Image not found or type unknown

Licenciement économique suite à un refus de mobilité

Par **marie gautier**, le **22/05/2018** à **15:09**

Bonjour,

Je suis en CDI depuis 4 ans et en télétravail depuis le début de mon contrat, il y a quelques jours mon employeur m'a demandé de venir travailler dans les locaux qui se trouve à plus de 1000 km du lieu habituel où je travail (qui est bien mentionné dans mon contrat de travail) Cela n'étant pas faisable pour moi pour des raisons financières et familiales, j'ai refusé.

Ils ont donc lancé une procédure de licenciement à mon encontre avec pour motif "de renforcer sa compétitivité dans le cadre d'une réorganisation".
En 4 ans de bon et loyaux service dans cette entreprise, le fait que je travail à distance n'a jamais posé problème, j'ai toujours été très réactive dans mon travail et n'ai jamais rendu un travail en retard, donc tout cela me laisse perplexe...

Sauf que je ne veux pas m'arrêter là car plusieurs choses n'ont pas été respecté durant mon contrat et je souhaiterais savoir si je peux avoir des recours ?
- heures supplémentaires non payées, comment le prouver ? (je peux prouver avec des mails et historiques d'appels)
- renouvellement de la période d'essai qui m'a été envoyé après la date de fin de période d'essai et que j'ai été obligé de signer quand même (j'ai gardé la trace des ses mails)
- j'ai dû travailler sur mon ordi perso pendant presque 2 ans car l'entreprise a mis beaucoup de temps avant de me fournir le matériel nécessaire… puis-je demander un dédommagement ?
- j'ai travaillé sur des dossiers personnels pour mes patrons, leurs conjoints, d'autres filiales du groupe, je n'ai pas été plus payés pour ces travaux alors que cela n'est pas mentionné dans mon contrat
- aucune prise en charge des coûts de fonctionnement au télétravail n'a été éffectué
- jamais effectué de visite médicale, ni à mon retour de congés maternité

Merci d'avance pour votre aide [smile9]

Par **P.M.**, le **22/05/2018** à **16:49**

Bonjour,
Il faudrait savoir si les heures supplémentaires ont été effectuées à la demande de

l'employeur ou si l'employeur en avait connaissance formellement et qu'il les a laissé effectuer sciemment…
Si l'employeur n'a pas rompu la période d'essai pendant son renouvellement, je ne vois pas le préjudice que vous auriez subi…
Il semble qu'une période d'utilisation de votre ordinateur personnel soit prescrite mais vous pourriez éventuellement réclamer un dédommagement qui resterait faible vraisemblablement…
Si le traitement de dossier hors du cadre professionnel strict se faisait pendant votre temps de travail, vous avez déjà été payé pour celui-ci…
Les dispositions légales prévoyaient effectivement que le coût du télétravail devaient être prises en charge par l'employeur mais même remarque sur la prescription de 3 ans…
Il faudrait aussi que vous démontriez un préjudice pour l'absence de visite médicale…
Reste éventuellement le licenciement économique abusif...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés