



Contrat de travail et situation difficile

Par **Florian246**, le **03/12/2020** à **20:39**

Bonjour,

J'ai signé un un contrat fin septembre dans une société de service et compte tenu des événements des derniers mois certaines questions se sont soulevées et j'aimerais avoir un avis concernant plusieurs éléments.

Voici une petite chronologie des faits :

La prise de contact a été effectuée le 26 août 2020.

Le contrat a été signé le 29 septembre 2020.

La date d'embauche initiale est le 17 novembre 2020.

La période entre la signature et la date d'embauche avait pour but de me trouver un client chez qui travailler.

Le 2 novembre 2020 mon manager m'appelle pour m'informer que compte tenu de la situation, l'activité partielle est impossible et qu'il serait souhaitable de modifier ma date d'embauche. Il me présente les différentes options que me propose l'entreprise.

Le 10 novembre 2020 l'avenant m'est envoyé pour signature.

1. Signature du contrat :

j'ai mon contrat le 29 septembre. sur le document sont présents ma signature ainsi que la signature du directeur opérationnel (qui signe le contrat au nom de l'entreprise et qui n'était pas physiquement présent au moment de la signature) et celle de mon manager.

A la fin du contrat nous étions sensés signer avec la mention "lu et approuvé", or la signature du directeur opérationnel ne comportait pas cette mention. Elle a été rajouté par mon

manager. Cette ajout ne peut pas être manqué en inspectant le document.

Quel est l'effet sur la légitimité du contrat ? celui-ci est-il toujours valable ?

2. Date d'embauche et avenant :

Initialement ma date d'embauche était prévu le 17 novembre. au début du mois je suis contacté pour m'informer de la situation et me donner deux options :

- option 1 décaler de deux mois la date d'embauche au 25 janvier 2021
- option 2 procéder à une non entrée, à savoir rompre le contrat

Tous les échanges ce sont fait par téléphone, les seules traces écrites sont les emails que j'ai envoyé pour mettre les éléments à plat et demander plus d'informations et le mail m'envoyant l'avenant.

Après avoir considéré mes options, et un peu par défaut, (on me fonçait un peu la main avec deux options qui ne m'étaient pas favorable) je signe l'avenant qui décale la date d'embauche.

Note : Durant les échanges que j'ai pu avoir avec mon manager, le responsable d'agence et le directeur de la Région Grand Est, le sentiment que j'ai principalement eu est qu'il refusait d'honorer mon contrat et de sortir de l'argent alors qu'il avait eu 2 mois pour me trouver une mission.

Je n'ai pas vraiment de question sur cette partie là, le mal est déjà fait je pense. La question s'il doit y en une est : Est-ce complètement légal dans la forme ou le fond ? Est ce que même signé l'avenant n'est pas invalide à cause d'un vice ?

3. Clause de mobilité géographique :

En prévision de mon début de contrat j'avais pris un appartement proche de l'agence dont j'allait dépendre (Strasbourg). Mon manager était au courant de cela car j'avais envoyé plusieurs mails pour savoir si l'entreprise avait une carte à jouer pour m'aider à trouver un logement.

Toutes les informations dont je disposaient pointaient vers une prise de fonction dans la région de Strasbourg. J'ai donc signé un bail pour un appartement le 16 novembre débutant le 1er novembre.

Le problème est que mon début de contrat a été repoussé et qu'aujourd'hui tels que les éléments se déroulent pour le moment, la clause de mobilité prévue dans mon contrat va être utilisée pour m'envoyer à l'autre bout de la France métropolitaine. J'ai des contacts avec des agences allant de Lille à Bordeaux en passant par Paris et tout l'Ouest de la France.

Or avec me premier déménagement et le décallage de la date de début de contrat, mes finances ne me permettent plus de déménager. De plus la clause n'est sensée être invoquée que pour préserver les intérêts de l'entreprise (principalement financiers). Mais avec le décallage de ma date d'embauche, me forcer à un deuxième déménagement serait assimilé comme une double peine, surtout que de l'autre côté je n'ai pas encore reçu un seul euro de la part de l'entreprise.

Bien-sûr toute opposition à l'utilisation de cette clause résulterait d'une faute grave et donc logiquement à un licenciement.

Dans la mesure où des mesures ont déjà été prises pour "protéger les intérêts de l'entreprise", que celle-ci me contraint via une période assez longue entre la signature et le début initial du contrat et via un décalage de la date d'embauche (durée totale proche de 4 mois), et que j'avais déjà avancé des frais pour me rapprocher de Strasbourg, est-ce que l'entreprise peut m'imposer la clause de mobilité ? Si oui, dans quelle mesure et avec quelles contreparties ?

Merci d'avance.

