

Jugement**Remboursement des frais de formation lors d'un départ avant l'échéance fixée**

Si une formation n'est pas indispensable à l'exécution du travail mais destinée à améliorer la capacité professionnelle du travailleur, les parties peuvent s'entendre sur la manière de rémunérer les heures consacrées à la formation en cas de départ de l'entreprise avant l'échéance convenue.

Faits

Par contrat de travail du 3 juin 2003, l'Association Y. (l'employeur) a engagé A. (l'employée) comme éducatrice au sein d'une garderie-nursery. Le salaire mensuel, versé treize fois par an, a été fixé initialement à 4450 francs brut pour un taux d'activité à 100 pour cent. A teneur du chiffre 10 du contrat, A. s'engageait, «en cas de formation suivie (...) à ne pas donner son congé dans un délai de 12 mois, suivant la fin de la formation.» Y. se réservait le droit de demander le remboursement de la formation au pro rata temporis.

Peu après son engagement, A. a participé à une série de cours de perfectionnement professionnel. Les coûts occasionnés par la formation ont été supportés par Y. L'art. 10 de l'avenant précisait les modalités du remboursement des frais de formation payés par Y. ainsi que de «la contre-valeur des jours de congé» accordés à A. (montants calculés en fonction du salaire).

A. a ensuite émis le désir de suivre une formation en gestion d'équipe. Des discussions ont eu lieu entre les parties, notamment en vue d'établir les modalités de paiement de cette formation par Y. et les obligations qui en résulteraient pour A. En mars 2007, les parties ont signé un nouvel avenant au contrat de travail, qui annulait et remplaçait celui du 31 décembre 2003. Il se présentait comme suit: «Votre formation «certificat en gestion d'équipe» débutera en mai 2007, et sera intégralement prise en charge par l'employeur. La participation de l'employeur comprend notamment 100 pour cent des heures de cours, les frais pour écolages, taxes d'examen et supports obligatoires de cours. (...) Les avantages, en temps et

sont accordés pour la durée normale de la formation. Afin que les frais à charge de l'employeur soient supportables, il est d'usage d'exiger, après la période de perfectionnement, le maintien des rapports de travail pour une durée de deux ans.

Si, par le fait de A., ces rapports se terminent avant, cette dernière est redevable du pourcentage correspondant à la durée non assumée.

La formation était divisée en un «module de base», d'une durée de huit jours et d'un «module d'approfondissement spécifique» de dix-huit jours au total qui devait s'achever par la rédaction d'un mémoire devant être approuvé par l'école.

Dans le cadre du «module spécifique», A. a participé à divers cours. Au final, le «module spécifique» a coûté 3740 francs. A. n'a pas rendu le mémoire final devant clôturer ce module et n'a en conséquence pas reçu de certificat.

Le 23 mars 2009, A. a résilié le contrat de travail la liant à Y. avec effet au 31 mai 1999.

Le Tribunal a considéré que le remboursement se justifiait dans son principe, mais que le montant demandé, soit 12 058 francs, était excessif par rapport à un salaire mensuel de 4450 francs et qu'ainsi seuls les frais d'écolage de 3740 francs pouvaient être réclamés par Y. (celle-ci n'ayant pas prouvé le paiement des frais du «module de base»).

Extraits des considérants

2. A. ne remet en cause l'arrêt cantonal que dans la mesure où il l'astreint à devoir rembourser le salaire équivalent aux périodes d'absence pour cause de formation (soit le montant de 4881 francs).



2.2 Toute l'argumentation de A. consiste à dire qu'en suivant ses cours professionnels, elle a agi en exécution de son travail et que le remboursement sollicité par l'intimée reviendrait à la priver d'un salaire correspondant à une activité déployée conformément à son contrat de travail.

2.3 Selon l'art. 13 al. 4 de l'Ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail, le temps qu'un travailleur consacre à une formation complémentaire ou continue, soit sur ordre de l'employeur, soit, en vertu de la loi, parce que son activité professionnelle l'exige, est réputée temps de travail. Ainsi, si la formation est imposée par l'exécution du travail, le salaire est dû au travailleur pour toute la durée consacrée à la formation

Tel n'est par contre pas le cas lorsque la formation n'est pas imposée par l'exécution du travail, mais destinée à améliorer la capacité professionnelle du travailleur. Une telle formation n'est pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique et elle se distingue du travail qui est exécuté directement dans l'intérêt de l'employeur et qui constitue la contrepartie du salaire. L'employeur et le travailleur peuvent alors convenir, pour les jours consacrés à la formation de l'employé, de l'octroi d'un congé non payé, ou se mettre d'accord sur le maintien du salaire en contrepartie de l'accomplissement d'un

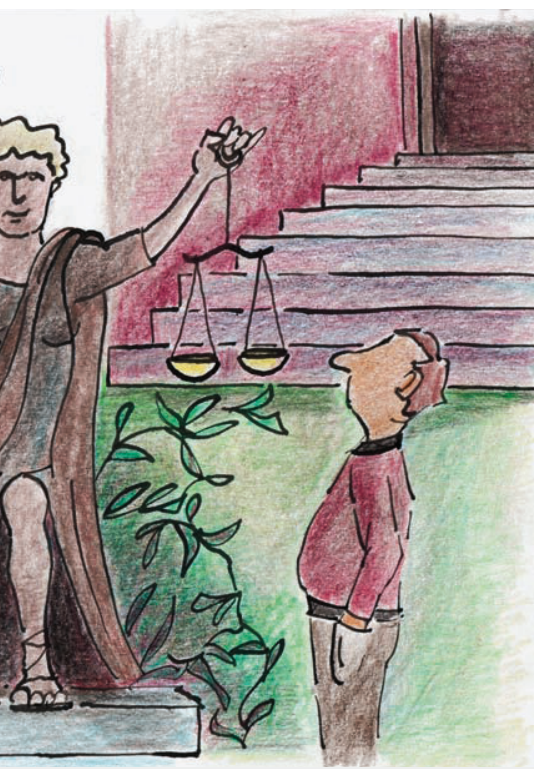


Illustration: Christine Ruf

Jugement

Attestation médicale après une résiliation de contrat verbale

Un licenciement est valable, même si l'employé refuse d'accuser réception de la lettre de congé. Rien n'y change, même si après les faits, l'employé se rend chez un médecin pour se faire attester une incapacité de travail, alors que la veille de recevoir le congé, il ne présentait aucun signe de maladie.

Faits

Dès le 1^{er} mai 2007, A. est entré au service de la Compagnie d'assurances Y. en qualité d'inspecteur de sinistres.

A son intention, Y. a préparé une lettre de licenciement avec effet au 31 janvier 2009, datée du 24 octobre 2008. Trois collaborateurs furent chargés de la lui notifier ce même jour, alors qu'il se trouvait dans les locaux de l'entreprise pour l'accomplissement de son travail. Il refusa toutefois de recevoir cet écrit et quitta les locaux. Il consulta un médecin, lequel délivra un certificat attestant d'une incapacité de travail dès le 24 octobre 2008 qui s'est prolongée jusqu'au 21 janvier 2009.

Extraits des considérants

3. A. conteste qu'il ait été valablement licencié le 24 octobre 2008.

Les parties s'étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée et ce contrat pouvait être résilié conformément à l'art. 335 al. 1 CO. En règle générale, la résiliation est une déclaration libre de forme, mais il est établi qu'en l'espèce, les conditions d'engagement du personnel de Y., incorporée au contrat des parties, prévoyaient que la résiliation serait soumise à la forme écrite.

La lettre du 24 octobre 2008, dûment signée, constituait l'avis écrit nécessaire selon les termes du contrat.

La résiliation est une déclaration de volonté soumise à réception, qui produit ses effets seulement lorsqu'elle parvient à l'autre partie. Une déclaration de volonté émise sous forme de lettre parvient à son destinataire au moment où elle entre dans la sphère d'influence de celui-ci, d'une manière telle que l'on peut prévoir, selon les usages, qu'il en prendra connaissance. Un éventuel

refus de recevoir la lettre et d'en lire le contenu n'est pas opposable à l'auteur de cet écrit. En l'occurrence, la résiliation est entrée dans la sphère d'influence de A. au moment où les collaborateurs désignés par Y. ont voulu la lui remettre et se sont heurtés à un refus. La résiliation est donc intervenue, dans la forme requise, aussi ce même 24 octobre 2008. A. soutient inutilement que son adverse partie n'a alors procédé qu'à une notification verbale; en particulier, ses dénégations ne suffisent pas à invalider les constatations du Tribunal de prud'hommes fondées sur le témoignage de l'employé B., témoignage dont le compte-rendu indique textuellement que la lettre de résiliation a été présentée à A. et qu'il a refusé de la contresigner.

Selon l'art. 336c al. 1 let. b CO, l'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident. Sur la base des témoignages, les premiers juges ont constaté que A. a accompli son travail normalement le 24 octobre 2008, sans présenter aucun signe de maladie, jusqu'à son licenciement en début d'après-midi, qu'il s'est plaint de malaise seulement après et qu'il s'est rendu chez le médecin par ses propres moyens. Dans ces circonstances, contrairement à l'argumentation développée par A., alors même que le médecin consulté a attesté de son incapacité de travail dès le 24 octobre 2008, la résiliation n'est pas intervenue en temps inopportun selon la disposition précitée.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 27 avril 2011 (4A_89/2011)

travail compensatoire, ou même convenir que les heures de cours seront assimilées, en totalité ou en partie, à du temps de travail. Dans ce dernier cas de figure, l'employeur a la liberté de lier sa contribution à un engagement de remboursement dégressif du salaire payé pendant les heures de formation si le travailleur quitte l'entreprise avant l'échéance de la période convenue

La constatation de la nature de la formation, ainsi que des frais y relatifs, relève du fait et lie, par conséquent, la juridiction fédérale.

2.4 En l'espèce, il a été constaté que A. avait suivi une formation non indispensable à l'exécution de son travail, mais qui lui conférait, par l'acquisition de nouvelles connaissances, un avantage durable sur le marché du travail.

Il est ainsi indéniable que la formation n'était pas liée à un employeur déterminé ou à un produit spécifique et que les parties pouvaient, dans un accord, assimiler les heures de cours à du temps de travail et convenir des modalités de remboursement du salaire prévues dans l'avenant du mars 2007; on ne voit pas en quoi les art. 319 ss CO, plus particulièrement les art. 319 al. 1 et 320 al. 3 CO, aurait été appliqués arbitrairement par la cour cantonale.

Arrêt du Tribunal fédéral suisse, 14 avril 2011 (4D_13/2011)