



# Contrat de travail - Remboursement de formations

Par **DonPardo**, le **30/05/2012** à **10:45**

Bonjour,

Je suis actuellement en développement informatique dans une société.

Je fait actuellement face a plusieurs soucis:

- Je paye des tickets restaurants depuis 2 mois sans pour autant en voir la couleur.
- Mes déplacement ne m'ont pas été payés ( ce qui représente environs 200€ )
- Le salaire parfois tombe en milieu de mois ( il paye par chèque antidaté lorsque ça arrive ).
- Et bien sur n'ayant pas suffisamment de couverture financière, je me retrouve avec des agios parfois... ( j en ai actuellement pour environ 400€ d'agios... ).

En gros j'ai envie de changer de boite.

Le soucis est le suivant:

J'ai une close dans mon contrat qui stipule que je doit remboursé l'intégralité des formations suivis en cas de démissions dans les 10 mois qui suivent:

Voici la clause:[citation]

Aussi, Monsieur XXXXXX s'engage à rester dans l'entreprise au moins douze (12) mois après toutes formations financées intégralement ou non par NOMDESOCIETE et dont il aura bénéficié. Sauf accord à l'amiable, en cas de départ anticipé, il devra rembourser à NOMDESOCIETE l'intégralité des frais engagés ou estimés sur toutes les formations intervenues lors des 18 derniers mois qui précèdent sa date de départ et assurer la formation de son successeur sur une période de trois mois.

[/citation]

Mes questions:

- 1/ Cette close de contrat est elle légal. Si ce n'est pas le cas... que suis-je censé faire? le contrat est t-il toujours valable?
- 2/ Ais-je un moyen de me faire remboursé l'argent que l'on me doit?
- 3/ Tout conseils supplémentaire est le bien venu...

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **30/05/2012** à **18:32**

Bonjour,

Une telle clause concernant les formations n'a aucune valeur juridique et est donc réputée non écrite puisque illicite, je vous propose [ce dossier](#)...

Si l'employeur ne vous verse pas tout ce qu'il vous doit éventuellement après l'envoi d'une mise en demeure par lettre recommandée avec AR, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes tout comme d'ailleurs, s'il le fallait pour faire annuler la clause illicite dans le contrat de travail qui, à son exception, reste applicable...