



Obliger un salarié en télétravail à déménager

Par **AANICE**, le **27/01/2014** à **12:56**

Bonjour à tous,

Je vous écris pour avoir quelques conseils avisés car je ne sais pas trop comment procéder avec mes employeurs.

Voilà l'histoire, j'ai commencé un CDI dans une start-up (3 salariés) en janvier 2013 sur Biarritz.

J'ai dû déménager sur Nice en mars 2013, mon poste étant "capital" pour la société, mes employeurs n'ont pas voulu interrompre mon contrat et ont donc accepté une clause de télétravail (15j présence physique sur Biarritz / 15j en télétravail).

La société ne se portant pas bien financièrement, ils essayent de trouver des raisons de licenciement/démission afin d'éviter des ruptures conventionnelles.

Dans mon cas, ils me disent : "si tu refuses de déménager, de revenir sur Biarritz, nous te licencions pour faute grave".

1er : leur raison est-elle valable ? Ont-ils le droit de faire ça sachant que la clause a été acceptée ?

2ème : dans le cadre du télétravail, aucun moyen ne m'a été accordé pour mon travail. Je travaille ainsi avec ma connexion internet personnelle, mon pc, mon téléphone..

Quel recours puis-je avoir dans mon cas ? Je ne sais plus trop quoi faire..

Merci à tout le monde pour vos réponses,

Par **moisse**, le **27/01/2014** à **17:33**

Bonsoir,

[citation]La société ne se portant pas bien financièrement, ils essayent de trouver des raisons de licenciement/démission afin d'éviter des ruptures conventionnelles.[/citation]

La rupture conventionnelle revient moins cher qu'un licenciement hors les cas de faute grave avérés.

[citation]si tu refuses de déménager, de revenir sur Biarritz, nous te licencions pour faute grave".

[/citation]

Ils vont avoir du mal à trouver une faute et encore plus à la qualifier de grave.

C'est donc une menace sans fondement.

[citation] dans le cadre du télétravail, aucun moyen ne m'a été accordé pour mon travail. Je travaille ainsi avec ma connexion internet personnelle, mon pc, mon téléphone..

[/citation]

C'est tout à fait irrégulier, vous pouvez même réclamer un loyer pour le local.

Par **AANICE**, le **28/01/2014** à **15:43**

Bonjour Moisse, merci à vous pour votre réponse ! J'ai pris contact avec le conseil des prud'hommes qui m'ont confirmé vos dires et m'ont même conseillé d'aller voir l'inspection du travail... Affaire à suivre !

Bonne journée et encore merci !

Par **Lag0**, le **28/01/2014** à **15:46**

[citation]La rupture conventionnelle revient moins cher qu'un licenciement hors les cas de faute grave avérés. [/citation]

Bonjour,

Je ne vois pas vraiment pourquoi une RC reviendrait moins cher, hormis l'éventuel préavis à payer s'il est plus long que le bon mois de procédure pour la RC. L'indemnité, elle, est la même pour la RC ou le licenciement.

Par **AANICE**, le **28/01/2014** à **15:51**

Bonjour LagO, pour la rupture conventionnelle, mes employeurs m'ont dit "nous te payerons ton solde de tout compte et rien de plus". Hors dans le cadre d'un licenciement, j'ai deux mois de préavis (donc 2 mois de salaire pour eux) avec en prime le solde de tout compte, indemnités congés payés...

Ce genre de choses qu'ils souhaitent "oublier" dans le cadre d'une rupture. C'est pour cela que financièrement ils m'ont dit ouvertement que c'était plus intéressant pour eux...

Pas la peine de vous dire qu'ils m'ont bien évidemment demandé de démissionner de mon

propre chef, ce qui ne m'accorde aucune aide après !!

Par **Lag0**, le **28/01/2014** à **17:12**

Dans le cas d'une RC, il y a la même indemnité que pour le licenciement (légale ou conventionnelle), la même indemnité de congés payés et effectivement pas de préavis, mais il faut le temps de la procédure, soit un bon mois pendant lequel vous êtes payé. Ceci est, bien entendu, le minimum, rien n'empêche de négocier plus...

Par **moisse**, le **28/01/2014** à **17:41**

Bonsoir,

[citation]Je ne vois pas vraiment pourquoi une RC reviendrait moins cher[/citation]

Explications : une rupture conventionnelle est difficilement susceptible de recours ultérieurs tandis que le licenciement peut toujours faire l'objet d'une saisine au CPH.

Sachant que les CPH ne condamnent jamais un salarié débouté à un quelconque paiement au titre de l'article 700, un employeur avisé préférera toujours cette solution au licenciement. Du moins quand il le peut.

Par **Lag0**, le **29/01/2014** à **07:51**

Bonjour,

Attention pour le salarié qui ne pense pas toujours à tout, s'il a un prêt immobilier en cours et une assurance perte d'emploi, la grande majorité ne fonctionne pas en cas de rupture conventionnelle. Il faut donc bien réfléchir avant d'accepter une RC à la place d'un licenciement...

Par **moisse**, le **29/01/2014** à **09:00**

Hello,

Effectivement ce n'est pas un point à négliger, en attendant, le cas échéant des décisions qui assimileraient la rupture à un licenciement à l'instar de ce que prévoit le code du travail.