

Droit des obligations - contrat de travail - ATC (Juge de la Cour civile II) du 14 juillet 2016, X. SA c. Y - TCV C1 14 249

Obligations de l'employeur ; remboursement des frais

- Notion de remboursement par l'employeur des frais du travailleur, en particulier des dépenses de formation professionnelle (art. 327a al. 1 CO ; consid. 5.5.1).
- Les frais d'une formation en cours d'emploi découlant de la loi ou ordonnée par l'employeur sont à la charge de ce dernier (art. 13 al. 4 OLT1, art. 327a CO ; consid. 5.1.2).
- S'agissant des frais de formation portant sur l'acquisition de nouvelles compétences, l'employeur peut lier sa contribution au maintien des rapports de travail après l'achèvement de la formation, en subordonnant sa prise en charge à une clause de remboursement (consid. 5.1.3).
- Notion et conditions de la clause de remboursement (art. 160, 327a CO ; consid. 5.1.3).
- En l'espèce, absence d'accord sur le remboursement (consid. 5.2).

Pflichten des Arbeitgebers; Erstattung der Auslagen

- Begriff der Erstattung der Auslagen des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber, namentlich der Kosten der beruflichen Ausbildung (Art. 327a Abs. 1 OR; E. 5.5.1).
- Die Kosten einer gesetzlich vorgeschriebenen oder durch den Arbeitgeber angeordneten berufsbegleitenden Ausbildung gehen zu Lasten des Letzteren (Art. 13 Abs. 4 ArGV 1; Art. 327a OR; E. 5.1.2).
- Handelt es sich um Kosten einer Ausbildung zum Erwerb neuer Fähigkeiten, kann der Arbeitgeber seinen Beitrag von der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach Abschluss der Ausbildung abhängig machen, indem er seine Kostenübernahme an eine Rückzahlungsklausel knüpft (E. 5.1.3).
- Begriff und Voraussetzungen der Rückzahlungsklausel (Art. 160, 327a OR; E. 5.1.3).
- Keine Rückzahlungsvereinbarung im vorliegenden Fall (E. 5.2).

Faits (résumé)

A. Y. a été engagé par X., alors en raison individuelle, en qualité de monteur en chauffage. L'entreprise individuelle X. a été absorbée par X. SA. Le contrat de travail de Y. a été repris par X. SA. En novembre 2012, Y. a donné à X. son congé pour la fin janvier 2013. En février 2013, X. SA a informé son ex-travailleur avoir mis à jour certaines activités accomplies de manière contraire à son devoir de fidélité. Y. a contesté tous les griefs et a requis de X. SA le versement du salaire de janvier 2013, demeuré impayé. X. SA a reconventionnellement exigé xx'xxx fr. de Y., en alléguant avoir réglé tous les frais des cours de maîtrise qui incombaient à Y. et avoir également payé à celui-ci les

heures de travail utilisées pour cette formation. Y. n'a pas clairement concédé avoir reçu une aide de la part de son employeur, mais a seulement évoqué une éventualité, limitée à la première formation acquise en 2006 de contremaître en chauffage. Y. a démenti l'existence d'un prétendu accord au sujet du remboursement.

B. Le tribunal du travail a admis la demande de Y. et a notamment condamné X. SA à lui verser x'xxx fr. à titre de salaire et de 13^e salaire. Il a rejeté la demande reconventionnelle de X. SA. Le Tribunal cantonal a rejeté l'appel de X. SA.

Considérants (extraits)

5.1.1 L'art. 327a al. 1 CO dispose que l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien. Les frais imposés par l'exécution du travail comprennent toutes les dépenses nécessaires, occasionnées par le travail (Brunner/Bühler/Waerber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd. mise à jour et complétée 2010, n. 1 ad art. 327a CO ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 2014, p. 298). Le travailleur ne peut faire valoir à ce titre des dépenses d'agrément ou de formation professionnelle générale non expressément prises en charge par l'employeur. Il appartient au travailleur d'apporter la preuve de la nécessité des dépenses, sans que l'employeur puisse à cet égard poser d'exigences excessives (ATF 116 II 145 consid. 6b ; arrêts 4C.315/2004 du 13 décembre 2004 consid. 2.2 ; 4A_180/2007 du 6 septembre 2007 consid. 7.1 ; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, n. 9 ad art. 327a CO).

5.1.2 Les frais d'une formation à laquelle le travailleur est astreint en cours d'emploi, que ce soit en vertu de la loi (cf. par exemple les contrôles périodiques d'aptitude pour certaines professions à risques [pilotes, chauffeurs professionnels]) ou sur ordre de l'employeur, sont à la charge de ce dernier, qu'il s'agisse des frais de cours proprement dit ou du paiement du salaire. L'art. 13 al. 4 de l'ordonnance 4 sur le travail du 18 août 1993 (OLT1 ; RS 822.111) précise en outre que le temps que le travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, sur ordre de l'employeur ou en vertu de la loi, est réputé temps de travail. Il en résulte qu'aucun travail compensatoire ne peut être exigé du travailleur pour le temps qu'il a consacré à cette for-

mation (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Zurich 2009, n. 3 ad art. 327a CO). Aux termes de l'art. 327a al. 3 CO, les accords en vertu desquels le travailleur supporte lui-même tout ou partie de ses frais nécessaires est nul. Le fait que cette disposition ne soit pas mentionnée dans le catalogue des art. 361 et 362 CO n'est pas déterminant. Il résulte en effet clairement de sa teneur qu'il ne s'agit pas de droit dispositif (ATF 124 III 305 consid. 3 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 7 ad art. 327a CO [relativement impérative] ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, *Arbeitsvertrag*, 2012, n. 9 ad art. 327a CO). Selon la jurisprudence, l'art. 327a al. 3 CO est violé aussi bien par l'accord selon lequel le travailleur s'engage à rembourser à l'employeur les dépenses nécessaires à l'exécution du travail, que par celui dans le cadre duquel le travailleur s'engage à pourvoir directement au règlement de ce type de dépenses à l'égard de tiers (ATF 124 III 305 consid. 5 ; arrêt 4C.315/2004 précité consid. 2.2 in fine).

5.1.3 Il peut en aller différemment pour les formations qui portent sur l'acquisition de nouvelles compétences et qui confèrent au travailleur un avantage durable sur le marché du travail (Carruzzo, *op. cit.*, n. 3 ad art. 327a CO), tels des cours pour devenir formateur d'adultes (cf. ZR 1984, no 43) ou de "gestion d'équipe" (cf. arrêt 4D_13/2011 du 14 avril 2011 consid. 2.3, in JAR 2011, p. 600 ; pour ces exemples et d'autres, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolf, *op. cit.*, n. 7 ad art. 327a CO). Pour cette seconde catégorie de formations, l'employeur peut lier sa contribution au maintien des rapports de travail durant un laps de temps donné après l'achèvement de la formation, en subordonnant sa prise en charge à une clause de remboursement. Celle-ci peut faire l'objet d'un accord particulier, signé par les parties, ou figurer en des termes généraux dans le règlement du personnel ou dans un règlement spécifique auquel les parties renvoient. Bien que le respect de la forme écrite ne soit pas une condition de validité de l'accord de remboursement, son observation facilitera la preuve de l'accord des parties (Carruzzo, *op. cit.*, n. 3 ad art. 327a CO). L'obligation de rembourser du travailleur ne constitue pas une peine conventionnelle (cf. art. 160 CO), mais une obligation alternative ("Wahlschuld" ; cf. art. 72 CO ; ATF 134 III 348 consid. 5.2.3) : soit l'intéressé continue à rester au service de son employeur le temps fixé, soit il s'acquitte du montant convenu en cas de départ (Streiff/von Kaenel/Rudolf, *op. cit.*, n. 7 ad art. 327a CO, et la réf. à Santoro, *Die Konventionalstrafe im Arbeitsvertrag*, thèse Berne 2001, p. 100 s.). La clause de remboursement est opposable au travailleur, pour autant qu'elle n'ait pas pour effet de le priver de son droit de

résilier le contrat, compte tenu du montant qu'il aurait à rembourser s'il en faisait usage. L'obligation de rembourser ne devrait ainsi pas excéder deux à trois ans et être conçue de manière dégressive (Carruzzo, op. cit., n. 3 ad art. 327a CO ; cf. ég. Wyler/Heinzer, op. cit., p. 308 s.). A titre illustratif, le Tribunal fédéral n'a rien vu à redire à une clause prévoyant l'obligation pour le travailleur de rembourser intégralement les frais de formation en cas de départ de l'entreprise dans l'année suivant l'achèvement de la formation, puis à raison de 50 % durant la seconde année (arrêt 4A_616/2011 du 21 mars 2011 consid. 4, cité par Streiff/von Kaenel/Rudolf, op. cit., n. 7 ad art. 327a CO).

5.2 En l'espèce, il n'est pas disputé que les formations complémentaires de contremaître en chauffage, puis de maître chauffagiste, acquises par le travailleur alors qu'il était au service de l'appelante et défenderesse ont procuré à l'intéressé de nouvelles compétences et n'étaient pas indispensables à l'exécution des tâches pour lesquelles il avait été initialement engagé. Dans ce contexte, l'appelante et défenderesse disposait de la faculté de conclure un accord avec le travailleur, portant sur le remboursement, en tout ou partie, de ces frais en fonction de la durée pendant laquelle l'intéressé resterait dans l'entreprise une fois ses formations complémentaires achevées. Dans la mesure où, aux termes de l'appréciation des preuves, il a été circonscrit que l'existence et les contours de l'"accord oral" prétendument venu à chef avec le travailleur n'avaient pas été établis, l'appelante et défenderesse ne peut qu'assumer les conséquences de l'échec de la preuve (cf. ATF 132 III 689 consid. 4.5) et voir ainsi sa prétention en remboursement rejetée.

En tout état de cause, dès lors que la première formation complémentaire, soit celle ayant abouti à la délivrance du brevet fédéral de contremaître en chauffage, a été achevée en janvier 2009, soit plus de trois ans avant que le travailleur ne donne, en décembre 2012, son congé pour la fin du mois de janvier 2013, on voit mal comment les frais correspondants, qu'il s'agisse des factures pour l'écolage ou le salaire versé durant les périodes de cours, auraient pu donner lieu à un remboursement admissible au regard des règles posées en droit du travail.

Il résulte de ce qui précède que le grief de l'appelante et défenderesse doit être écarté.