Par **morobar**, le **04/12/2020** à **10:45**

Bonjour,

[quote]
avec la mention "lu et approuvé"

[/quote]
Aucune n'impose le fameux "mlu et approuvé" qui n'est en réalité qu'un gros pipeau.

Mais les habitudes perdurent, c'est ainsi que j'appelle les jeunes filles "mademoiselle" car je suis âgé et ne me vois pas appeler une gamine de 16 ans "madame".

[quote]
Est ce que même signé l'avenant n'est pas invalide à cause d'un vice ?

[/quote]
La signature implique l'accord des parties. Il n'y a aucun vice.

Il y aurait un peu plus de grain à moudre sur la clause de mobilité, dont l'application doit obéir à un motif impérieux.

Mais ce n'est pas gagné surtout avec une période d'essai vraisemblable.

[quote]
résulterait d'une faute grave et donc logiquement à un licenciement.

[/quote]
Il n'y a pas licenciement en période d'essai. Il suffit que l'employeur s'abstienne de motiver la rupture.

Par **Visiteur**, le **05/12/2020** à **18:31**

Bonjour,

1. *Signature du contrat :*

Quel est l'effet sur la légitimité du contrat ? celui-ci est-il toujours valable ?

Oui, votre contrat reste valable, mention "lu et approuvé" ou pas (formule désuète et reconnue inutile).

2. *Date d'embauche et avenant :*

Est-ce complètement légal dans la forme ou le fond ? Est ce que même signé l'avenant n'est pas invalide à cause d'un vice ?

Signé par vous, il est parfaitement valable.

3. *Clause de mobilité géographique :*

est-ce que l'entreprise peut m'imposer la clause de mobilité ? Si oui, dans quelle mesure et avec quelles contreparties ?

Elle peut vous la proposer par le contrat de travail, vous l'acceptez ou pas et dans ce cas, quid du contrat !!!

Or, vous avez signé ce contrat, ce que l'on ne doit faire qu'après examen des contreparties. Il est peut-être un peu tard pour en parler, mais vous devriez essayer, après avoir vu un élu syndical...

Notamment.... Si le changement géographique entraîne également un changement de l'objet de votre mission, alors la mutation n'est pas valide

Par **Florian246**, le **05/12/2020 à 19:02**

Merci pour ces réponses,

2. Pour l'avenant ma question repose surtout sur la validité de la procédure :

Tous les échanges se sont fait par téléphone et on ne m'a proposé que les deux options ci-dessus. Bien que ma signature rende valide l'avenant, est-ce qu'il m'était possible de refuser celui-ci ?

Cette option si elle est possible revêtait d'un élément suffisamment important car avec cette information je n'aurais certainement rien signé, d'où le vis.

3. Tout contrat repose sur un équilibre entre obligation et contrepartie.

Je m'en suis déjà rapproché de mon entreprise. Je ne touche pas de salaire pendant 2 mois,

alors que j'ai un loyer à payer et la première chose qui va se passer au moment de la date d'embauche est une "mutation" à l'autre bout de la France.

Or j'ai déjà accepté de reculer la date de début de mon contrat pour aller dans le sens "des intérêts de l'entreprise". De mon point de vue ces deux mesures qui me sont presque "imposées" sans contrepartie, en tout cas pour le moment.

D'où ma question je n'ai reçu aucune contrepartie, juste un "bloquage" car entre le moment où j'ai signé (le 20 septembre) et la date d'embauche (le 25 janvier) je suis relativement bloqué pour trouver un autre emploi qui me permettra d'avoir quelques rentrés d'argent.

Je vais contacter les élus syndical de l'entreprise pour voir s'ils peuvent m'aider, bien que je sois dans une situation bien tordue, n'ayant pas encore intégré à proprement parler l'entreprise.

Par morobar, le 07/12/2020 à 11:19

[quote]
est-ce qu'il m'était possible de refusé celui-ci ?[/quote]

Vous savez bien que non puisque vous avez exposé les 2 options de l'alternative.

[quote]
Or j'ai déjà accepté de reculer la date de début de mon contrat[/quote]

En déménageant précipitamment vous vous êtes mis ,dans une situation impossible.

Vous êtes dans l'obligation d'avalern ces couleuvres ou de renobcer à cet emploi.

Mais faites attention à un point impoortant. Si vous commencez à ouvrir des contentieux avtn le premier jour de travail, celui-ci ne surviendra jamais.

Je ne connais aucun employeur qyui embauche en connaissance de cause des empêcheurs de tourner en rond.

Ceci dit je ne dis pas que vous avez tort de râler, ,mais c'est en soulignant les désagréments encourrus maintenant aarpès de votre employeur (du fait de votre déménagement non sollicité) que vous pouvez espérer influencer l'avenir.

[quote]
. Si le changement géographique entraîne également un changement de l'objet de votre mission, alors la mutation n'est pas valide

[/quote]
Pourquoi ?