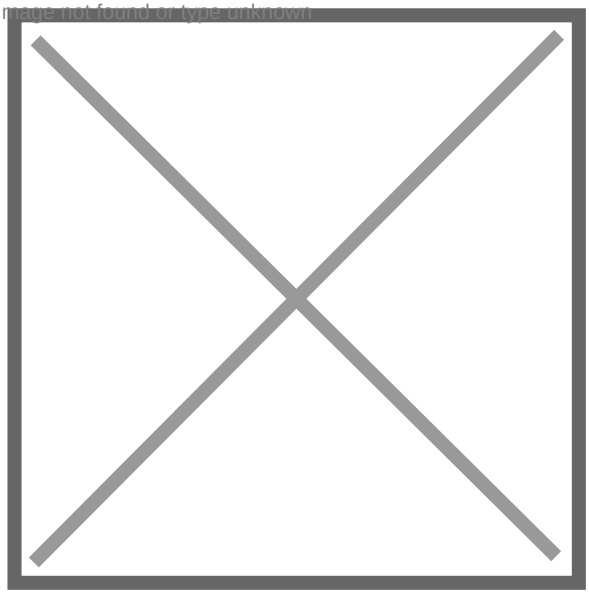
Image not found or type unknown



# Clauses contrat de travail - avis ?

Par **ALEXADR**, le **09/12/2017** à **10:33**

Bonjour,

Je suis sur le point de signer un contrat de travail en CDI. J'aimerais avoir vos avis sur certaines clauses.

1°/ "Les principales missions confiées à XXXX sont ...
La liste de ces attributions n'est nullement limitative et pourra évoluer en fonction des besoins de l'entreprise."
=> La porte ouverte à tout... Et un jour, on peut me dire de faire une tâche sans rapport avec mes fonctions pour me pousser à partir.

2°/ "LIEU DE TRAVAIL... Le lieu de travail habituel est XXX XXX XXX (NDLR:adresse postale). M. XXXX pourra être amené à se déplacer sur les différents sites de l'entreprise et ses filiales.
Il est de convention expresse que ce lieu de travail peut être déplacé à l'occasion de modification dans les structures de l'entreprise ou d'opérations ponctuelles, sans qu'il y ait novation ou modification du présent contrat."
=> Je dois aller là où me dira l'entreprise.

3°/ "OBLIGATIONS PROFESSIONNELLES (...) M. XXXX s'engage expressément à :
(...)
À demander l'autorisation de la Société pour toute activité complémentaire qu'il souhaiterait occuper."
=> Si je veux arrondir mes fins de mois par une autre activité pro ?

4°/ "RUPTURE. Chacune des parties pourra rompre le contrat de travail moyennant un préavis de 3 mois. Il est rappelé que ce préavis ne sera pas dû en cas de licenciement pour

faute grave ou lourde."
=> Si c'est moi, je passe par une démission. Ok. Mais si c'est l'employeur, il ne peut pas rompre le contrat comme cela sans me licencier... La phrase n'est pas claire !

Merci pour vos conseils et avis.
Cdt.

Par **morobar**, le **09/12/2017** à **10:47**

Bonjour,
Aucune de ces dispositions n'est illicite ni manquant de clarté.
1) Une liste exhaustive des fonctions du salarié est rarement simple à établir. Mais cela n'autorise pas pour autant à confier des fonctions hors du champ de compétence du salarié ou sans rapport avec son rang hiérarchique.
Abus de droit souvent sanctionné principalement dans les situations de "mise au placard".
2) clause de mobilité
Là encore de nombreuses décisions sont intervenues pour distinguer, le cas échéant, une mutation sanction, d'une modification légitime d'organisation.
3) Renforcement de l'obligation de loyauté sans clause d'exclusivité qui nécessiterait une indemnisation compensatoire.
4) rappel de la durée du préavis, effectivement non du en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés