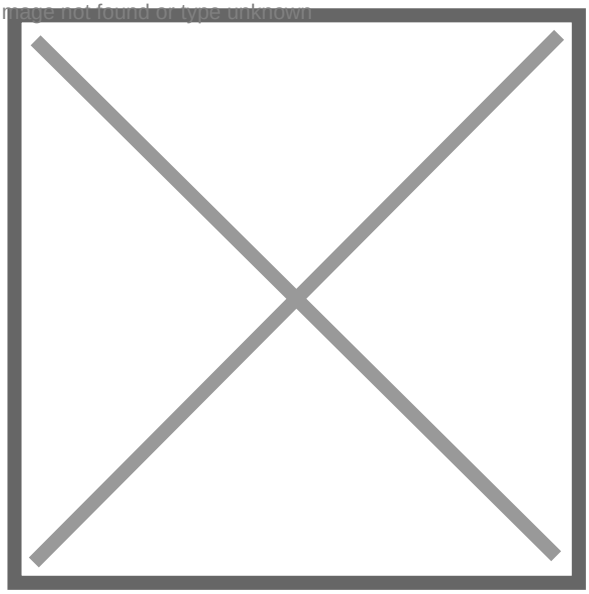
Image not found or type unknown



Avenant de contrat de travail

Par **isamot**, le **15/04/2016** à **19:39**

bonjour,
Mon employeur veux me faire un avenant a mon contrat de travail, j'avais un poste de chef de magasin dans un négoce qui a fermé. On m'a muté sur une autre agence depuis plusieurs années. j'ai toujours gardé cette qualification jusqu'au rachat par un groupe. Ma fonction n'était plus chef de magasin mais agent administratif. aujourd'hui en gardant mon statut, mon coef, niveau et échelon mon nouveau patron veut changer ma fonction en agent administrative secteur de Rouen. Est il dans son droit ?
de plus dans cet avenant il ma mis une clause de non concurrence que je n'arrive pas a interpréter. Pouvez vous m'expliquer? voici le texte : En conséquence, pendant l'exécution du présent contrat, Mme X s'interdit d'accepter toute autre proposition d'activité professionnelle de quelque nature que ce soit, et de diriger ou de s'intéresser à une quelconque autre activité commerciale directement ou indirectement, en quelque capacité que ce soit, tant pour son propre compte que pour celui d'un tiers ou d'une société n'appartenant pas au groupe, sauf autorisation expresse et temporaire de sa direction. Merci du suivi Cordialement

Par **morobar**, le **16/04/2016** à **17:19**

Bonjour,
En quelque sorte vous passez d'agent administratif à agent administratif.
En voila un changement.
[citation] il ma mis une clause de non concurrence [/citation]
Ce n'est pas une cause de non concurrence, qui n'a d'effet qu'après la rupture du contrat de travail, mais c'est une clause d'exclusivité rédigée par un ignorant en des termes qui lui masquent tout son sens.

En fait il vous est interdit de vous consacrer à une autre activité que celle prévue par votre emploi sauf autorisation "provisoire" de l'employeur.

Par **isamot**, le **17/04/2016** à **22:30**

non j'étais chef de magasin sur une autre agence avant sa fermeture et pour pas me licencier mon ancien patron m'a muté sur un poste d'agent administratif sans me modifier mon statut de chef de magasin. mais quand les nouveaux ont pris leurs fonctions ils m'ont laissé ce titre jusqu'au rachat définitif de la société et aujourd'hui voici l'avenant qu'ils veulent me faire signer.

Par **morobar**, le **18/04/2016** à **07:03**

Bonjour,
Mais j'avais bien compris cela.
Le repreneur n'st tenu que pas les contrats en cours. Pour lui vous êtes agent administratif et c'est tout.
[citation]muté sur un poste d'agent administratif sans me modifier mon statut de chef de magasin[/citation]
Je ne vois pas en quoi consiste la manœuvre, sinon qu' en pratique ni la rémunération ni les fonctions n'ont changé.

Par **isamot**, le **18/04/2016** à **08:20**

oui c'est tout a fait ça. et pour la clause d'exclusivité est ce que si je le décide ,je peux partir et me mettre a mon compte ou bien faire une autre activité car je ne les sens pas. Je pense qu'ils ont une idée derrière la tète car pour eux on ne doit pas rester plus de 7 ans dans une société et moi je vais avoir 30 ans d'ancienneté

Par **morobar**, le **19/04/2016** à **07:13**

Bjr,
La clause d'exclusivité n'a de sens que pendant l'exécution du contrat de travail, et non après.
Mais a priori vous semblez faire un procès d'intention au repreneur.
Attendez de voir venir, vous pouvez toujours démissionner après, ou négocier une rupture conventionnelle...

Par **isamot**, le **20/04/2016** à **08:09**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

merci pour vos conseils, si j'ai bien compris je signe le contrat et j'attends de voir ce qu'ils vont faire s'ils font quoi que ce soit dans les mois a venir voir années. En clair l'avenant ne me bride pas si je veux partir. Merci de m'avoir éclairé sur une clause ambiguë pour ma part.

Par **Lag0**, le **20/04/2016** à **08:25**

Bonjour,
A rappeler au passage, qu'une clause d'exclusivité doit être motivée par une situation ou un poste très particulier. Nombre de ces clauses ont été jugées nulle du fait qu'elles n'étaient pas absolument indispensables à la bonne marche de l'entreprise.

Par **isamot**, le **20/04/2016** à **13:31**

Merci pour votre précision et en effet je ne vois pas pourquoi on me met une clause d'exclusivité. Ce n'est pas un poste capital pour la société si ce n'ai mon ancienneté et ma connaissance du secteur et des clients.

Par **morobar**, le **20/04/2016** à **14:57**

Bis repetita, aucune clause d'exclusivité dans votre contrat, uniquement une clause d'exclusivité.

Par **Lag0**, le **20/04/2016** à **15:23**

[citation]aucune clause d'exclusivité dans votre contrat, uniquement une clause d'exclusivité.[/citation]
C'est moi ou quoi ?????? [smile33]

Par **morobar**, le **20/04/2016** à **16:07**

C'est moi.
Je lis "clause de non concurrence" après avoir relu la première intervention.
Avec mes excuses.
Je suis un peu plus sceptique sur les contraintes de mise en œuvre d'une clause d'exclusivité.
IL n'existe pas tant de décisions à ce sujet, qu'à celui des clauses de non concurrence.
Il est normal qu'un employeur qui paie un temps complet exige l'exclusivité de ce temps.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **20/04/2016** à **16:35**

[citation]Il est normal qu'un employeur qui paie un temps complet exige l'exclusivité de ce temps.[/citation]
Euh... je ne comprends pas bien où vous voulez en venir là ?
Personne ne met en cause que, durant le temps de travail, le salarié doit être à ce qu'il fait.
La clause d'exclusivité l'empêche, en revanche, d'avoir une autre activité à coté, autre emploi à temps partiel ou statut auto-entrepreneur par exemple.
Vous trouverez pas mal de décisions, surtout depuis que ce fameux statut d'auto-entrepreneur existe, qui jugent que l'employeur ne peut pas empêcher son salarié d'avoir une autre activité (le week-end par exemple) pour arrondir ses fins de mois, sauf cas très particuliers d'entreprise et de poste "sensible".

Par **morobar**, le **20/04/2016** à **17:17**

C'est histoire de valider les siestes du salarié au boulot car il travaille la nuit comme agent de sécurité et plombier le W.E.

Par **Lag0**, le **20/04/2016** à **17:22**

Si le salarié a parfois besoin de travailler à coté, c'est que son salaire est insuffisant.
Donc un employeur qui veut faire valoir une clause d'exclusivité doit payer suffisamment son salarié !
En Allemagne, par exemple, il est très courant, pour un salarié, d'avoir deux, voir trois emplois pour avoir un niveau de vie acceptable.
En France, non seulement on paie mal, mais on empêche le salarié d'augmenter ses revenus par une clause d'exclusivité !

Par **morobar**, le **20/04/2016** à **17:39**

Il n'est jamais obligé de rester.
Je n'ai rien contre les doubles emplois, mais il y a une limite à ce que peut encaisser physiquement et psychologiquement un travailleur.
Vous avez des smicard qui possèdent un livret A, et des cadres qui achètent des slips en papier, ceci pour l'appréciation d'un bas/haut salaire.
Ce que je veux dire pour conclure, est qu'on va condamner un employeur parce qu'entre débauche et embauche il ne respecte pas les 11 h de repos quotidien, tandis que le salarié va travailler des heures durant ce repos.
Itou pour le repos hebdomadaire.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **isamot**, le **20/04/2016** à **19:00**

je vous confirme que dans le négoce en matériaux les salaires ne sont pas élevés et que certains sont obligés de travailler en parallèle pour finir les fins de mois. je crois comprendre pourquoi l'employeur met cette clause pour certains ils font 35h sur 4 jours et avec l'activité l'employeur demande souvent de travailler le jours de repos ce qui n'est pas faisable quand on travail a coté. et ça ne plait pas quand on refuse.

