les infractions à l'inspection

Par **morobar**, le **25/01/2017 à 15:15**

Bjr,

Vous n'avez pas exposé d'infractions dans ce topic.

Le CPH est le seul compétent pour connaître et traiter les litiges survenus relatifs au contrat de travail, sa rédaction, son exécution ou sa rupture.

L'inspecteur n'interviendra que si un porteur de mandat (élu ou délégué syndical) est en cause, pour vérifier l'éventuelle connexité avec une entrave au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Par **Superpapa**, le **25/01/2017 à 15:42**

L'absence D'Avenant est bien une infraction au code du travail.de plus j'ai relevé plusieurs autres en termes d'affichage obligatoire malgré la simplification de la loi .

Par **morobar**, le **25/01/2017 à 16:06**

[citation]L'absence D'Avenant est bien une infraction au code du travail[/citation]

Non

Je n'ai pas relevé d'infraction selon les propos que vous avez exposé.

L'inspecteur du travail ne va pas se déplacer pour cela. Il ne bougerait en vue de dresser un procès-verbal qu'en grave entorse à la sécurité, au droit en général des travailleurs (sécurités, brutalités, infrastructures...)

Pour ce qui est de l'affichage obligatoire, ne perdez pas votre temps avec ce genre de dénonciation qui ne vous rapporte pas un clou.

Par contre tant que vous êtes salarié de cette entreprise, n'allez pas vous pourrir la vie sans un intérêt direct à votre bénéfice.

Par **Superpapa**, le **25/01/2017 à 17:45**

Merci de vos conseils.il s'agit uniquement de me renseigner ,je ne souhaite quitter en mauvais

termes mais je suis prêt à me défendre

Par **morobar**, le **26/01/2017** à **09:42**

Ce que je veux dire est que, tant que vous êtes salarié de l'entreprise, de ne pas vous pourrir la vie sur des sujets comme les panneaux d'affichage dont vous n'avez rien à faire en tant que télétravailleur.

Vous ne vous défendez pas en dénonçant, si cela se trouve, à tort, des actions qui ne vous concernent pas.

Par contre les relations ne pourraient que s'en trouver dégradées.

Après votre départ, si tant est que vous quittez l'entreprise, vous pourrez laisser libre court à l'exposé de ces griefs.

Par **Superpapa**, le **26/01/2017** à **20:21**

J'entends bien ne pas dégrader la situation qui n'est pas encore conflictuelle mais ces éléments peuvent m'être utile en cas de sanctions éventuelles.

Par **morobar**, le **27/01/2017** à **08:34**

Non en aucun cas.

Le défaut supputé de panneau d'affichage pour un travailleur en télétraitement ne doit pas lui porter un préjudice chiffrable.

De toutes façons la seule sanction à craindre est le licenciement. C'est sa nature qui pourra porter à discussion.