Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit février deux mille treize.

Numéro 37092 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 21 février 2011,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 octobre 2012.

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

Le 5 janvier 1999, la société anonyme B S.A, (ci-après : B) et A ont conclu un contrat de formation de pilote de ligne.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 janvier 2001, B a engagé A en qualité de pilote de ligne.

Le 31 janvier 2005, A a démissionné de son poste avec effet au 28 février 2005.

Par requête déposée le 26 février 2010, B a fait convoquer A devant le tribunal du travail aux fins de l'entendre condamner à lui payer la somme de 31.610,75 euros au titre de ses frais de formation de pilote de ligne au motif que suivant la clause 4.3 du contrat de formation A s'était engagé à rembourser intégralement ses frais d'instruction s'il résiliait son contrat de travail avant l'échéance de 10 années. Comme A aurait démissionné le 28 février 2005, soit 4 ans et presque deux mois après son entrée en fonction dans la compagnie, il resterait redevable à B du solde du tiers des frais lui incombant et avancés par B et du solde du tiers à charge de B. A aurait d'ailleurs reconnu redevoir à son employeur ces montants dans son courrier du 15 mars 2005 en faisant une offre de paiement de 250 euros par mois.

B a également demandé une indemnité de procédure de 500 euros.

Par jugement contradictoire du 1er février 2011, le tribunal du travail a fait droit à la demande et a condamné A à payer à B la somme de 31.610,75 euros, outre les intérêts légaux à partir du jour de la cessation de la relation de travail. Il l'a condamné encore au paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, il a retenu que l'article 4 du contrat de formation est applicable au remboursement des frais de formation de pilote de ligne, à l'exclusion de l'article 6 du contrat de travail relatif à la formation complémentaire du pilote titulaire d'une licence et à l'exclusion de l'article L-542-7 du code du travail relatif à la formation professionnelle continue. L'article 4.3 du contrat de formation ne constituerait pas une clause de dédit-formation et ne serait pas abusif. La demande de B serait dès lors fondée en principe et justifiée au vu du décompte versé.

Par exploit d'huissier du 21 février 2011, A a interjeté appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, à dire non fondée la demande de B.

Par ordre de subsidiarité décroissant, il demande à la Cour de:

Dire que c'est le contrat de travail qui s'applique entre parties et en conséquent déclarer non fondée la demande adverse puisque la période de 24 mois prévue par le contrat de travail était révolue au moment de la démission de A ;
Dire que les juridictions du travail ne sont pas matériellement compétentes pour statuer sur un contrat sui generis auquel le code du travail ne s'applique pas ;
Dire que la clause 4.3 du contrat de formation doit être annulée pour être contraire au code du travail luxembourgeois, et plus particulièrement à l'article L.542-16 dudit code ;
Dire que la clause ne trouve pas application et doit partant être annulée :

- parce qu'elle ne contient aucune indication sur le coût réel de la formation pour l'employeur,
- parce que la partie demanderesse ne prouve pas avoir supporté seul les frais de formation et que partant il ne s'agisse pas de frais réels,
- parce que la partie demanderesse reste en défaut d'établir en quoi ces frais consistent exactement,
- parce que la durée de l'obligation de fidélité de 10 ans est manifestement excessive,
- parce que le montant réclamé à titre de remboursement de frais de formation est manifestement excessif,
- parce que la clause de dédit formation est détournée de son but ne permettant même pas à un salarié d'user de son droit de démission après presque 6 ans d'ancienneté, années pendant lesquelles il a déjà remboursé le montant considérable de 11.650,85 €, pour s'adonner à des études universitaires,

Dire que la clause doit être interprétée de façon restrictive et en faveur du salarié, partant :

- réduire le montant à rembourser à titre de frais de formation,
- réduire le temps pendant lequel le salarié doit rester lié à son employeur à un maximum de 3à 4 ans au vu du coût de la formation et de la qualification de A,
- dire que A a été engagé valablement par B S.A. depuis le 5 mai 1999 et qu'à son départ il disposait d'une ancienneté de 5 ans et de 10 mois auprès de son employeur,
- constater que A a remboursé les frais de formation pendant la durée de son engagement c'est-à-dire pendant une période de 5 ans et 10 mois, pour un montant total de 11.650,85 €,

en tout état de cause, donner acte à l'appelante qu'elle conteste le montant de 31.610,75 € réclamé par B S.A., tant en son principe qu'en son quantum ;

dire que pour des raisons d'équité évidentes, il y a lieu d'accorder au requérant, en cas de condamnation, de très larges délais de paiement.

Il demande également une indemnité de procédure de 3.000 euros pour les deux instances, soit 1.000 euros pour la première instance et 2.000 euros pour l'instance d'appel.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 500 euros.

- La qualification des relations entre parties et la compétence ratione materiae de la juridiction du travail.

Il est constant en cause que le litige entre parties a trait au remboursement des frais de formation de A pour devenir pilote de ligne avant que celui-ci ne fût engagé par B.

L'article 4.3 du contrat de formation est de la teneur suivante :

« 4.3. Si le candidat Pilote viole l'une des dispositions du présent contrat et plus particulièrement :

- *Si l'instruction doit être arrêtée par suite de son comportement ou son manque d'intérêt ;*
- *S'il ne se met pas à la disposition de B S.A. en vue de la formation de pilote de ligne tel que prévu sub 2.3 ;*
- *Si, après l'obtention des qualifications, il refuse d'offrir ses services à B S.A. ou toute autre compagnie qui lui aura été désigné ;*
- *Si, une fois engagé par B S.A., il résilie son contrat avant l'échéance des 10 années ;*
- *Si son contrat doit être résilié pour comportement fautif ;.*

La présente énumération n'étant pas limitative,
Il remboursera TOUS les frais exposés par B S.A., augmenté des intérêts légaux à partir des différents décaissements… ».

A critique en ordre principal la décision entreprise au motif que c'est à tort que le tribunal du travail a appliqué le contrat de formation à l'exclusion du contrat de travail.

Il soutient que la demande de B en remboursement de ses frais de formation trouve sa cause directe dans sa démission et qu'étant donné que son contrat de travail a été rédigé postérieurement à son contrat de formation, il aurait pu légitiment faire

confiance aux dispositions y contenues prévoyant une période de 24 mois pendant laquelle il devait s'engager à rester aux services de B. Il n'aurait dû croire qu'il devrait rester pendant 10 ans aux services de B.

Il résulte des stipulations de l'article 6.6 du contrat de travail intitulé *« Reimbursement of training expenses »* que *« 6.2.1. The Employer pays the Employee's normal training and periodical medical examinations costs as well as the normal fees for licence renewal ».*

Il suit que l'obligation de remboursement des frais y stipulée ne porte pas sur les frais de la formation initiale du candidat pilote pour obtenir sa licence tels que prévus au contrat de formation, mais a trait aux frais de sa formation subséquente, une fois qu'il est devenu titulaire d'une licence.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

En ordre subsidiaire, l'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé que le contrat de formation du 5 janvier 1999 est un contrat sui generis auquel le code du travail n'est pas applicable du fait que le candidat pilote n'était pas encore, au moment de la conclusion du contrat de formation, lié par un contrat de travail. Ce faisant le tribunal du travail aurait dû en tirer les conséquences et se déclarer incompétent pour connaître de la demande de B.

B soulève l'irrecevabilité du moyen d'incompétence matérielle des juridictions de travail saisies au motif que ce moyen n'a pas été soulevé in limine litis et qu'il a déjà été toisé par la 9e chambre de la Cour d'appel qui s'est déclarée incompétente ratione materiae pour connaître du présent litige. L'exercice par B de ses droits résultant du contrat de formation serait en effet nécessairement lié à la conclusion d'un contrat de travail.

Il est constant en cause que par exploit d'huissier du 16 mars 2007, B avait intenté une action civile en remboursement des frais de formation contre A. Par jugement du 22 avril 2008, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière civile, s'était déclaré compétent pour connaître de la demande et avait déclaré celle-ci recevable et fondée en principe. Par arrêt du 9 juillet 2009, la Cour d'appel siégeant en matière civile, en réformant, a dit que les juridictions civiles sont incompétentes ratione materiae pour connaître du litige.

B ayant introduit une nouvelle action en justice devant le tribunal du travail, A n'est actuellement pas forclos d'invoquer l'incompétence ratione materiae des juridictions du travail saisies, étant donné que le moyen soulevé est d'ordre public et qu'il peut de ce fait être soulevé en tout état de cause et ce pour la première fois en instance d'appel.

Il appartient dès lors à la Cour d'examiner si le litige relève de la compétence d'attribution des juridictions du travail.

Pour ce faire, il y a lieu d'examiner la cause de la demande en remboursement des frais de formation litigieux.

Il résulte du contrat de formation conclu entre parties le 5 janvier 1999 que B s'était engagé de préfinancer les frais de formation de A liés à l'obtention de la licence de pilote professionnel.

Suivant l'article 1.3 de la convention entre parties *« Il est expressément reconnu que la participation aux cours et l'obtention des qualifications requises par le Candidat Pilote ne constituent pas un contrat de travail et n'entraînent aucune obligation pour B d'engager le Candidat Pilote à ses services, de sorte que B reste libre d'engager ou non le Candidat Pilote sans justifier à l'échéance du présent contrat de formation. »*

Il appartient aux juridictions saisies de qualifier le contrat leur soumis au vu de ses éléments et non pas de s'arrêter à la qualification lui donnée par les parties, ni à la clause attributive de compétence s'y rattachant, la compétence d'attribution étant en effet d'ordre public.

Il résulte de l'article 4.3 du contrat de formation que les parties avaient dès l'ingrès envisagé le remboursement des frais de formation de A dans l'hypothèse de la conclusion d'un contrat de travail entre parties en l'occurrence si A allait résilier le contrat de travail avant l'échéance de 10 ans.

Cette commune intention des parties s'est concrétisée par le fait que deux ans après avoir accompli avec succès les cours de formation théorique et pratique et obtenu la licence de pilote professionnel, A a été engagé aux services de B.

Par la conclusion d'un contrat de travail entre parties, la clause précontractuelle est de ce fait devenue une clause indissociable du contrat de travail.

Il en découle que la juridiction du travail était compétente pour connaître du litige entre parties et que le moyen tiré de l'incompétence matérielle de la juridiction saisie n'est pas fondé.

- <u>La validité de la clause :</u>

Au soutien de son appel, A fait encore valoir qu'eu égard aux dispositions claires et précises de l'article L.542-16 du code du travail en faveur du salarié, une clause

d'un contrat d'adhésion, augmentant la période pendant laquelle un salarié doit rester aux services de son employeur à 10 ans, serait manifestement excessive et abusive et aurait due être annulée pour être contraire à la loi, ou sinon, être ramenée à la durée légale de 3 ans.
Contrairement à la motivation des juges de première instance, il n'y aurait pas lieu de distinguer suivant qu'il s'agit d'une formation résultant du contrat de travail ou d'un contrat de formation préalable.

B au contraire fait valoir que l'article L.542-16 du code du travail n'a vocation à s'appliquer qu'à des cas de formation continue et non pas comme en l'espèce à une formation initiale.

L'article L-542-16 prévoit que :

« Le remboursement par le salarié des frais de formation engagés par l'entreprise ne peut porter que sur les frais de l'exercice en cours et des trois exercices précédents.
Le remboursement est fixé à cent pour cent pour l'exercice en cours et pour l'exercice précédent ; il est de soixante pour cent pour le deuxième exercice et de trente pour cent pour le troisième exercice précédents. »

Cette disposition légale s'insère dans le chapitre II du code du travail intitulé *« Formation Professionnelle Continue »*. En outre, l'article L.542-7 qui définit les activités de la formation professionnelle continue ne vise conformément à son paragraphe (3) que *« les (travailleurs) salariés affiliés à la sécurité sociale luxembourgeoise et liés par un contrat de travail …. ».*

Or, en l'espèce, A au moment de bénéficier des frais de formation offerts par B n'était pas encore lié à celle-ci par un contrat de travail.

Il s'ensuit que l'article L.542-16 du code du travail n'est pas applicable en l'espèce.

A critique encore le tribunal du travail pour avoir décidé que la clause litigieuse du contrat de formation ne constituait pas une clause de dédit-formation à défaut d'être inhérente à l'existence d'un contrat de travail et qu'elle n'était ni abusive ni excessive compte tenu du montant des frais de formation engagés.

Or, il serait indifférent que la clause de dédit-formation fasse partie du contrat de travail à proprement parler ou d'un contrat préalable, du moment que ses effets concerneraient directement la relation de travail en imposant au salarié de rester au service de son employeur.
En l'espèce, la clause de dédit-formation serait détournée de son but en ne permettant même pas à un salarié d'user de son droit de démission après plus de 6

ans d'ancienneté pendant lesquelles il aurait déjà remboursé le montant considérable de 11.650,85 euros pour s'adonner à des études universitaires.

Il y aurait encore manifestement une clause abusive au sens de l'article 1152 du code civil rompant l'équilibre entre parties au contrat, alors que B se serait réservé à l'article 1.3 du contrat de formation, le droit discrétionnaire le plus absolu de ne pas engager le candidat, tandis que ce dernier doit s'engager à rester pendant dix ans aux services de B.

B au contraire soutient que la clause de dédit-formation ne s'applique qu'à la formation d'un contrat de travail, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce. En outre, une période de 10 ans pendant laquelle le salarié s'engage à rester aux services de son employeur ne serait point excessive ni abusive au vu de la longueur et du coût de la formation de pilote d'avion qui seraient largement plus élevés que la moyenne d'autres formations professionnelles.

La clause de dédit-formation est la clause par laquelle un salarié s'engage, en contrepartie d'une formation financée par son employeur, à rester à son service pendant un certain temps, sauf à lui rembourser, totalement ou partiellement, le coût de la formation par le versement d'une indemnité forfaitaire de dédit (cf. Jurisclasseur , Travail, t.3, Fasc.17-12, no 90).

Relevant de la liberté contractuelle entre parties, cette clause est licite si elle constitue la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, si le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et si elle n'a pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner (cf. Cass. fr. chambre sociale, 21 mai 2002, Bull.202, V, no 169).

En l'espèce, force est de constater que l'un des éléments caractéristiques d'une clause de dédit-formation, à savoir la fixation d'une indemnité forfaitaire de dédit, fait défaut.

L'article 4.3 in fine se réfère en effet au remboursement de *« Tous les frais exposés par B…. »,* donc aux seuls frais réellement exposés et non pas à une indemnité forfaitaire fixée à l'avance sans relation avec les frais réels supportés.

En ce qui concerne la question de savoir si la clause litigieuse n'a pas pour conséquence de priver le futur salarié de la faculté de démissionner, il y a lieu d'abord de relever que l'argumentation de l'appelant tendant à constater un déséquilibre entre les obligations réciproques entre parties en ce que l'employeur resterait libre d'engager le candidat-pilote à la fin de son instruction, tandis que celui-ci devrait s'engager pour une durée de 10 ans, sans même pouvoir

démissionner après plus de 6 ans d'ancienneté et après avoir déjà remboursé à son employeur une partie des frais exposés, la Cour ne relève pas de déséquilibre manifeste entre les obligations respectives des parties.

En effet, d'une part, l'article 4.2 prévoit comme corollaire de la liberté d'engagement par B du candidat pilote, que ce dernier ne remboursera rien *« si dans le délai de 10 ans, il ne trouve aucun engagement comme pilote ».*

D'autre part, il résulte de l'article 1.1 du contrat de formation et des pièces versées que B a financé une *« formation théorique et pratique en vue de l'obtention de la licence de pilote professionnel avec qualification de vol aux instruments et l'instruction théorique du pilote de ligne ».*

Cette formation, évaluée à l'époque à 3.500.000 francs luxembourgeois, sous réserve d'un décompte détaillé, a commencé le 5 janvier 1999 et s'est terminée en décembre 2000.

Au vu de la durée et du coût très élevé de cette formation en cause et des intérêts respectifs des deux parties, consistant pour A de pouvoir bénéficier d'une formation professionnelle sans devoir rembourser les frais afférents au cas où il reste au service de son futur employeur pendant dix ans et pour celui-ci de fidéliser son futur salarié en le dissuadant de quitter trop rapidement l'emploi pour lequel il a été spécialement formé, la Cour vient à la conclusion que cette clause n'a pas pour effet de créer une disproportion manifeste entre les obligations respectives entre parties et que l'obligation de fidélité de 10 ans n'est pas manifestement excessive.

A demande encore à dire que le clause litigieuse ne trouvera pas application au motif que l'intimée ne prouve pas avoir supporté seul les frais de formation et dès lors qu'il s'agit de frais réels, alors qu'elle verserait certes des factures, mais non des preuves de paiement, de même qu'elle verserait des virements de la part de la trésorerie de l'Etat, mais sans que l'on puisse vérifier s'il n'existe pas davantage de virements.

B explique in fine de ses conclusions le mode calcul du montant des frais de formation réclamé à A consistant, d'une part, dans la différence entre le coût de sa formation et la somme qu'il a déjà payé à B (27.743,53 – 11.650,85= 16.092,68) et, d'autre part, dans la part du tiers financé par B, déduction faite de l'amortissement (27.743,53 – 12.225,46 =15.518,07), soit le montant total de (16.092,68 + 15.518,07=) 31.610,75 euros.

Elle verse à l'appui de son décompte des factures numérotées sub 8) à 39) de la farde de ses pièces et des *« B supplier invoices »* comportant pour chacune des factures en cause la signature et le cachet d'un responsable du département et indiquant que le paiement de la facture a été validé et effectué. Elle verse également

des pièces permettant de vérifier que A a fait partie du groupe d'étudiants ayant suivi la formation appelée LX2, quels ont été ses résultats et où il a habité pendant sa formation.
Elle verse enfin des pièces au sujet des remboursements faits par l'ETAT.

A défaut de critiques plus précises quant à la preuve des paiements telle que rapportée par B ou au sujet des montants par elle émargés, c'est à juste titre que les juges de première instance ont entériné ce décompte.

En ordre subsidiaire, A demande encore à interpréter la clause de façon restrictive et en sa faveur, à l'effet de :
-réduire le montant à rembourser à titre de frais de formation,
-réduire le temps pendant lequel le salarié doit rester lié à son employeur à un maximum de 3 à 4 ans au vu du coût de la formation et de la qualification de A,
- dire que A a été engagé valablement par B depuis le 5 mai 1999 et qu'à son départ il disposait d'une ancienneté de 5 ans et de 10 mois auprès de son employeur,
- constater que A a remboursé les frais de formation pendant la durée de son engagement c'est-à-dire pendant une période de six ans, pour un montant total de 11.650,85 €.

Or, il résulte des développements qui précèdent que le remboursement des frais de formation réclamés par B correspondent à des frais réellement exposés et ne sont pas excessifs eu égard à la longueur et à la qualification professionnelle spécifique acquise par A.

Il n'y a dès lors pas lieu de réduire le montant total des frais restant à rembourser, voire de le limiter à la durée de l'ancienneté de A au moment de son départ.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris.

A demande en dernier lieu de lui accorder de très larges délais de paiement *« pour des raisons d'équité évidente ».*

Par son courrier du 15 mars 2005, A avait proposé de continuer le remboursement du montant redû par virement mensuel de 250 euros *« comme je l'ai fait jusqu'à présent ».*

A défaut toutefois par A de préciser sa situation professionnelle et financière actuelle, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

Eu égard à l'issue du litige, c'est à juste titre que le tribunal du travail n'a pas fait droit à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance.

A succombant encore dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas davantage fondée.

B réclame de son côté une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

Eu égard aux circonstances particulières de l'affaire, il ne paraît pas inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés et non compris dans les dépens.

Cette demande n'est dès lors pas fondée.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

déclare les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du NCPC non fondées ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance.