



## Clause abusive dans un contrat de travail de cdi

Par **babouchka26**, le **28/02/2011** à **18:51**

Bonjour,

### SITUATION:

Mon mari travaille à Moscou pour une grande entreprise sous CDI. N'ayant pas la nationalité russe (il est hollandais), il bénéficie d'un visa de travail renouvelable chaque année. Le fait est que l'année dernière, le visa a pris 4 mois pour être renouvelé. Il a du travailler en Hollande sous contrat hollandais. C'en est suivi toute une série de modifications dans son contrat du travail : taxes plus importantes (il faut résider 1 année entière pour avoir le même taux fiscal en Russie), changement d'assurance, changement de salaire...

Cette année, bien que l'on ait demandé à l'agence des visas de s'y prendre à l'avance, le même problème se pose, il faut renouveler le visa. Cela prendra à nouveau 4 mois. Pourtant aucun autre employé à notre connaissance travaillant en Russie ne connaît des délais aussi longs pour un renouvellement de visa et ne se retrouve pas à changer de contrat ni de pays.

Par conséquent, nous avons décidé de ne pas renouveler le visa et de simplement transférer à Paris. Mon mari effectuera son travail pendant 6 mois de Paris pour le marché russe, cela en accord avec le manager de Russie et la HR monde.

### CONTRAT:

Nous sommes à moins de deux semaines de notre départ forcé et aucun accord n'a été encore trouvé. Les indemnités de départ ainsi que le contrat français ne sont pas encore confirmés. Mais le plus inquiétant est une clause qu'il souhaite ajouter au contrat français. Le

contrat sera un CDI.

Mon mari travaillera de mars a septembre pour le marche et 20% de son temps pour le marche francais. Dans un meme temps, il essaiera de transitionner completement sur le marche francais. Il lui est necessaire pour cela de trouver un travail dans l'entreprise a Paris.

Or ils veulent lui faire signer une clause specifiant que s'il ne trouve pas de travail dans ces 6 mois, il sera licencie.

Cette clause me parait abuse car elle pourrait amener a des derives de la part de l'employeur.

Merci de me dire ce que vous en pensez.

Cordialement,  
Elisabeth