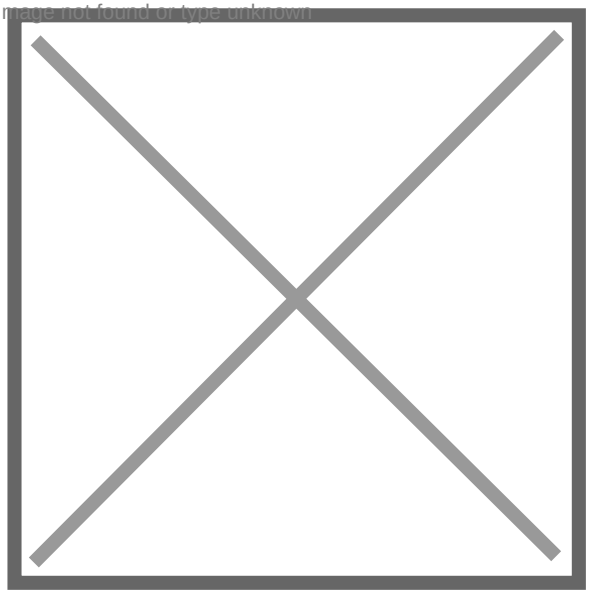
Image not found or type unknown



Modification unilatérale contrat de mission en cours

Par **Mariab**, le **08/01/2014** à **11:25**

Bonjour,

Une société X a conclu des contrats de missions avec des prestataires de services. Dans ces contrats de mission, un article 2 sur la rémunération dispose "Cette rémunération s'entend hors frais de déplacements et de séjours nécessaires au déroulement de la mission qui seront réglés sur la base des justificatifs des frais réellement engagés et des **taux en vigueur à la société X**".

La société X a décidé unilatéralement et en cours du contrat de mission de changer le taux des indemnités de frais de déplacement (en rédigeant une nouvelle note de frais et un courrier à destination des prestataires).

Est-ce que cet article 2 est abusif, valable juridiquement? N'est-il pas trop général? S'il n'est pas valable juridiquement, sur quel fondement?

Est-ce que la société X aurait dû rédiger un avenant ou est-ce qu'elle peut modifier **unilatéralement** le contrat de mission en cours? (je me demande si on peut d'ailleurs appeler cela une modification du contrat car vu la formulation de l'article 2, on dirait que le prestataire accepte par avance toute modification ultérieure du taux appliqué par la société X)

Merci d'avance

Cordialement

Par **moisse**, le **09/01/2014** à **09:42**

Bonjour,
J'interprète votre exposé comme un contrat commercial entre 2 entreprises.
Il peut donc y avoir une position dominante, une clause léonine, donc un litige qui devra être exposé devant le tribunal de commerce.

Par **Mariab**, le **09/01/2014** à **10:30**

Bonjour,

Non il s'agit d'un contrat de mission entre une société et un professeur pour effectuer des formations au sein de la société. Ce n'est pas un contrat de travail car le professeur est un prestataire extérieur.

Finalement l'opérationnelle qui a rédigé le contrat m'a dit que "taux en vigueur à la société X" signifie "taux en vigueur à la société X au moment de la signature du contrat de mission". D'ailleurs le taux leur avait été communiqué en même temps que la conclusion du contrat.

Je pense que la problématique est surtout celle de savoir si la société peut modifier unilatéralement le taux des indemnités de frais de déplacement ou si elle est obligée de rédiger un avenant? Qu'en pensez-vous?

Merci d'avance

Cordialement

Marie Baegert

Par **moisse**, le **09/01/2014** à **10:41**

Ce n'est donc pas un contrat de travail, mais une convention commerciale.
Comme toujours, c'est la loi du plus fort qui va primer.
Le reste n'est qu'une question de forme sachant que cela sera à prendre ou à laisser.
C'est le seul doit général des conventions qui va s'appliquer - code civil -, avec la grande règle de l'article 1162 sur l'interprétation.
Dans la situation exposée, le donneur d'ordre indique la référence de l'indice du paiement, et le changement du montant indemnisé n'implique pas le changement (contractuel) de l'indice.

Par **Mariab**, le **09/01/2014** à **11:23**

selon l'article 1132 C civ., cet article s'interprète donc en faveur de la société si je comprends

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

bien?

En fait, l'indice que la société avait décidé d'appliquer au moment de la signature du contrat était l'indice du barème kilométrique fiscal et en 2014, elle aimerait appliquer son propre indice qui s'applique pour tous les véhicules quelque soit leur puissance. Même si dans le contrat, il est écrit "taux en vigueur à la société X", est-ce qu'on ne peut pas considérer qu'il y a un changement de l'indice en plus du changement de montant? Dans ce cas là, est-on obligé de rédiger un avenant?

Merci d'avance

Cordialement

Par **moisse**, le **09/01/2014** à **18:59**

Bonsoir,
Non pour ce qui est de l'article 1162. Celui qui stipule c'est l'entreprise et celui qui s'oblige est le professeur.
En cas de doute la convention s'interprète en faveur du professeur.
Mais le doute ne semble pas permis ici, la clause est respectée.
SI le professeur s'estime pénalisé il peut certainement rompre la convention en tentant de s'appuyer sur cette modification qui vice son consentement avec une interprétation différente de la disposition litigieuse.
On aura bien compris que la situation est un peu identique au salarié en face d'un employeur, le déséquilibre est réel d'une façon générale.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés