Image not found or type unknown

Remboursement argent employeur

Par **Beaux emilie**, le **16/01/2017** à **12:38**

Bonjour,

En tant que responsable d une boutique, j étais chargée dans mon établissement de remettre mensuellement les tickets restaurants à déposer pour paiement a une tierce personne de la société. En decembre 2015 avant un départ en vacances et fermeture de la boutique pour 1 semaine, J ai du cacher (mettre en sécurité) les derniers jours de recette en tickets restaurant que personne n était venu chercher. Or au retour de vacances, J ai complètement oublié de les remettre, Et ils sont restés la jusqu a ce qu ils soient retrouvés vendredi (montant environ 1500€). Ils ne sont plus valables on ne peut plus rien en faire malheureusement. Je me suis excusée d une telle erreur qui me contrarie bien entendu au plus haut point. je suis en congé maternité, Et J ai envoyé ma lettre de démission (avant L incident) à mon employeur, démission qui prend effet le 31/01. Nous nous Sommes mis d accords la dessus. Sauf que maintenant il me dit que je vais devoir rembourser, alors que je n en ai pas les moyens. À T il le droit de me réclamer une telle somme? Ou de la retenir sur mon solde de tout compte en préparation? Que dois je faire?
Merci d avance pour vos éclaircissements.

Par **miyako**, le **16/01/2017** à **12:53**

bonjour,
D'après ce que vous nous décrivez,je pense que vous devrez rembourser ,mais c'est à négocier avec l'employeur.Si vous avez de bons contactes cela peut se faire dans une compréhension mutuelle.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Beaux emilie**, le **16/01/2017** à **13:04**

Merci pou votre réponse.
Est ce qu il existe un texte de loi stipulant cela?
Il me semblait que la "sanction pécuniaire" était interdite par le code du travail.
Sur le plan moral, je suis d accord qu il faudrait rembourser, Mais c est une grosse somme et je n en ai pas les moyens.

Par **P.M.**, le **16/01/2017** à **13:32**

Bonjour,
Vous n'avez rien à rembourser tant que l'employeur n'invoque pas une faute lourde qu'il aurait beaucoup de mal à démontrer puisqu'elle implique une intention de nuire à l'entreprise...

Par **miyako**, le **17/01/2017** à **12:38**

Bonjour,
L'employeur peut exiger des dommages et intérêts,car il s'agit d'un préjudice causé à l'entreprise par négligence .
Ces tk restaurants auraient du être envoyés à encaissement ,immédiatement ,on ne laisse pas trainer 1500€ de tks dans un tiroir ou dans un endroit secret.
C'est le juge qui appréciera le degré de responsabilité .
Si le code du travail interdit les sanctions pécuniaires,cela ne dispense pas le salarié d'assumer sa négligence en vertu des articles 1383 et 1384 alinéa 1 du code civil.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/01/2017** à **13:02**

Bonjour,
Après avoir dit simplement que vous pensiez le salarié devrait rembourser, vous voici sûr de vous...
Lorsque l'on est un juriste compétent on se réfère à des articles du code civil encore en vigueur, ce qui n'est plus le cas à ce propos depuis le 1er octobre 2016...
C'est maintenant à l'art. 1242 du code civil que selon vous il faudrait se référer et son 1er alinéa est clair :
[citation]On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde.[/citation]
Donc l'employeur doit répondre des négligences de son salarié y compris contre lui-même...
Si vous ne connaissez pas la Jurisprudence, ce n'est pas la peine de mentir et de tromper les lecteurs ou alors, il faudrait en produire une qui confirme vos allégations..
Je maintiens ce que j'ai dit à l'intéressé :
[citation]Vous n'avez rien à rembourser tant que l'employeur n'invoque pas une faute lourde qu'il aurait beaucoup de mal à démontrer puisqu'elle implique une intention de nuire à l'entreprise...[/citation]

Par **P.M.**, le **17/01/2017** à **13:51**

En plus, l'employeur serait vraisemblablement débouté pour les raisons que j'ai indiquées

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sans bien sûr préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes...

Par **P.M.**, le **17/01/2017** à **18:12**

Puisque malheureusement l'intervenant qui prétend faussement que l'employeur peut, même en dehors d'une faute lourde, réclamer des dommages-intérêts au salarié ne fournit pas la moindre Jurisprudence de la Cour de Cassation, j'indique par exemple l'Arrêt 03-46624 :
[citation]La responsabilité du salarié envers son employeur ne pouvant être engagée que pour faute lourde, une cour d'appel ne peut condamner un salarié à payer des dommages-intérêts à son employeur dès lors que ce dernier ne reprochait à son salarié qu'une faute grave.[/citation]
Dans une affaire beaucoup plus importante qui va bien au-delà de la simple négligence, la sentence est la même par l'Arrêt 97-41911 :
[citation]Attendu que, soutenant que M. Y..., ancien salarié de la société Compagnie Flamand Pfertzel international (CPFI), n'ayant pas restitué à son employeur des bijoux qui lui avaient été remis, par un client de l'entreprise, dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, M. X..., en sa qualité de liquidateur judiciaire de la société CPFI, a engagé contre M. Y... une instance pour obtenir le paiement d'une somme représentant la valeur des bijoux ;

Attendu que le liquidateur judiciaire de la société CPFI fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Schiltigheim, 14 mars 1997) d'avoir rejeté cette demande, alors, selon le moyen, que le conseil de prud'hommes a violé les dispositions de l'article 1315, alinéa 1er, du Code civil ; qu'en effet, il a estimé qu'il appartenait à M. X..., ès qualités, de rapporter la preuve de ce que M. Y... avait bien repris un certain nombre de bijoux confiés à une société Grégor ;

qu'en réalité, la preuve de ce que les bijoux étaient bien en possession de M. Y... a bien été rapportée, ainsi qu'il résulte d'une correspondance en date du 5 janvier 1995 ; qu'il s'ensuit qu'il devait y avoir lieu de faire application des dispositions de l'article 1315 susvisé, en son deuxième alinéa, lequel impose au débiteur d'une obligation de justifier de s'en être libéré ; qu'aucun des documents versés aux débats par M. Y... ne satisfait aux exigences de l'alinéa dont s'agit ;

Mais attendu que **la responsabilité du salarié envers son employeur n'est engagée qu'en cas de faute lourde** ; que l'action exercée par l'employeur avait pour objet la condamnation du salarié au paiement de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de restituer à son employeur les bijoux reçus dans l'exercice de ses fonctions ; que l'employeur devait donc prouver la faute lourde du salarié ; que les juges du fond, par une appréciation souveraine des éléments de preuve, ont estimé que cette preuve n'était pas rapportée ; que, par ces seuls motifs, le jugement se trouve légalement justifié ; que le moyen n'est pas fondé[/citation]
Je pourrais aussi citer l'Arrêt 97-41920 :
[citation]La convention relative à la responsabilité personnelle du salarié envers son employeur ne peut produire effet, quels qu'en soient les termes, qu'en cas de faute lourde du salarié.[/citation]
Je continue avec quelques décisions parmi tant d'autres :
- Arrêt 01-40084
- Arrêt 03-40069

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Arrêt 03-43587
- Arrêt 07-44485

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés