Image not found or type unknown

harcèlement en confisquant les outils de travail

Par **eucalyptus**, le **18/04/2012** à **19:17**

Le fait de retirer à un salarié tous ses outils de travail : téléphone, ordinateur, bureau etc... au prétexte que ce n'est pas dans son contrat de travail est ce à assimiler à du harcèlement moral ?

Par **P.M.**, le **18/04/2012** à **19:39**

Bonjour,
S'il n'en avait pas besoin pour travailler, on pourrait se demander pourquoi l'employeur lui aurait fourni ces outils...
Pour le bureau, il est extrèmement rare suivant l'emploi du salarié, qu'il soit précisé au contrat de travail qu'il en sera mis un à sa disposition...

Par **eucalyptus**, le **18/04/2012** à **21:24**

L'employé avait besoin de tout pour travailler.
Comme il n'a pas voulu signer un nouveau contrat de travail qui le pénalisais l'employeur pour le faire partir utilise cette astuce pour le dégoûter de son travail.

Suppression de tout son matériel : informatique, téléphone, fichier client etc...
Il lui demande de faire de la prospection en porte à porte sans plus rien excepté des bons de commande à faire signer et quelques imprimés publicitaires.

Ce commercial est en plus dans une région où il faut montrer patte blanche pour entrer chez les gens.
Il le place donc dans une situation impossible pour travailler.

Le malheureux a demandé à sa société une simple attestation à fournir aux gens justifiant qu'il était bien de la société X pour entrer chez les gens.

L'employeur a refusé.
Le salarié toute la journée suspecté de venir repérer les maisons à cambrioler s'est arrêté de visiter les gens en attendant d'avoir la dite attestation.

L'employeur l'a licencié.

Un employeur peut il obliger un salarié à prospecter en porte à porte sans document justifiant de son identité professionnelle ?

Par **P.M.**, le **18/04/2012** à **21:38**

Il faudrait déjà connaître la qualification du salarié et ce qu'il était prévu à son contrat de travail et éventuellement à sa fiche de poste, ensuite savoir si le salarié a pris la précaution de faire ses demandes à l'employeur par écrit et même par lettre recommandée avec AR mais ce n'est pas en répondant à des questions par oui ou par non que l'on peux examiner un tel dossier...
En tout cas merci pour votre attention...

Par **eucalyptus**, le **18/04/2012** à **23:25**

Rien n'était dit dans le contrat de travail.
Il n'avait pas de fiche de poste
Mais ce n'est pas parce que le contrat de travail ne dit rien qu'il ne faut rien donner à un salarié pour travailler.

Le salarié a demandé à de multiples reprises par lettre recommandée.
La réponse a été aucun texte de loi ne prévoit de vous remettre une telle attestation dans votre profession.

Le salarié a redemandé par lettre recommandée une attestation et la réponse a été une lettre de licenciement pour faute grave car le salarié refusait d'aller chez les gens sans document prouvant son identité professionnelle.

Vous vous imaginez aller à l'improviste chez des gens qui n'ont rien demandé pour vendre un produit sans aucun moyen de justifier que vous êtes bien de la maison X et en donnant votre adresse dans un HLM alors que tout le monde sait qu'il n'y a aucune boutique dans ce lieu ?

Le salarié n'ayant plus de bureau devait donner son adresse personnelle et son N° de téléphone comme si c'était son adresse professionnelle. Il n'avait même pas une carte de visite au nom de la société.
Il ne pouvait même pas reproduire le logo de la société sur une carte qu'il aurait fait imprimer car c'est interdit.

Par **P.M.**, le **18/04/2012** à **23:47**

Il doit quand même bien y avoir une qualification au contrat de travail et un vendeur en porte à porte, ce n'est pas la même qu'un commercial sédentaire ou semi-sédentaire...
Je ne crois pas avoir dit qu'il ne fallait fournir aucun outil de travail au salarié ou lui retirer, ne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

serait-ce que dans mon premier message...
Je ne m'imagine rien du tout car ce n'est pas une manière d'aborder juridiquement un problème...
Je présume que quand même avant l'envoi de la lettre recommandée de licenciement, la procédure a été respectée avec convocation à l'entretien préalable au cours duquel le salarié avait la possibilité de se faire assister...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés