



Non acceptation de teletravail

Par **Agnes789**, le **26/01/2014** à **19:34**

Bonjour,

Mon employeur souhaite une nouvelle organisation en télétravail pour l'ensemble de ses salariés. En cas de refus (alors que le télétravail peut être refusé par le salarié sans rupture de son contrat de travail), et dès lors que l'entreprise a vendu ses locaux, cela constitue-t-il une raison pour un licenciement économique ?

Merci

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **20:13**

Bonjour,

Il n'y a que si l'employeur invoque une raison économique lors de la proposition du télé-travail en vous laissant un mois de réflexion qu'en cas de refus, il pourrait procéder au licenciement économique...

Par **Agnes789**, le **26/01/2014** à **20:17**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Si ce n'est pas le cas et qu'il n'existe plus de bureau et donc plus de possibilité pour le salarié que d'accepter le télétravail alors qu'il ne le souhaite pas.

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **20:26**

Bonjour,

Si l'employeur ne procède pas au licenciement que vous pourriez contester, vous pourriez prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur notamment si vous avez trouvé un nouvel emploi ou demander sa résiliation judiciaire devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Agnes789**, le **26/01/2014** à **20:39**

Bonjour.

Merci pour vos réponses qui appellent d'autres questions.

Vous dites :

"Prendre acte de la rupture du contrat de travail" ? Demander sa résiliation judiciaire devant le conseil de Prud'hommes ?

En sachant que la nouvelle organisation sera opérante dans moins d'un mois et les locaux vendus , que faut-il faire (je ne suis pas en mesure d'accepter le télétravail et je n'ai pas d'autre poste en vue)

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **26/01/2014** à **21:21**

C'est vous qui en décideriez de ce qu'il convient de faire mais effectivement avant que le Conseil de Prud'Hommes ne puisse étudier l'affaire, ça risque de prendre un long moment... Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail, voire d'un avocat spécialiste...

Par **Agnes789**, le **26/01/2014** à **21:46**

Je vous remercie pour vos réponses.