



## Légalité une clause particulière ee d'une délégation de pouvoirs

Par **dekece**, le **19/09/2011** à **06:40**

Bonjour, Je suis Cadre en CDI pour une société du BTP, depuis septembre 2010, cette société s'est placée en procédure de sauvegarde 15 jours après ma prise de fonctions, Le directeur à été remercié et nous avons signés des délégations de pouvoirs.

Un plan de sauvegarde de l'emploi à été instauré suivi du licenciement de plusieurs salariés le carnet de commande étant désespérément vide au niveau des nouvelles affaire, j'ai décidé de rendre ma démission étant sollicité par une autre entreprise, cependant mon contrat comprends une clause qui me semble si non illicite tout au moins très restrictive sur la possibilité de pouvoir quitter mon employeur (sommés à rembourser) voici cette clause:

ARTICLE 5 Conditions Particulières

La société vous allouera une indemnité forfaitaire de déménagement ou d'installation de 2500 Euros (DEUX MILLE CINQ CENT EUROS) sur présentation des factures, après la période d'essai.

Néanmoins, nous attirons votre attention sur le fait que cette somme prise en charge par la société ne vous sera définitivement acquise qu'au-delà d'un délai de 24 mois de présence dans notre entreprise.

Si vous quittez la société suite à une démission, vous serez tenu de rembourser les 2500 Euros (DEUX MILLE CINQ CENT EUROS) au prorata du délai restant à couvrir.

La société prendra en charge deux billets d'avion PARIS/REUNION en classe économique pour vous et votre épouse Née M....., étant convenu que le coût de cette prise en charge devra être intégralement remboursée à la société dans le cas d'une rupture de ce contrat de travail à votre initiative dans un délai de 24 mois après votre embauche.

Je voudrais savoir si 1) Le fait d'avoir mis la société en sauvegarde 15 jours après ma prise de fonction n'est il pas un abus de confiance , 2) Cette clause n'est elle pas abusive, 3) La délégation de pouvoirs (Elle comprends "Faire toutes transactions ou compromis, donner tous acquiescements et désistements)ne doit elle pas être assujettie des moyens,(En période de sauvegarde, la gestion est épaulée par un mandataire judiciaire qui fait que tous chèque ou ordre de cde est d'abord signé par la DAF et le président, nous n'avons pas de chéquier.

D'avance merci

Par **P.M.**, le **19/09/2011** à **19:59**

Bonjour,

Il semble curieux d'obliger le salarié à rembourser une prime qui en fait est attribuée sur la base de ses propres frais d'installation et je ne suis pas sûr que le Conseil de Prud'Hommes

ne considérerait pas la clause comme abusive...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un avocat spécialiste ou de négocier l'annulation de cette clause avec l'employeur si vous ne voulez pas attendre le licenciement éventuel...