Par **morobar**, le **20/04/2016** à **19:09**

Bonsoir,
[citation] avec l'activité l'employeur demande souvent de travailler le jours de repos ce qui n'est pas faisable quand on travail a coté. et ça ne plait pas quand on refuse.
[/citation]
Le refus d'exécuter des heures supplémentaires rémunérées est une cause de licenciement.
Je rappelle en outre que le temps de travail ainsi que les amplitudes quotidiennes/hebdomadaires/pluri-hebdomadaires font l'objet d'une réglementation européenne, et que le salarié peut être sanctionné pour les dépassements que semblent indiquer les propos rapportés.

Par **isamot**, le **21/04/2016** à **19:36**

chez nous les hs ne sont pas rémunérées mais seulement récupérables quand la direction donne son accord car on est en manque d'effectif

Par **morobar**, le **22/04/2016** à **08:29**

Je confirme donc ma réponse sur l'insubordination consistant à refuser d'effectuer des heures supplémentaires, si la récupération de celles-ci au lieu et place de leur paiement est régulière.
Les heures supplémentaires sont toujours effectuées sur ordre de la direction, ou avec son accord, sinon elles ne sont pas rémunérées.

Par **Lag0**, le **22/04/2016** à **08:51**

[citation]Je n'ai rien contre les doubles emplois, mais il y a une limite à ce que peut encaisser physiquement et psychologiquement un travailleur.
Vous avez des smicard qui possèdent un livret A, et des cadres qui achètent des slips en papier, ceci pour l'appréciation d'un bas/haut salaire.
Ce que je veux dire pour conclure, est qu'on va condamner un employeur parce qu'entre débauche et embauche il ne respecte pas les 11 h de repos quotidien, tandis que le salarié va

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

travailler des heures durant ce repos.
Itou pour le repos hebdomadaire.[/citation]

Je vous rappelle que la durée du travail à temps plein en France est de 35 heures. La durée maximale du travail est elle de 10 heures par jour, 48 heures par semaine (44 heures en moyenne sur 12 semaines). Pour un salarié qui exerce à temps plein pour un employeur, 7 heures par jour, 35 heures par semaine, cela lui laisse du temps pour une autre activité à coté (3 heures par jour, 9 heures par semaine), tout en respectant la législation.

Par **Lag0**, le **22/04/2016** à **08:56**

[citation]Le refus d'exécuter des heures supplémentaires rémunérées est une cause de licenciement. [/citation]
Ceci, seulement dans certaines conditions...
Ainsi, par exemple, lorsque le délai de prévenance est insuffisant et ne laisse pas la possibilité au salarié de s'organiser, un refus n'est pas considéré comme fautif.
Il a été jugé maintes fois que le refus d'heures supplémentaires demandées le jour même par l'employeur, n'est pas constitutif de faute.

Par **morobar**, le **22/04/2016** à **09:25**

Non non.
C'est seulement dans le cas où le salarié peut justifier d'un motif suffisant pour refuser d'exécuter des heures demandées tardivement.
*Un petit commentaire je pense bien fait ici:
http://roussineau-avocats-paris.fr/categories-2/avocat-heures-supplementaires/oblige/

Par **Lag0**, le **22/04/2016** à **09:49**

Pourquoi dites-vous non, non ? Votre lien dit exactement la même chose que moi !

[citation]
Le salarié peut également refuser :
[...]
Lorsque l’employeur n’a pas respecté un délai de prévenance suffisant.
[/citation]

Par **morobar**, le **22/04/2016** à **09:52**

Je dis "non non" car le motif du refus doit être impératif pour le salarié prévenu tardivement.
Voir un match à la TV ou un apéro chez un copain n'est pas un motif suffisant pour éluder une

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

demande de l'employeur.

Par **Lag0**, le **22/04/2016** à **10:06**

Le motif du refus sera tout simplement "j'ai des obligations que le délai laissé ne me permet pas d'annuler". Il n'y a pas plus de détail à donner.

Par **morobar**, le **22/04/2016** à **17:13**

SI c'était si simple il n'y aurait pas obligation d'accomplir les heures sauf.
Il suffit de déclarer pas d'accord pour des raisons que je n'ai pas à exprimer.
Cela ne tient pas la route.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés