



Resiliation du contrat de travail

Par blablacar

bonjour à tous,

j'ai un contentieux avec mon employeur.

J'ai saisi un avocat pour rupture du contrat de travail :

en effet, mon employeur m'a intimé de rester chez moi et considère que je suis en télétravail et me fournit très peu de travail (bien loin des nombreuses tâches que j'avais en présentiel)

mon Avocat a diligenté une procédure pour rupture contrat de travail pour faits grave pour non fourniture de travail.

Or, l'adversaire soutient qu'il m'a fourni du travail dont acte.

Je dois préparer ma défense et répondre.

Avez vous des jurisprudences précisant que PEU de travail est un manquement grave de l'employeur ?

merci infiniment pour vos réponses

blablainfo

Par kang74

Bonjour

mon Avocat a diligenté une procédure pour rupture contrat de travail pour faits grave pour non fourniture de travail.

L'avocat ne fait rien de sa propre initiative .

Je ne comprends si vous avez une prise d'acte ou si vous continuez à travailler dans ces conditions (et là on est effectivement dans une résiliation judiciaire)

Y a t il un contexte particulier qui expliquerait que vous êtes en télétravail et /ou que vous ayez moins de travail ?

Par stepat

Bonjour

Le fait que vous ayez peu de travail a-t-il une influence sur votre rémunération.

Quel type de contrat avez vous ?

L'entreprise serait-elle en difficulté et aurait-elle également moins de travail ?

Par blablacar

oui je n'ai pas tout précisé :

mon employeur m'a demandé de rester au domicile oralement et il m'a rédigé un document me demandant de rester au domicile, avec salaire maintenu.

Il m'a juste demandé de faire quelques tâches, toujours oralement.

ce que je fis, mais le volume de travail est de 20/100 de mon temps de travail (soit peu de travail)

j'ai donc saisi le conseil de prud'hommes pour divers manquements et notamment celui-ci (pas ou peu de travail et pas en situation de télétravail) :

mais l'employeur soutient que je suis en situation de télétravail et que je dois revenir sur site.

Je précise qu'aucune mise en place et conditions de télétravail n'ont été formalisées par écrit.

oui situation particulière :

mon employeur est mon époux et contentieux divorce

cdi 35 heures

Par kang74

Vous dites des choses un peu contradictoires puisque vous dites que l'employeur vous a dit de revenir sur site : pourquoi ne revenez vous pas sur site ?

Votre employeur est votre époux : il aurait été utile d'avoir cette information de prime abord .

Vous êtes mariés sous quel contrat ?(question pour savoir à qui est l'entreprise, le statut de conjoint salarié étant un statut particulier .)

Le bénéficiaire d'un emploi fictif est aussi responsable de ce fait (recel de biens sociaux)

On suppose que vous êtes en pleine séparation .

La question qui se pose, puisque vous semblez vouloir partir, c'est pourquoi ne pas demander une rupture conventionnelle ?

Concrètement si votre employeur a des justificatifs prouvant que vous travaillez, certes moins, mais que vous êtes payé comme il se doit, je ne suis pas sûre que cela soit au niveau du droit du travail qu'il faille vous pencher .

Et je ne vois pas bien l'intérêt pour vous de chercher à nuire financièrement à votre conjoint, surtout si vous êtes dans un contexte de séparation .

Par stepat

J'ai l'impression de lire les doléances d'un salarié en situation de harcèlement sous la forme d'une placardisation.

Mais effectivement le fait que votre employeur soit votre époux et qu'une procédure civile de divorce soit en cours, je me pose comme Kang74 la question de savoir si essayer de résoudre le souci par le droit du travail est la meilleure. Et j'avoue humblement ne pas avoir la réponse.

C'est le type de situation où il me semble bon de prendre un avocat car au delà de ses compétences juridiques il a la possibilité de prendre du recul sur la situation.

Cette situation me paraît aussi nécessiter un suivi par un psychologue car elle ne peut qu'être génératrice de souffrance mentale. Et appréhender une telle situation en situation de souffrance est un vrai handicap.