Image not found or type unknown

Mauvaise signature sur mon contrat

Par **darktender**, le **08/07/2012** à **14:01**

Bonjours

Vendredi dernier La directrice du domaine dans lequel je travail ma proclamé des insultes et des menaces, suite a cela, je me suis mis a étudier les lois qui me protègent et sachant que j'ai des témoins cela me facilite la tache. En lisant mon contrat, je réalise qu'au niveau de la signature, ce n'es pas la personne noté qui a signé mais le manageur de l'hotel alors qu'il est clairement stipulé Olivier ***** Gérant, si il n'a pas signé mon contrat, reste t'il valable?? Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **08/07/2012** à **19:16**

Bonjour,
Il faudrait savoir si une autre mention que la signature y a été portée et ce que cela pourrait vraiment vous apporter de contester la validité du contrat...

Par **darktender**, le **08/07/2012** à **19:46**

On monte un dossiers avec d'autres collègues de travail et on veut rien laisser passer, nous avons subis de l'harcèlement moral, des menaces et des injures venant de la direction, le fait de contester ce contrat me permettrais de constituer un dossier plus solide sur les fautes qui ont été commises. Il n'y a aucune autre mention sur le contrat qui justifierais cette faute de signature.

Par **P.M.**, le **08/07/2012** à **19:58**

Quand je parlais de mention cela pourrait être P/O (pour ordre) ou P/P (par procuration)... Avant de parler de faute, il faudrait déjà être certain qu'il s'en agit d'une et je dois dire que pour l'instant je n'ai pas fait de recherche jurisprudentielle mais vous ne répondez pas à l'interrogation pour savoir si la nullité du contrat de travail pourrait être dans votre intér$et, ce que pourrait décider le Conseil de Prud'Hommes...

Par **janus2fr**, le **08/07/2012** à **21:04**

Effectivement, pouvez-vous dire quel préjudice représente pour vous cette "mauvaise signature" ?

Par **darktender**, le **08/07/2012** à **21:41**

Oui les fautes sont la, menaces sur employés avec témoins, harcèlement moral, injures et nous sommes supposé toucher des repos compensatoire fixé a 110 % pour les 4 première heures, 120% pour les 4 suivantes et 150% pour les suivantes, ceci est applicable sur les heures qui sont effectués hors planning, je fini en général entre 22h30 et minuit sur mon planning, cette semaine j'été programmé a 22h30 pour mon fin de service et pourtant je suis partie a 3h du matin, les weekends durant les mariages je commence a 15h et je termine entre 5h et 7h du matin pour ensuite reprendre a 11h, nous n'avons des compensations sur les heures en plus de fait et cela pose problème au bout d'un moment surtout quand votre direction vous insulte et vous menace. Donc pour répondre a la question d'avant, il n'y aucune mention ni PO ni PP, je demande ceci pour savoir si mon contrat est toujours en règle ou si il n'a aucune valeur, tout cela est très important pour nous car nous sommes a bout de nerf et il faut arrêter de prendre les employés pour des chien. Je pense être en droit de me défendre face a ça. Je n'ai jamais fais ce genre de choses mais ça suffit.

Par **P.M.**, le **08/07/2012** à **21:55**

Nous ne vous répondions que dans le cadre du thème de votre sujet c'est à dire la signature du contrat de travail par une tierce personne que celle qui y est mentionnée pour éviter de s'égarer dans d'autres considérations qui ne sont d'ailleurs pas forcément du ressort du harcèlement mais de l'absence de respect de la législation...

Par **darktender**, le **08/07/2012** à **22:04**

La signature n'es qu'un détail je suppose que vous devais avoir beaucoup de demande donc je préfère en rester avec mon avocat car la situation reste grave sinon il n'y aurait pas 5 employés absent et des crise de nerf tout les jours, cela vous parait peut être banal mais la situation est grave. Je vous remercie pour vos réponses cela ne m'aide pas énormément mais c'est pas grave le dossier est déjà fais l'avocat répondra a nos questions. Merci pour votre temps a tous

cordialement

E.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **08/07/2012** à **22:29**

Mais je me demande ce qui vous permet d'accuser quelqu'un qu'il considère une situation banale quand ce n'est absolument pas son propos...
Si vous préférez que l'on vous donne des réponses toutes faites sans essayer de l'étayer juridiquement, effectivement cela ne peut pas beaucoup vous aider, en tout cas, vous ne devriez pas reproduire un ton assez méprisant que vous semblez reprocher à d'autres dans le cadre de votre travail...

Par **darktender**, le **08/07/2012** à **23:39**

Toute l'entreprise se mobilise a compter de demain contre cela, sans rentrer dans les détailles je sais que cela parait banal, mais ça ne l'es pas, je ne méprise pas m'es supérieures, bien au contraire mais la situation n'es pas acceptable, j'ai horreur de ce genre de procédure mais nous n'avons pas le choix, exploiter les employés pour un salaire minimum est intolérable, surtout dans le type de lieu que nous travaillons, je n'ai pas envie d'en arriver au prud’hommes mais nous nous sommes mis d'accord d’arrêter tout cela pour le bien être des employés et de leur santé. Nous avons les responsables de notre côté c'est même eux qui nous poussent a nous défendre. Je vous remercie pour votre aide, nous allons faire le moins de dégâts possible, nous voulons seulement ce qui nous es dû.

Par **P.M.**, le **09/07/2012** à **00:24**

Mais qui vous aurait dit que c'est banal ou que vous méprisez vos supérieurs car je ne prétend pas que vous êtes inférieur à moi, vous devriez prendre le temps de lire ce que l'on vous écrit et d'essayer de le comprendre...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés