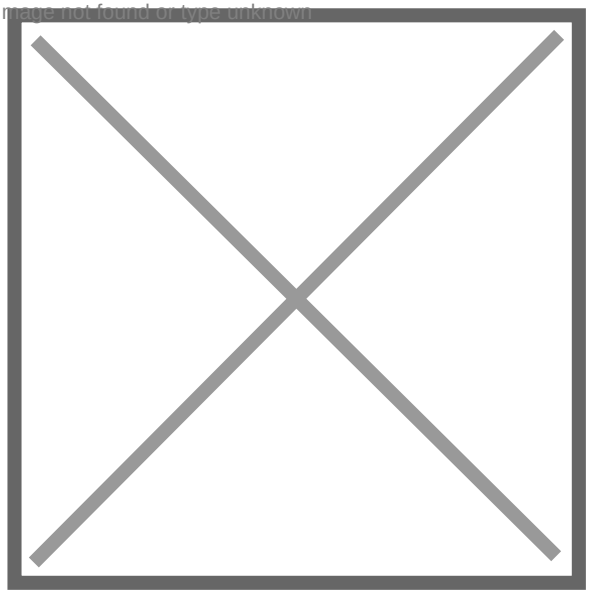
Image not found or type unknown



Sanctions pecuniaires licites employeur?

Par **Emmanuel pharma**, le **18/10/2012** à **21:07**

Bonjour,

Ma question est simple - est il licite que mon employeur me mette dans mon contrat de travail une clause de remboursement des frais de rapatriation d'une filiales étrangère (avec contrat local) vers la France (nouveau contrat francais) en cas de rupture du nouveau contrat francais avant 2 annees?

En l'espece, j'aimerais poser ma démission après 1 an pour une autre opportunité plus intéressante. Du coup je tombe dans la clause de remboursement des frais de déménagement - 20k euros demandés!!

Ca me semble un peu fort, d'autant que je n'ai pas la somme et que j'ai bossé comme un chien pendant l'année écoulée...

Est ce une clause illicite de type sanction pécuniaire?

Tout élément de réponse serait plus que bienvenue.
Merci!

Par **citoyenalpha**, le **19/10/2012** à **15:13**

Bonjour

la sanction financière consiste a retiré de l'argent à un employé sur son salaire.

le remboursement d'une prime de déménagement versée à condition d'être d'une durée raisonnable et limitée est donc licite.

Restant à votre disposition.

Par **pat76**, le **19/10/2012** à **15:29**

Bonjour

Article L 1331-2 du Code du travail:

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a stipulé dans un arrêt en date du 20 octobre 2010; pourvoi n° 09-42896:

" Les amendes et les sanctions pécuniaires sont interdites. Il s'agit d'une interdiction générale d'ordre public."

Par contre, la Cour d'Appel de PARIS a indiqué dans un arrêt en date du 26 septembre 1986; Dalloz1987, sommaire page 269:

" L'article L 1331-2 du Code du travail est sans effet sur la validité des clauses pénales sanctionnant des obligations contractuelles précies, telles que l'obligation de non-concurrence."

je pense que la clause insérée dans votre contrat de travail n'est pas licite car elle vous empêche de démissionner avant un certain délai et c'est une atteinte à votre liberté individuelle.

Par **Emmanuel pharma**, le **19/10/2012** à **15:58**

Merçi pour vos réponses - un peu contradictoires mais le message de pat est plus circonstancié... En effet, il y a matière à discuter visiblement.
Sur le message de citoyen alpha, je ne pense pas que les sanctions pécuniaires ne se limitent au simple prélèvement sur salaire, la définition est plus large...
De plus, la jurisprudence réfère à la notion de faute pour les sanctions pécuniaires licites ou non. En l'absence de faute (démission), je ne sais pas quelle jurisprudence est pertinente dans ce cas d'espèce.
Je ne suis pas juriste :(

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **citoyenalpha**, le **19/10/2012** à **16:57**

L'article L 1331-2 du Code du travail dispose que

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

la cour de cassation dans cet extrait, n'a fait que rappeler le code du travail

la cour d'appel de Paris a, quand a elle, statué conformément à la législation que des clauses pénales sanctionnant des obligations contractuelles précises ne sont pas des amendes ou sanctions pénales

Hormis les clauses obligatoires propres au contrats de travail particuliers (CDD, temps partiel…) et les clauses interdites, le contrat de travail est soumis à la liberté contractuelle.

Les clauses interdites et nulles : clause d'indexation, clauses contraires à l'égalité des femmes et des hommes, clauses attributives de juridiction, clauses dérogeant dans un sens moins favorable au salarié aux dispositions légales ou conventionnelles, clauses portant atteinte à la vie privée du salarié…

Les clauses générales figurant dans la quasi-totalité des contrats de travail : nature du contrat, engagement/durée, fonctions/attributions, rémunération, lieu de travail, horaire de travail, période
d'essai, convention collective applicable...

Tout contrat de travail peut prévoir des clauses spécifiques facultatives relatives soit à l'exécution du contrat de travail soit à la rupture de celui-ci. Les conditions de validité de ces clauses
sont fixées de manières restrictives par la jurisprudence.

Rien n'empêche l'employé de démissionner.Il devra cependant rembourser la prime de déménagement versée conformément à la clause prévu son contrat.

Restant à votre disposition.

Par **citoyenalpha**, le **19/10/2012** à **22:12**

Réponse suprimée car non opérante

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés