

Arrêt de la Cour d'Appel du 04/02/2016.  
Exempt - appel en matière de droit du travail.  
Numéro du rôle : 42099.  
Audience publique du quatre février deux mille seize.

Présents :  
Carlo HEYARD, président de chambre,  
Ria LUTZ, premier conseiller,  
Rita BIEL, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à ..., représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 16 février 2015, comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

B, demeurant à ..., intimé aux fins du susdit exploit BIEL, comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 17 novembre 2015.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par une requête déposée au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 20 décembre 2013, B réclama à son ancien employeur les arriérés de salaires pour les mois d'avril et mai 2013, ainsi que les frais pour les mois de janvier à mai 2013, d'un montant total de 13.100,42 euros.

Il fit exposer avoir été au service de la société A comme pilote à partir du 1<sup>er</sup> août 2011 jusqu'au 14 mai 2013, date de la fin de la relation de travail intervenue suite à sa démission et que ses salaires et les frais sus-indiqués ont été retenus à titre conservatoire par l'employeur, dès lors qu'il a refusé de rembourser les frais de formation lui avancés par l'employeur en 2012 et 2013. Il sollicita partant le paiement de ces montants, alors que l'employeur formula une demande reconventionnelle d'un montant de 23.419,52 correspondant aux frais de formations déboursés par lui pour les deux formations du salarié, sur base de l'article L. 542-15 du code du travail.

Par un jugement rendu contradictoirement le 7 janvier 2015, le tribunal du travail a déclaré fondées les demandes du salarié et non-fondé la demande reconventionnelle de l'employeur.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a, par application de l'article L. 224-3 du code du travail relatif aux retenues sur salaires et rémunérations, décidé que la prise en charge des frais de formation par l'employeur ne s'analyse pas en une avance sur salaire au sens du prédit article, de sorte qu'il a déclaré la retenue opérée par l'employeur illégale et l'a condamné à payer au salarié les montants réclamés; concernant la demande reconventionnelle formulée par l'employeur, le tribunal du travail a, après avoir constaté l'existence de l'article 9 du contrat de travail, prévoyant que les frais de formation sont à charge de l'employeur, sans référence à l'article L. 542-15 du code du travail relatif, au remboursement des frais de formation, il a relevé que les parties ont dérogé à l'article du code du travail dans un sens plus favorable au salarié par application de l'article L. 121-3 du code du travail et a dès lors déclaré la demande reconventionnelle mal fondée, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser si la formation litigieuse remplit les conditions de l'article L. 542-15 du code du travail.

La société A SA a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 16 février 2015.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de débouter le salarié de ses demandes et de faire droit à sa demande reconventionnelle.

Elle fait grief à la juridiction de première instance d'avoir retenu que l'article 9 du contrat de travail déroge à l'article L. 542-15 du code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Elle soutient que la clause contractuelle prévoit uniquement le paiement par l'employeur des frais de formation, sans que ce dernier n'ait renoncé à son droit de demander, conformément à l'article L. 542-15 du code du travail, le remboursement de ces frais si les conditions en sont remplies ; l'appelante fait donc une distinction nette entre payer et supporter in fine les frais litigieux.

Elle fait encore grief à la juridiction du travail de ne pas avoir constaté que les 3 conditions de l'article L. 542-15, à savoir 1) une résiliation à l'initiative du salarié, 2) une formation dispensée au profit du salarié et 3) finalement, une formation agréée, étaient remplies, de telle sorte que le salarié était tenu de rembourser ces frais de formation.

A titre subsidiaire, l'appelante entend rechercher la responsabilité du salarié sur base des articles 1134 et ou 6-1 du code civil, alors qu'il appert des circonstances dans le cadre desquelles le salarié a démissionné, que ce dernier a manifestement et de mauvaise foi abusé de ce droit, en démissionnant 15 jours après son retour de formation et après avoir profité financièrement de ces formations.

Finalement, l'appelante relève qu'elle a payé par erreur la totalité du montant auquel elle a été condamnée en première instance, alors que seuls les montants nets des arriérés de salaire auraient dû être payés, de sorte qu'elle réclame la restitution de l'indû sur base des articles 1235 et ou 1376 du code civil.

