



Avenant au contrat non signé, clause de mutation valable?

Par **Phalae**, le **15/07/2009** à **12:46**

Bonjour à tous,

Tout d'abord, je ne sais pas si je dois poster dans cette partie ou dans celle concernant les licenciements... Si je me suis trompée, merci de déplacer le sujet.

Je souhaiterais avoir des réponses concernant des questions sur le travail de mon ami.

En effet, on vient de lui faire part d'une mutation en Haute Loire par courrier avec AR, et cela à partir du 1er août.

L'explication est très longue, mais je souhaitais donner tous les détails. Merci à ceux qui iront jusqu'au bout.

Il est embauché par une entreprise depuis fin août 2006. Au départ, il était en CDD pour 3 mois. Puis, ils lui ont fait signer un CDI dans le cadre d'un contrat de professionnalisation qui a duré de fin novembre 2006 à juin 2008. Ce contrat indique son salaire brut et l'échelon (groupe A, seuil 1, il me semble me souvenir) auquel il a été embauché et précise que son lieu de travail est le Limousin-Poitou-Charentes. Il ne contient aucune clause concernant une quelconque mutation.

Suite à son contrat de professionnalisation, un avenant au contrat lui a été envoyé. Je dis bien envoyé car il l'a reçu par courrier « normal », c'est-à-dire, sans accusé de réception. Cet avenant venait modifier certaines clauses de son contrat.

Il indiquait que suite à son contrat de professionnalisation, son échelon évoluait (il passait de groupe A seuil 1 à groupe B seuil 1) et son salaire aussi.

Dans un paragraphe plus bas, il reparle de l'échelon et il met que qu'il est considéré comme groupe A, seuil 1. Il nous semble qu'à ce niveau l'employeur a fait une erreur puisque il est remis l'échelon d'origine et non le nouvel échelon.

Ensuite, il est re-indiqué que son lieu de travail est le Limousin Poitou Charentes, mais que toutefois, selon les crises (il est ds les réseaux telecom), il peut être amené à être sur d'autres régions de France.

Enfin, il y a une clause de mutation... Il est dit qu'en cas de modification de l'activité de l'entreprise ou de l'évolution, il peut être amené à être muté sur d'autres départements en France, et 3 villes sont citées précisément, une dans le Cantal (celle où nous sommes en fait), une dans le Lot et une dans la Vienne.

Cet avenant comportant une clause de mutation, il a hésité à le signer et après en avoir parlé à son supérieur, il ne l'a jamais signé. Il est donc en possession des 2 exemplaires, non signés par lui, seulement par son DRH, un qu'il devait retourner, un qu'il devait conserver.

Par **Phalae**, le **15/07/2009** à **12:47**

Je poursuis mon explication :

L'avenant date de juin 2008. Son salaire et son nouveau seuil est bien indiqué sur ses fiches de paye, et cela depuis juin 2008 alors qu'il n'a pas signé l'avenant.

Il a demandé des infos supplémentaires concernant la mutation :

- A partir du 1er août, il est affecté en Haute Loire. Pendant 4 à 6 semaines, il est considéré comme étant en déplacement, donc payé en conséquence (nuit d'hôtel + repas payés). Ensuite, s'il accepte, ils considèrent qu'il a pris ses dispositions, qu'il a trouvé un logement là-bas et donc, ses frais d'hôtel ne sont plus pris en charge, ses déplacements non plus.
- S'il refuse, il est licencié pour faute, car il a une clause de mutation dans son contrat.

Se pose maintenant ces questions :

- Est-ce que cet avenant est valable vu qu'il ne l'a pas signé ?
- Est-ce que ça veut dire qu'il est toujours embauché sous le contrat initial ?
- Du fait que son salaire et son échelon ait évolué, est-ce que ça sous-entend qu'il a accepté l'avenant ?
- Le fait d'avoir reçu son avenant par simple courrier ne pose-t-il pas problème ?
- Bref, tout ça pour savoir si la clause de mutation est valable... et du coup, est-ce qu'il peut se faire licencier pour un refus de mutation ?
- Ensuite, si la clause de mutation est valable, le fait que la haute-loire ne soit pas dans les départements cités (cantal, lot, vienne), cette clause peut-elle être remise en cause ?
- On suppose que si il fait jouer le fait que la mutation n'est pas valable et que du coup il la refuse, il vont trouver un motif bidon pour le licencier. Est-ce qu'il faut ne rien dire et se faire licencier pour faute car refus de mutation ou bien pour un autre motif qu'on ne connaît pas encore ?...

Je crois vous avoir donné tous les renseignements nécessaires mais si nécessaire, n'hésitez pas à me demander + d'infos

Pouvez-vous nous aider à y voir plus claire concernant cette signature de l'avenant et cette clause de mutation.

Phalae

Par **Cornil**, le **17/07/2009** à **19:21**

Bonsoir phalae

Mon avis:

Une modification du contrat de travail, et c'est le cas dans une adjonction de clause de

mobilité large , ne peut être valide que si signée explicitement pour accord par le salarié. Cette modification a été proposée par avenant (peu importe son envoi par lettre simple) , mais n'a pas été signée. Elle ne peut dans ces conditions être considérée comme valide. Ton ami reste donc dans le cadre de son contrat CDI antérieur, mais plus dans le cadre du contrat de professionnalisation qui a expiré, avec une mobilité sur les régions Limousin- Poitou-Charentes.

On ne peut donc le licencier en cas de refus de mutation, encore moins pour faute grave. Bien sûr cela ne plaira à l'employeur qui peut chercher ensuite des "poux sur la tête" à ton ami.

Ne pas évoquer le fait que l'avenant n'ait pas été signé, pourquoi pas , mais bon, crois-tu vraiment que l'employeur ne va pas examiner le dossier avant de prendre une décision? Maintenant vous résidez dans le Cantal, mais ton ami travaille où? : la Haute-Loire n'est pas plus éloignée du Cantal que le Poitou-Charentes...

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)