

CONTRAT DE TRAVAIL – Clause de dédit-formation – Licéité – Conditions – Absence d'atteinte à la faculté de démissionner – Clause imposée après la réalisation des formations.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE REIMS (Sect. comm.)
30 mai 2002

SCS contre L.

Prétentions de la SA SCS

M. L. a été engagé par contrat écrit en date du 13 juillet 2000 en qualité de technicien ;

Par suite d'une commande de la société Alcatel, Réseau d'Entreprises, le salarié était affecté plus spécialement à l'installation Parx ;

La particularité de l'accord passé entre la société Alcatel et la société SCS était que le personnel affecté à ce marché devait être titulaire de la qualification requise ;

Pour honorer ce marché, la société SCS engageait alors des actions de formation pour que M. L. puisse assurer ce travail ;

Celui-ci a ainsi participé à trois stages de formation, successivement ;

Les 2 et 5 septembre sur le thème installation Parx Alcatel Aostater 4200, du 11 au 15 septembre sur le thème Aostater 4200, du 18 au 20 septembre sur le thème CTI Data ;

Par trois courriers datés du 22 septembre 2000, le salarié s'obligeait dans les termes d'une clause de dédit de formation ;

Par courrier en date du 4 mai 2001, il informait son employeur qu'il démissionnait de ses fonctions ;

Par courrier en date du 30 mai 2001, la société prenait acte de cette démission et de la demande d'être libéré le 3 juin 2001 ;

Toutefois, aux termes de ce courrier, la société rappelait à M. L. qu'il s'était engagé le 22 septembre 2000 à rembourser la totalité ou partie des coûts pédagogiques des trois stages et qu'il était redevable de 9100 F au titre de cet engagement ;

Cette demande était réitérée par courrier en date du 18 juin 2001 ;

M. L. a refusé de s'acquitter des sommes dont il était redevable ;

Les trois convocations étaient établies dans le prolongement des stages de formation qui se sont déroulés en septembre 2000 précisaient :

"Ce stage s'inscrit dans votre programme individualisé de formation professionnelle qui représente un investissement, sur une période de douze mois, supérieure à 20 000 F ;

En contrepartie de cet investissement, vous vous engagez par la présente, à rester à notre service pendant les quinze mois qui suivent cette formation, et à nous rembourser totalement ou partiellement les frais pédagogiques directs en cas de départ avant la fin de ce délai pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

– démission ou licenciement pour faute

Suivant les modalités de remboursement en cas de départ ;

En démissionnant le 4 mai 2001, l'intéressé quittait donc la société avant les quinze mois ;

C'est donc à juste titre que la société lui réclamait 1 387,30 euros ;

De longue date la jurisprudence a admis la validité des clauses de dédit-formation ;

C'est donc à juste titre que l'employeur sollicite l'application de la convention signée entre les parties, qui fait loi entre elles ;

Sur le caractère abusif de la procédure

M. L. s'est engagé sans réserve dans les termes de la clause de dédit de formation en apposant sa signature après la mention "lu et approuvé" ;

La société SCS a respecté ses engagements en matière de formation, M. L. en a toujours été satisfait ;

La clause de dédit de formation ne prive pas le salarié de sa faculté de démissionner dans la mesure où les coûts de formation ne sont pas excessifs et les durées de l'application trop longues ;

La formation suivie par M. L. n'est pas seulement exploitable au sein de SCS ou chez Alcatel puisqu'elle consiste en l'installation de standards téléphoniques usuels ;

(...)

Prétentions de M. L.

Il a bien été engagé le 13 juillet 2000 en qualité de technicien par la société SCS ;

En septembre, la société l'invitait à suivre trois stages de formation Alcatel, formation dispensée par des sociétés proches d'Alcatel ;

Ces formations se sont déroulées du 4 au 20 septembre 2000, sans accord écrit ;

Mais le 22 septembre, le défendeur s'est vu imposer un dédit de formation, avec engagements financiers, soit une fois les stages effectués ;

Le défendeur ne savait donc pas qu'en suivant ces formations, il serait contraint de signer a posteriori une clause de dédit-formation ;

Il est de jurisprudence constante que les clauses de dédit-formation sont licites dès lors qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner ;

De même lorsque l'employeur embauche systématiquement des salariés n'ayant pas la qualification leur permettant d'accomplir la mission qui leur est confiée et leur demande postérieurement de suivre un stage de formation assorti d'un avenant au contrat de travail, qui prévoit une clause de dédit formation, celle-ci ne pourra être mise en œuvre ;

La formation dispensée étant uniquement à usage interne d'Alcatel, partenaire de l'employeur, celle-ci ne permettait pas d'améliorer les connaissances au regard de la jurisprudence sauf à travailler uniquement pour le compte de SCS ou d'Alcatel ;

Dès lors l'employeur ne saurait prétendre à faire valoir une contrepartie de ces formations. Les sommes indiquées dans les clauses sont telles qu'elles limitent nécessairement la possibilité de démissionner, cet empêchement au détriment du salarié invalide ces clauses ;

Au surplus, il apparaît également que l'employeur embauche des salariés qui ne sont pas formés aux techniques Alcatel et pratique le recours systématique à des formations sans pour autant que le salarié soit informé de cette situation à l'embauche ;

Ces éléments invalident ces clauses de dédit-formation qui sont illicites ;

(...)

Motivation :

Le contrat de travail de M. L. ne précisait pas qu'il devait suivre des stages de formation, et encore moins d'en rembourser la valeur en cas de départ ;

Cette formation était exclusivement assurée par une structure très proche d'Alcatel, donneur d'ordre de la société SCS ;

Les documents versés au dossier en font foi ;

Un arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 1990 précise encore que lorsque l'employeur embauche systématiquement des salariés n'ayant pas la qualification leur permettant pas d'accomplir leur mission qui leur est confiée et leur demande postérieurement de suivre un stage de formation assorti d'un

avenant au contrat qui prévoit une clause de dédit-formation, celle-ci ne pourra être mise en œuvre ;

Tel est le cas de M. L., puisque cela est une pratique courante chez SCS qui va jusqu'à demander à un salarié de renoncer à la prime de précarité suite à un contrat à durée déterminée de six mois, sous prétexte que le contrat signé était un contrat de formation ;

Enfin deux arrêts de la Cour de cassation précisent *“ces clauses sont licites sauf interdiction légale expresse dès lors qu'elles constituent 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 par la convention collective et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner”* (Cass. soc. 5 janvier 1995 et 17 juillet 1991) ;

Sur la demande de remboursement formation, application clause dédit formation :

Pour ces trois raisons :

- formation spécifique SCS pour le service d'Alcatel et assurée par Alcatel,
- proposition de formation un mois et demi après la signature du contrat de travail qui ne prévoyait ni la formation ni le dédit-formation,
- clause de dédit de formation qui empêchait le salarié de démissionner ;

Le Conseil déboutera la société SCS de sa demande de remboursement ;

Sur l'exécution provisoire avec intérêts légaux et article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Le Conseil déboutera la société SCS de ses demandes et considère que la procédure engagée est abusive ;

Sur la demande reconventionnelle pour procédure abusive :

En tentant d'obtenir un jugement du Conseil de prud'hommes lui accordant le remboursement des frais engagés, la société SCS, qui sera déboutée de ses demandes, a engagé une procédure qualifiée d'abusives par le Conseil de prud'hommes ;

Le Conseil allouera à M. L. une somme de 500 € à titre de préjudice ;

Sur les dommages et intérêts pour non-respect de l'avenant au contrat de travail :

M. L. n'apporte pas la preuve d'avoir sollicité la mise à disposition d'un véhicule par la société SCS, et ne conteste pas avoir perçu des frais de déplacement ;

Il sera débouté de cette demande ;

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Ayant dû faire face à une procédure abusive, M. L. se verra attribuer une somme de 152,45 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Statuant publiquement par jugement contradictoire et en dernier ressort ;

Déboute la SA SCS de ses demandes ;

Condamne la SA SCS à verser à M. L. les sommes suivantes :

- cinq cents euros (500 €) à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive,
- cent cinquante deux euros quarante cinq centimes (152,45 €) au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(MM. Perlot, prés. - Tanner, mandat. synd. - M^e Penaud, av.)

NOTE. – Dans ce dossier, c'est l'employeur qui avait saisi la juridiction prud'homale en dédommagement d'un dédit formation.

Selon la jurisprudence, les clauses de dédit-formation sont licites dès lors qu'elles constituent 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 par convention collective (Cass. soc. 05/01/95) et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner (Cass. soc. 21 mai 2002, RJS n° 1270 ; Cass. soc. 17/07/91, n° 88-40.201, Bull. V n° 373, RJS 91 n° 1072).

De même lorsque l'employeur embauche systématiquement des salariés n'ayant pas la qualification leur permettant d'accomplir la mission qui leur est confiée et leur demande postérieurement de suivre un stage de formation assorti d'un avenant au contrat qui prévoit une clause de dédit-formation, celle-ci ne pourra pas être mise en œuvre.

Dans cette entreprise d'installation de matériel Alcatel, les salariés sont piégés :

- ils doivent suivre régulièrement des formations sur le matériel spécifique qu'ils installent ;
- après la formation ils doivent signer un engagement leur imposant un dédommagement en cas de démission ou de licenciement pour faute alors qu'ils ne sont pas informés de ces conditions lors de l'embauche ;
- les formations sont assurées par un organisme lié à Alcatel (ECG Alcatel University - Brest) ce qui pose question.

Après avoir suivi trois stages le salarié s'est vu imposé la signature d'accords de dédit-formation, d'une durée de quinze mois chacun.

L'employeur imposant régulièrement des formations, le salarié était en fait indéfiniment sous contrainte (il n'est pas rare que ces clauses de fidélisation forcée soient détournées de leur objet, Soc. 4 juin 1987 Dr. Ouv. 1989 p. 65).

C'était inacceptable et le salarié a démissionné puis a refusé de régler les sommes exigées par l'employeur. La demanderesse a été déboutée et condamnée pour procédure abusive. Ce jugement a été rendu en dernier ressort.

Michel Tanner
Service juridique de l'UL de Reims