

Cour d'appel (travail) 6 Juillet 1995

n° 16463

Composition: prés. M. Schlungs, cons. Mmes Wantz et Havé.

Partie : A

Par requête déposée le 5 juillet 1993 au greffe de la justice de paix de Diekirch la société anonyme A a demandé la condamnation de B à lui payer le montant de 21.763,06 DM du chef de frais de formation à l'étranger déboursés au profit du défendeur.

Le 18 février 1994 le tribunal du travail saisi de l'affaire a rendu un jugement dont le dispositif est conçu comme suit:

«le tribunal du travail, siégeant en matière de contestations entre patrons et employés, statuant contradictoirement et en premier ressort, déboutant de toutes conclusions plus amples ou contraires comme respectivement superflues ou mal fondées; reçoit la demande en la forme; la déclare justifiée; partant condamne B à payer à la société anonyme A la somme de 24.021,15DM et 34.962francs belges à titre de frais de formation, de séjour et de route déboursées par la société anonyme A pour compte de B, la somme en DM à convenir en francs luxembourgeois au cours du jour du présent jugement, les deux sommes avec les intérêts légaux à partir du 5 juillet 1993, jour de la demande en justice jusqu'à solde; dit que l'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du jugement; dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement; condamne B à tous les frais et dépens de l'instance."

Le 11 mars 1994 B a régulièrement relevé appel du jugement du 18 février 1994.

Par un contrat de travail du 20 décembre 1990 prenant effet le 1er février 1991 l'appelant a été engagé par la société anonyme A comme ingénieur diplômé avec un appointement mensuel de 83.000 francs durant la période d'essai de trois mois.

Le 7 février 1991 les parties ont signé une convention complémentaire dont la teneur est la suivante:

«Zusatzvereinbarung zum Einstellungsvertrag vom 20.12.1990

Zwischen

1) der Firma A S.A., mit Sitz in x, hier vertreten durch Herrn C welcher nachfolgend als «Arbeitgeber» bezeichnet wird,  
und

2) Herrn B., welcher fortan als «Arbeitnehmer» bezeichnet wird, wurde folgendes vereinbart:

Artikel 1: Zusätzlich zum Arbeitsvertrag, welcher am 20.12.1990 zwischen den obengenannten Parteien abgeschlossen wurde, einigen sich die Unterzeichneten auf folgende Vereinbarungen, welche als Zusatzvertrag und wesentlicher Bestandteil des vorerwähnten Arbeitsvertrages anzusehen sind.

Artikel 2: Der Arbeitnehmer wird eine Reihe von fachbezogenen Weiterbildungskursen auf dem Gebiet der 5-Achs-Maschinen und das dafür relevante CAD/CAM System besuchen (s. beigefügten Ausbildungsplan).

Ein lückenloser Kursbesuch wird vorausgesetzt.

Artikel 3: Der Arbeitgeber übernimmt die vollen Kurskosten sowie eventuelle Prüfungsgebühren und Schulungsunterlagen.

Die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Fahrt werden ebenfalls vergütet. Die entsprechenden Ausgaben sind zu belegen und durch den Personalverantwortlichen freizugeben.

Artikel 4: Die laufenden Bezüge des Arbeitnehmers werden vom Arbeitgeber während der Gesamtzeit der Fortbildungskurse weitergezahlt.

Artikel 5: Die Vertragsparteien vereinbaren, daß die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse mit 1.100.000 Franken veranschlagt werden.

Artikel 6: Der Arbeitnehmer verpflichtet sich durch die Unterzeichnung des vorliegenden Vertrages, nach Ablauf der Fortbildungskurse, voraussichtlich 12-18 Monate, sein Arbeitsverhältnis für mindestens 5 Jahre, also bis zum 31.07.1997, fortzusetzen.

Die in Artikel 5 genannten Kosten wird der Arbeitgeber in 5 Jahren abschreiben. Tritt der Arbeitnehmer während dieser Zeit aus, so ist er unwiderruflich zur nachfolgend festgelegten anteilmäßigen Rückerstattung verpflichtet:

- Austritt nach 0-12 Monaten: 5/5 Rückerstattung
- Austritt nach 12-24 Monaten: 4/5 Rückerstattung
- Austritt nach 24-36 Monaten: 3/5 Rückerstattung
- Austritt nach 36-48 Monaten: 2/5 Rückerstattung
- Austritt nach 48-60 Monaten: 1/5 Rückerstattung

Der Arbeitgeber, Unterschrift

Der Arbeitnehmer, Unterschrift. »

B reproche aux juges de première instance d'avoir déclaré valable l'avenant du 7 février 1991, ce qui a entraîné sa condamnation au remboursement des frais de formation engagés, alors que pourtant la convention complémentaire incriminée serait nulle par application de l'article 1111 du Code civil eu égard à la violence morale exercée sur lui, sinon pour être

contraire à l'article 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, en ce qu'elle aurait visé à restreindre les droits du salarié et à aggraver ses obligations.

