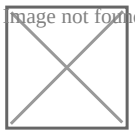

Changement de situation geographique

Par **shark**, le **28/10/2013** à **17:13**

Bonjour,
mon employeur décide de fermer toutes ses agences en france, de ne conserver que le siège social et nous demande de travailler à domicile pour sans tenir compte des nos aménagement personnel et sans participation financière. Est ce légal.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **28/10/2013** à **17:27**

Bonjour,
Le télétravail ne peut pas vous être imposé et est encadré légalement...
Je vous propose ces dispositions du Code du Travail...

Par **shark**, le **29/10/2013** à **09:46**

Ok je vois.
Cependant, si je n'ai pas d'espace disponible pour loger un bureau,avec un PC tout un tas de matériel de démonstration client qui ne supporte pas l'humidité (donc pas de stockage dans le garage) pas d'armoire pour les centaines de dossiers clients.....
Comment faire valoir un aménagement de mon domicile?
De plus qui prendra en charge les frais supplémentaire d'électricité de chauffage et d'eau.
Je précise, que je suis commercial, avec environ 50 % de mon temps lié à l'administratif.
Aujourd'hui l'entreprise ne prévoit aucune participation financière ni aucun dédommagement.
Or, cette société traverse la crise en améliorant son bénéfice chaque année.
Il est ici question de supprimer l'ensemble des agences France qui engendre un coût annuel de 600 000 €, afin de gonfler le portefeuille des actionnaires sans tenir compte des personnes.
Est-il possible de porter plainte pour ses abus manifestes et que peux t'on en obtenir si les salariés dans mon cas entame une procédure.
Merci

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **10:50**

Bonjour,

Déjà il faudrait savoir si l'employeur serait prêt à négocier les aménagements nécessaires mais vous pourriez refuser le télétravail au risque qu'il procède à un licenciement économique...
Pour les frais supplémentaires, l'art. L1222-10 du Code du Travail y répond :
[citation]Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

1° **De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci** ;

2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;

3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;

4° D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;

5° De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.[/citation]
Porter plainte, je ne vois pas où il y aurait délit, seulement un recours éventuel devant la Conseil de Prud'Hommes serait éventuellement possible mais il faudrait déjà savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...

Par **shark**, le **29/10/2013** à **11:31**

En effet nous avons des représentants du personnel, qui ne nous ont absolument pas avisés des mesures et du tournant que prenait l'entreprise, et qui ont déjà donnés leur accord pour que le télétravail soit mis en action, et cela sans aucune participation financière de l'entreprise aux frais que cela va engendrer chez les personnes.

Cette décision est intervenue jeudi dernier et nous devons quitter les bureau avant fin novembre.

J'ai malheureusement l'impression que d'une certaine façon je serai obligé d'accepter cette situation.
A ce jour les engagements financier que j'ai contracté à titre personnel, font que je ne suis pas en mesure de me passer de ce job relativement lucratif.

Je vous remercie pour votre intervention, je reste malgré tout persuadé que cette décision à été prise afin d'épurer naturellement un surplus de personnel sans avoir recours à un plan social.
Cordialement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **29/10/2013** à **14:06**

En tout cas l'acceptation d'instaurer le télétravail ne peut pas dispenser l'employeur de respecter le Code du Travail qui même si vous l'acceptez ne vous empêchera pas d'exercer un recours pour que vos frais vous soient indemnisés...
Déjà l'employeur aurait dû vous faire cette proposition par lettre recommandée avec AR en vous laissant un mois de réflexion...

Par **shark**, le **31/10/2013** à **06:31**

Merci pour les infos,
je reviendrai certainement vers vous lorsque j'aurai plus d'éléments.

Cordialement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés