

Jugement

Remboursement de frais de formation en cas de transfert d'entreprise

Ce n'est que lorsqu'un transfert d'entreprise est arrêté définitivement que l'employé peut s'opposer à ce que son contrat de travail passe à l'acquéreur. Un délai de réflexion lui est accordé pour signifier son refus, lequel court dès que le collaborateur a eu connaissance de la cession de l'entreprise. Le fait d'avoir su avant que la décision ne soit tombée qu'il ne voudrait pas travailler pour un acquéreur précis n'y change rien.

Faits

Le 1^{er} décembre 2005, A. est entrée au service d'Y. en tant que «G-IT Administrative Assistant» puis a travaillé dès le 1^{er} juillet 2008 à la centrale informatique de l'entreprise en qualité de «Project Office Management Consultant».

Dans le cadre d'un contrat de formation du 12 février 2007, les parties sont convenues d'une participation d'Y. aux coûts d'une formation suivie par A. à l'extérieur de l'entreprise en marge de son travail: Y. a pris à sa charge 80 % des frais de cours, lesquels ont représenté 26 000 francs au total. En outre, la clause suivante a été convenue:

«Si la participation aux coûts dépasse 1000 francs au total, A. est dûment informée qu'il lui sera retenu (en % des sommes accordées): 100 % de la participation en cas de sortie pendant le cours ou dans les six mois après la fin* de celui-ci; 50 % de la participation en cas de sortie dans les 12 mois après la fin* du cours; aucun montant en cas de sortie plus de 12 mois après la fin* du cours; en cas de participation supérieure à 10 000 francs, la durée des délais indiqués double. (*A l'issue du cours, resp. lors de l'obtention du certificat ou du diplôme.)»

A. a achevé sa formation complémentaire le 8 octobre 2009 et obtenu le titre de «Bachelor of Science ZFH» en économie d'entreprise.

En automne 2008, Y. a signalé à ses collaborateurs que l'externalisation de sa centrale informatique était à l'étude. Le 25 novembre 2009, l'entreprise a annoncé à son personnel que, dans l'intervalle, un «ten year master service agreement» avait été conclu avec W., mais que tous les collaborateurs concer-

nés se verraient proposer un poste au sein de W. à des conditions inchangées et avec une garantie d'emploi de 12 mois.

En avril 2009, A. a commencé à proposer sa candidature pour divers autres postes au sein d'Y, mais ses démarches sont demeurées sans succès. Le 30 octobre 2009, A. a donné son congé à Y. pour le 31 janvier 2010. A la suite de cette résiliation des rapports de travail, Y. a demandé à plusieurs reprises à A. de pouvoir discuter avec elle des modalités du remboursement des coûts de sa formation mais cet entretien n'a jamais eu lieu. Lorsqu'Y. a réclamé fermement le remboursement desdits frais, A. a fait valoir que celui-ci ne serait pas dû dans l'hypothèse d'une résiliation des rapports de travail pour raisons économiques et sans faute du collaborateur. A ses yeux, une mesure d'externalisation constituerait un tel motif économique.

Extraits des considérants

3. A. reproche à l'instance précédente d'avoir qualifié à tort sa déclaration de volonté du 30 octobre 2009 de résiliation des rapports de travail et non pas de refus d'une cession de ces derniers à l'acquéreur dans le cadre d'un transfert d'entreprise.

3.1 L'instance précédente a constaté que, de facto, la raison pour laquelle A. a donné son congé n'était pas liée au transfert de l'entreprise. Il ressort clairement de la teneur de la déclaration de volonté du 30 octobre 2009 («par la présente, je résilie mon engagement au 31 octobre 2009 avec un délai de congé de trois mois au 31 janvier 2010») que celle-ci ne traduisait pas un refus de sa part que ses rapports de travail



passent à l'acquéreur, mais sa décision de résilier son emploi auprès d'Y.

Y. a certes examiné dès l'automne 2008 l'éventualité d'une externalisation de sa centrale informatique mais ne l'a décidée définitivement que le 25 novembre 2009. Lorsque A. a annoncé son congé, soit le 30 octobre 2009, Y. et l'acquéreur ne s'étaient pas encore entendus définitivement sur une externalisation de la centrale informatique. A l'époque, aucun contrat de transfert n'avait été signé, et les modalités d'une cession n'avaient pas été fixées. Par conséquent, à la date de son congé, A. n'aurait en aucun cas pu connaître les raisons de l'éventuel transfert d'entreprise envisagé ni ses répercussions juridiques, économiques et sociales. De même, on ignorait encore quels collaborateurs seraient touchés par la mesure. Aussi, au moment déterminant, A. ne pouvait avoir eu connaissance d'un transfert d'entreprise auquel elle aurait décidé de refuser de se soumettre.

3.2 A l'encontre de cette appréciation de l'instance précédente, A. fait valoir que l'employé pourrait refuser en tout temps le transfert de ses rapports de travail à l'acquéreur et, partant, avant un accord formel sur l'externalisation envisagée. Il n'y aurait pas eu lieu d'attendre une décision définitive à cet égard si, pour le collaborateur, il était d'emblée clair qu'il ne serait pas disposé à travailler pour un acquéreur précis.



Illustration: Christine Nair

3.3 Si l'employeur transfère tout ou partie de l'entreprise à un tiers, les rapports de travail passent à l'acquéreur avec tous les droits et obligations qui en découlent au jour de la reprise, cela pour autant que l'employé ne s'y oppose (art. 333 al. 1 CO). En cas de refus, les rapports de travail prennent fin à l'expiration du délai de congé légal (art. 333 al. 2 CO). Jusque-là, l'acquéreur et l'employé sont tenus d'exécuter le contrat.

L'employé jouit d'un délai de réflexion de quelques semaines durant lequel il doit signifier son éventuelle opposition. Ce délai se met à courir à partir du moment où il a été informé du transfert de l'entreprise. Généralement, la mise au courant a lieu dans le cadre d'une information donnée aux collaborateurs et d'une consultation de ces derniers par l'employeur au sens de l'art. 333a CO. Seule la communication d'éléments suffisants concernant les aspects du transfert revêtant une importance primordiale pour l'employé permet à ce dernier d'entamer valablement une réflexion sur la décision à prendre.

En l'espèce, un refus du transfert des rapports de travail à l'acquéreur n'était pas possible à la date du 30 octobre 2009 dans la mesure où A. n'a pas pu disposer d'informations sûres au sujet du transfert d'entreprise. Dès lors, l'instance précédente n'a pas violé le droit fédéral en qualifiant la déclaration d'A. du 30 octobre 2009 de résiliation ordinaire de ses rapports de travail avec Y.

4. Dans le contrat de formation du 12 février 2007, les parties étaient convenues que si A. quittait l'entreprise entre 12 et 24 mois après la fin de sa formation, elle serait tenue à rembourser les coûts pris en charge à hauteur de 100 %, respectivement 50 %. A. objecte toutefois que cette obligation était caduque parce qu'Y. n'aurait pas pu exiger d'elle de poursuivre son activité dans la mesure où son emploi serait externalisé et que l'entreprise ne lui aurait pas proposé un autre poste comparable.

4.1 L'instance précédente a relevé qu'A. a décidé de dissoudre ses rapports de travail auprès d'Y. après avoir achevé sa formation et obtenu la qualification à laquelle celle-ci conduisait, cela dans le but d'exercer une nouvelle activité chez un autre employeur. Dès lors, le congé donné aurait été indépendant du transfert du département IT de l'entreprise à l'acquéreur. De même, il n'existerait pas non plus de « motifs économiques » justifiant une dissolution du contrat de travail selon le chiffre 3.1 du règlement sur la formation de base et de la formation continue, raison pour laquelle A. serait tenue au remboursement des frais de formation.

4.2 A. fait valoir qu'Y. n'a envisagé à aucun moment de lui proposer un poste non touché par la mesure d'externalisation. Dès le début des négociations entamées entre Y. et l'acquéreur en vue du transfert, elle s'est mise intensément à la recherche d'un nouveau poste, mais Y. aurait refusé toutes ses candidatures à l'interne. Pour A., cette attitude d'Y. aurait constitué une raison fondée de donner son congé, lequel serait assimilable à une résiliation des rapports de travail pour motifs économiques entraînant la caducité de l'obligation de rembourser les frais de formation. Au vu de ces éléments, A. n'aurait plus été en mesure de travailler pour Y. pendant la durée minimale de 24 mois depuis la fin de la formation en octobre 2009 prévue par le contrat de formation.

4.4 A. n'a pas pu démontrer qu'Y. n'aurait pas continué à recourir à ses services en tant qu'employée. De même, il n'existe aucune preuve concrète des al-

légations contraires avancées. Qu'A. ait présenté sa candidature à plusieurs reprises sans succès avant de donner son congé n'est pas contesté. Il s'agit de l'unique fait que l'instance précédente ne déclare pas comme étant manifestement inexact et donc arbitraire.

5.1 Subsidiairement, A. invoque, en s'appuyant sur les considérants du tribunal de prud'hommes, qu'une graduation de l'obligation de remboursement sur une base annuelle est illicite dans la mesure où, de facto, un tel principe viole l'interdiction légale de fixer des délais de congé inégaux (art. 335a CO) et restreint exagérément la liberté personnelle d'A. du fait de la limitation économique imposée à son droit à résilier les rapports de travail. Aussi y avait-il lieu de supprimer la graduation annuelle au profit d'un calcul pro rata temporis.

5.2 Fondamentalement, les parties sont libres d'arrêter à leur guise les dispositions régissant l'obligation de rembourser les coûts d'une formation payée par l'employeur. La doctrine n'est cependant pas unanime sur la manière dont il y a lieu de graduer l'obligation de remboursement desdits coûts. A. n'invoque pas que des normes de droit impératif exigeraient de prévoir une graduation pro rata temporis, c'est-à-dire proportionnellement à des unités de temps plus courtes. Elle n'établit pas non plus dans quelle mesure sa liberté effective de résilier les rapports de travail aurait été réduite sans raison concrète et que, dès lors, le contrat de formation aurait eu pour seul but de contourner la loi.

On ne voit pas, en l'espèce, dans quelle mesure le droit d'A. de donner son congé aurait pu être réduit de manière disproportionnée. Aussi, rien ne justifie de s'écarter de la clause contractuelle adoptée par les parties pour la graduation temporelle de l'étendue de l'obligation de remboursement.

Jugement du Tribunal fédéral suisse, 21 mars 2012 (4A_616/2011) (Traduit de l'allemand)