L'Intimée conteste toute contrainte usée contre son ancien préposé et fait plaider la licéité des clauses prévoyant l'obligation du salarié de rester un certain temps au service de son employeur en contrepartie de frais que ce dernier a pris en charge pour assurer sa formation dans un domaine spécifique comme celui de l'informatique.

D'après l'article 6 de l'avenant du 7 février 1991 B, s'est engagé à continuer son contrat de travail encore pendant 5 ans après l'accomplissement de ses stages de formation, donc jusqu'au 31 juillet 1997 et en cas de non-respect de cette obligation il est tenu de restituer les frais exposés à cet effet par le patron conformément à un schéma dégressif arrêté entre parties.

D'après l'article 3 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail les parties ne sont autorisées à déroger aux dispositions de cette loi que dans un sens plus favorable au salarié et est nulle et de nul effet toute clause qui vise à restreindre les droits de ce dernier ou à aggraver ses obligations.

La validité des clauses de remboursement des frais de formation est reconnue par la jurisprudence. Est licite une clause librement souscrite par le salarié le contraignant à rester pendant trois ans au service de son employeur en contrepartie des frais que ce dernier a pris en charge pour assurer sa formation eu égard à la spécificité du domaine informatique et qu'elle ne doit pas être considérée comme portant atteinte à la liberté qu'a tout salarié de choisir son emploi (Encycl. Dalloz v° Formation professionnelle et Promotion sociale nos 262 et 263).

Cependant le remboursement doit correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif.

Une clause qui, en définitive, a pour but de dissuader le salarié de quitter prématurément l'entreprise est entachée de nullité comme faisant obstacle indirectement au droit que l'employé tient d'une disposition d'ordre public de mettre fin unilatéralement à un contrat à durée indéterminée (ibidem: n° 265). L'illicéité des obligations imposées au salarié peut provenir de la durée excessive du délai au cours duquel en cas de démission celui-ci est débiteur des frais de formation ou encore du coût démesuré de la formation (Soc 23 nov. 1983, D. 1984 I.R., p. 372, observation Lyon-Caen).

Il ressort des pièces versées en cause et notamment des factures des institutions spécialisées que B a participé en 1991 et 1992 à 7 stages à l'étranger d'une moyenne de 4 jours par session ce qui fait en gros un mois de formation pour une durée totale de 15 mois au service de la société anonyme A de sorte que pendant ce temps l'entreprise pouvait déjà profiter des connaissances acquises par son préposé en cours de route et ce pour un salaire mensuel de respectivement 83.000 et 86.000 francs, rémunération certainement pas exagérée pour un ingénieur diplômé à qui suivant contrat de travail étaient confiées des tâches à haute responsabilité.

Il résulte de ce qui précède que l'avenant du 7 février 1991 conclu entre parties au cours de la période d'essai c'est-à-dire à un moment où la situation de B était des plus précaires est démesuré pour autant qu'il impose au salarié durant la première année le remboursement de la totalité des frais de formation alors que pourtant la société a elle-même profité pendant plus d'un an des connaissances acquises par son employé et ce en contrepartie d'une rétribution assez modeste eu égard au niveau d'instruction élevé de celui-ci.

La «Zusatzvereinbarung zum Einstellungsvertrag vom 20.12.1990» est encore excessive sur le plan de la durée du délai de remboursement ayant été de 5 ans après l'accomplissement des stages en discussion même si elle prévoyait une dégressivité de 20% par tranche de 12 mois.

Il résulte que les modalités de restitution des frais de stage, telles qu'elles furent imposées à B par l'avenant du 7 février 1991 ont par leur caractère exorbitant porté atteinte au droit fondamental du salarié au libre choix de son travail; qu'elles ont de ce fait sensiblement restreint ses droits et aggravé ses obligations par rapport à celles prévues par la loi; la clause de remboursement stipulée par l'article 6 du susdit avenant est partant au prescrit de l'article 3, alinéa 2 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail nulle et de nul effet et ne saurait servir de base légale à l'action introduite par la société anonyme A qui par conséquent est à débouter de ses prétentions.

Le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

Par ces motifs,

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel en la forme;

le dit fondé;

réformant:

dit que la société anonyme A n'a pas droit aux montants réclamés;

en conséquence:

décharge B des condamnations encourues par le jugement entrepris;

condamne la société anonyme A aux dépens des deux instances.