Elle demande acte que le salarié a déclaré dans ses conclusions notifiées le 30 juin 2015, qu'il lui appartiendra le cas échéant de se conformer aux obligations fiscales et sociales de l'octroi de ces montants.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement a quo par adoption de ses motifs et demande acte que l'appel de l'employeur est limité à la question du remboursement de frais de formation. Il conteste le bien-fondé de la demande en répétition de l'indû.

Il conteste encore que la condition sub 3 de l'article L. 542-15 du code du travail soit remplie, à savoir que la formation ait été faite à son profit.

Il soutient que cette formation était plus dans l'intérêt de son ancien employeur.

Il conclut à l'irrecevabilité de la demande de l'appelante basée sur les articles 1134 et ou 6-1 du code civil, pour être nouvelle en instance d'appel, par application de l'article 592 du NCPC.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Les parties s'accordent pour dire que le salarié, au service de la société A depuis le 1<sup>er</sup> août 2011 en qualité de pilote, partant soumis à l'obligation de suivre annuellement une formation afin de bénéficier des autorisations pour pouvoir continuer à piloter, a suivi du 12 au 16 avril 2012 une formation à New-York, dispensée par la société « C », ainsi que du 23 au 29 mars 2013 d'une formation à Dubaï dispensée par la société « D », les deux formations ayant eu un coût pour l'employeur de 23.419,52 euros ; qu'il a démissionné avec préavis en date du 12 avril 2013, soit quatorze jours seulement après son retour de formation, de sorte que l'employeur lui réclama par application de l'article L. 542-15 du code du travail par plusieurs courriels des 24 et 30 avril 2013, le remboursement de ces frais de formation, ce que le salarié refusa de faire.

Concernant le remboursement des frais de formation, l'intimé soutient que son ancien employeur a renoncé à tout remboursement en vertu de l'article L. 121-3 du code du travail, en précisant explicitement qu'il prendra ces frais à sa charge et qu'il a donc fixé des modalités de remboursement plus favorables au salarié, ce qui est formellement contesté par la partie appelante.

Il est de principe que « la renonciation ne se présume pas », mais qu'elle se prouve.

Il incombe partant à celui qui invoque la renonciation à un droit par son titulaire de la prouver, soit en l'occurrence au salarié.

La susdite maxime constitue une directive d'interprétation stricte qui s'impose au juge, aussi bien lorsqu'il doit déterminer la portée d'une déclaration expresse que celle d'un comportement (renonciation tacite).

L'article 9 du contrat de travail liant les parties stipule :

«

The Employee herewith confirms to hold a valid JAR FCL flight crew licence and to comply with all further requirements from EASA, JAA and the Luxembourg Civil Aviation Authorities to perform his flight duties as well as all other specific ICAO or medical requirements.

The Employee and the Company will be responsible for maintaining the Employee's JAR FCL flight crew licence and the Employee will comply with recurrent training, checks and medical requirements.

(...)

Cost in relation to recurrent training and medical examinations as well as vaccinations will be paid by the Company.

»

L'article L. 542-15 du code du travail, quant à lui, est de la teneur suivante: « (...) un salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit, que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du salarié pour faute grave.

Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise, lorsque cette formation a été agréée conformément aux dispositions du Chapitre II. du titre IV du code du travail ».

L'article 9 litigieux du contrat de travail est clair et ne nécessite partant aucune interprétation pour en définir la véritable portée.

En s'engageant à payer les frais de formation du salarié, l'employeur n'a pas expressément formulé une renonciation à faire valoir l'article L. 542-15 du code du travail, dans la mesure où il n'y indique pas clairement renoncer au bénéfice du susdit article du code du travail, de demander le remboursement des frais de formation, prérogative stipulée en sa faveur.

Par ailleurs, le silence des parties à cet égard n'équivaut pas à une renonciation.

En effet, l'abstention d'invoquer, comme en l'espèce, une prérogative, ne constitue pas en principe l'abdication de cette prérogative en l'absence d'une manifestation positive de la volonté de son titulaire.

La renonciation tacite, quant à elle, suppose l'interprétation d'un comportement ou d'une déclaration non spécialement destinée à exprimer une volonté abdicative.

La règle « la renonciation ne se présume pas », signifie alors que les juges ne sauraient déduire de ces comportements, que les renonciations qu'ils impliquent d'une manière certaine et non équivoque.

Or, le salarié, auquel incombe la charge exclusive de la preuve de la renonciation de l'employeur, dont il se prévaut pour s'opposer à la demande de ce dernier, reste en l'espèce en défaut de prouver un quelconque comportement, respectivement un comportement induisant sans équivoque possible une renonciation de sa part, ni une manifestation positive de la volonté de ce dernier, allant dans le sens d'une abdication de sa prérogative qu'il tient de la loi sur le contrat de travail, de sorte que c'est à tort que le tribunal du travail a retenu que l'employeur a entendu déroger à l'article L. 542-15 du code du travail dans un sens plus favorable au salarié.

Il est finalement faux de prétendre, comme le fait le salarié, que les formations suivies par lui l'ont été uniquement dans l'intérêt de l'employeur, dès lors que la formation professionnelle proposée au salarié est effectuée pour permettre à ce dernier d'améliorer ses compétences et performances personnelles et surtout, comme en l'espèce, de respecter les normes internationales en matière de pilotage, pour justement lui permettre d'exercer ou de continuer à exercer sa profession.

Les conditions de l'article L. 542-15 du code du travail, à savoir une résiliation à l'initiative du salarié, non causée par une faute grave de l'employeur, une formation dispensée au profit du salarié qui, en sa qualité de pilote, est tenu, d'après la réglementation en vigueur, de renouveler annuellement son certificat d'aptitude à exercer sa profession et finalement, une formation qui, d'après les pièces versées, a été agréée par le Ministre de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle, sont partant remplies en l'espèce, de sorte que le jugement est à réformer en ce qu'il a rejeté la demande de la société A pour ne pas être fondée.

Eu égard à la décision de réformation rendue par la Cour, il est superfétatoire d'analyser la demande subsidiaire de l'employeur basée sur les articles 1134 et/ou 6-1 du code civil.

L'employeur réclame finalement au titre de la répétition de l'indu, sur base des articles 1235 et/ou 1376 du code civil, le remboursement par le salarié des sommes correspondantes aux retenues sociales et fiscales qu'il aurait dû effectuer sur le montant correspondant aux arriérés de salaires auxquels il a été condamné par le tribunal du travail, soit le montant de 3.213,03 euros.

Le salarié ne conteste pas avoir reçu le montant brut de 7.625,42 euros au titre des salaires pour les mois d'avril et de mai 2013 et s'est engagé à opérer les retenues sociales et fiscales.

En formulant la susdite demande, l'employeur n'a pas querellé le bien-fondé de la décision du tribunal du travail ayant conduit à sa condamnation, il se contente en réalité de dire qu'il a par mauvaise interprétation du jugement payé des salaires en trop. Il formule donc une demande nouvelle en instance d'appel pour obtenir la restitution de l'indu.

Cette demande est régulière, dès lors que le salarié n'en a pas autrement contesté la recevabilité. Dans la mesure où le salarié ne conteste pas avoir reçu paiement du salaire en valeur brute, la demande est finalement à déclarer fondée.

Il est en effet de principe que, même si les condamnations au paiement de salaires prononcées par les juridictions du travail portent sur la valeur en brut des salaires, il n'en reste pas moins que ces montants ne sont en réalité payés au salarié qu'après déduction des retenues obligatoires à faire par l'employeur relatives aux cotisations sociales et des impôts sur le revenu.

Il y a partant lieu de condamner le salarié à restituer à l'employeur la somme de 3.213,03 euros perçu en trop.

Compte tenu du résultat positif pour la société employeuse du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance de 1.000 euros et de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Par contre, la partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que les demandes du salarié sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état, déclare l'appel recevable,

le dit fondé,

réformant :

dit la demande de la société A SA en remboursement des frais de formation d'un montant de 23.419,52 euros fondée et justifiée,

partant, condamne B à rembourser à la société A SA la somme de 23.419,52 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde,

dit la demande de la société A SA en restitution de l'indu recevable,

la dit fondée pour un montant de 3.213,03 euros,

partant, condamne B à payer à la société A S.A la somme de 3.213,03 euros.

condamne B à payer à la société A SA deux indemnités de procédure de chaque fois 1.000 euros, rejette les demandes afférentes de B basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne B aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître André MARC qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.