



## Compétences localisation CPH

-----  
Par manu92

Bonjour,

Historiquement, le CPH compétent était celui lié à l'adresse de l'employeur.

Certains, comme celui de Nanterre, étaient donc engorgés.

Un article R 1412-1 prévoit néanmoins la compétence du CPH du domicile du salarié lors de travail à domicile.

Avec la pandémie, pendant le confinement, beaucoup de personnes ont du travailler depuis le domicile.

Pendant la pandémie, hors confinement, le télétravail s'est développé.

Un texte / une jurisprudence existent-ils pour préviser / confirmer l'article R 1412-1 ?

En d'autres termes, si le licenciement a eu lieu alors que le collaborateurs était en télétravail, quels arguments permettent de justifier la sollicitation du CPH de son domicile ?

Merci

Manu

-----  
Par AGeorges

Bonsoir Manu

La clause que vous citez est la 1<sup>ère</sup> phrase du 2<sup>o</sup> de l'article que vous citez du Code du Travail.

Cet article est valide depuis le 1<sup>er</sup> mai 2008, soit bien avant le COVID. Et il n'a été ni abrogé ni modifié depuis.

Il est donc toujours valide.

-----  
Par manu92

Merci pour votre réponse

Vous considérez donc qu'en droit "travail à domicile" ne concerne pas uniquement les personnes dont le contrat de travail prévoit un travail à 100% à domicile... mais aussi le télétravail, qu'il soit précisément mentionné dans le contrat initial, subi (cf. pandémie) ou mis en oeuvre (ex : consignes DRH ou management, accord télétravail) ?

Avez-vous d'autres textes, des jurisprudences, des jugements de références en ce sens ?

Merci

-----  
Par AGeorges

Bonjour Manu,

Non, la loi est claire, le télétravail n'est pas du travail à domicile.

Le premier se fait sous le contrôle de votre employeur, pas le second.

Donc l'article R 1412-1 n'est pas directement applicable, sauf mise en référence ailleurs .... J'ai juste précisé votre référence, des fois que (certains articles de loi utilisent abondamment le référencement, et l'on ne peut comprendre qu'en allant vérifier chaque texte cité ...

Sur le net, vous avez des avocats qui disent :

Le Conseil de prud'hommes compétent pour un salarié travaillant hors de l'entreprise (télétravail ou coworking par exemple) est celui dans le ressort duquel le salarié est domicilié.

-----  
Par manu92

"Le premier se fait sous le contrôle de votre employeur, pas le second."

J'avoue ne pas bien comprendre...

Le premier= le travail à domicile ?

Le second = le télétravail ?

J'étais en télétravail parce que mon employeur me l'a demandé et ne m'a jamais demandé de revenir travailler à 100% au siège.

Je l'aurai fait sinon.

Pouvez-vous SVP clarifier ?

Merci

-----  
Par AGeorges

Bien sûr, Manu,

Vous avez séparé ma phrase de celle qui a juste précédé :

Non, la loi est claire, le télétravail n'est pas du travail à domicile.

Le premier se fait sous le contrôle de votre employeur, pas le second.

et

Non, la loi est claire, le télétravail n'est pas du travail à domicile.

Le premier se fait sous le contrôle de votre employeur, pas le second.

Dans votre reprise, vous dites l'inverse.

Prenons quelqu'un qui fait du repassage à domicile. Cette personne organise son travail comme elle veut, avec le fer qui lui convient, elle utilise ses outils et est indépendante.

Ce n'est pas le cas du Télétravail qui est décidé par votre patron, il vous impose des heures pendant lesquelles vous devez être à sa disposition s'il vous appelle ou vous envoie un mail.

Du fait de ces différences importantes, la loi n'assimile pas du tout le Travail à Domicile et le Télétravail.

Cependant, comme indiqué, certains avocats ... comme déjà précisé.

-----  
Par morobar

Bonjour,

renons quelqu'un qui fait du repassage à domicile. Cette personne organise son travail comme elle veut, avec le fer qui lui convient, elle utilise ses outils et est indépendante.

Ceci n'est pas du travail à domicile d'un salarié, mais d'un indépendant.

Un salarié qui fait du repassage à domicile utilise les outils mis à sa disposition par l'employeur et ne repasse que les textiles fournis par l'employeur.

-----  
Par AGeorges

@Morobar

Intervention hors-sujet.

Bien sûr, il peut AUSSI y avoir un repasseur en télétravail. Ce n'est pas l'exemple que j'ai cité. J'ai parlé d'indépendant. Et j'ai cité cet exemple assez courant dans la vie des époux qui bossent. En général, on amène un sac de linge à

repasser à une voisine. Après, elle fait comme elle veut. C'est du Travail à Domicile. (ou au noir, même si le linge est blanc !)