

Tribunal du travail, 10 juillet 2003, La SAM Eurusa c/ j.-m. LI.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	10 juillet 2003
<i>IDBD</i>	6625
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Apprentissage et Formation professionnelle

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2003/07-10-6625>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Démission d'un pilote - Formation reçue - Démission abusive (non)

Résumé

La démission d'un pilote bénéficiaire d'une formation onéreuse n'est pas abusive en l'absence de clause de dédit-formation ou de déloyauté.

Une société engage un salarié titulaire d'un brevet de pilote d'hélicoptère et, envisageant de l'employer ultérieurement comme copilote d'aéronef sur biréacteur moyen courrier, lui fait faire une formation de pilote d'avion. Le salarié démissionne par courrier du 4 juin 2001, réitéré le 3 juillet de la même année. Il est attiré devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail, en paiement de dommages et intérêts en remboursement notamment de la formation reçue, par son employeur qui soutient qu'il a démissionné « à contre temps » de son emploi et a profité de la formation onéreuse par lui reçue pour se faire embaucher par un concurrent.

Le salarié estime quant à lui que la formation reçue, au demeurant payée par un tiers, n'entraîne pas dans le cadre des relations contractuelles et soulève l'incompétence du tribunal pour connaître de la demande de dommages et intérêts. Il soutient que sa démission ne revêt aucun caractère abusif et que son engagement par un tiers, transporteur aérien, n'était nullement en concurrence avec l'activité tout à fait différente de son employeur.

Le Tribunal du Travail retient tout d'abord sa compétence rationae materiae telle qu'elle est définie par les dispositions de l'article 1er 1° de la loi n° 446 du 16 mai 1946, le montant des frais de formation de copilote d'aéronef ne constituant qu'un élément du préjudice matériel réclamé par l'employeur. Il rappelle ensuite que toute rupture, quel que soit celui qui en prend l'initiative, peut donner lieu à des dommages et intérêts. En l'espèce, aucune violation du préavis par le salarié n'est caractérisée, non plus qu'un usage inopportun du droit de démissionner, ou une éventuelle concurrence anti contractuelle alors qu'il n'existait aucune clause de non concurrence dans son contrat et que les activités des deux employeurs étaient différentes. Le Tribunal estime plus particulièrement que la prise en charge de la formation de copilote de biréacteur moyen courrier, dispensée aux États unis, ne pouvait constituer une entrave au droit du salarié de rompre le contrat de travail à tout moment alors qu'il n'existait pas de clause ou d'avenant faisant obligation au salarié, en contrepartie de la formation reçue, de demeurer un certain temps au service de la SAM E. Aucune faute dans l'exercice unilatéral de son droit de mettre fin au contrat n'existe et des dommages et intérêts ne sont pas dus.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 2 octobre 2001, reçue le 3 octobre 2001 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 6 novembre 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée EURUSA, en date des 17 janvier 2002, 4 juillet 2002 et 23 janvier 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Georges BLOT, avocat-défenseur, au nom de Monsieur j.-m. LI., en date des 16 mai 2002, 14 novembre 2002 et 27 mars 2003 ;

Après avoir entendu Maître Maxime GORRA, avocat au barreau de Nice, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE dénommée EURUSA et Maître Georges BLOT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur j.-m. LI., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 5 novembre 2001, la SAM EURUSA a attiré devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail j.-m. LI. afin d'obtenir, sur le fondement des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, la condamnation de ce dernier au paiement d'une somme de 150.000 F à titre de dommages et intérêts pour « *rupture abusive du contrat de travail du fait du salarié* ».

À la date fixée par les convocations les parties ont toutes deux régulièrement comparu.

Puis, après treize renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 22 mai 2003 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 10 juillet 2003.

La SAM EURUSA expose, à l'appui de ses prétentions, avoir engagé aux termes d'une lettre d'embauche portant l'émargement du salarié concerné, à compter du 20 septembre 2000, j.-m. LI. en qualité de chargé de mission, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, moyennant paiement d'un salaire annuel de 120.000 F, pour un horaire mensuel moyen de 120 heures.

Elle précise qu'ayant envisagé dans le cadre de ses relations contractuelles avec j.-m. LI. de « *faire de lui un pilote d'aéronef HS 125* », elle a offert à ce salarié au cours de l'année 2001 un stage de dix-huit jours aux États-Unis, sur un

type d'appareil similaire à un aéronef HS 125, lequel lui a coûté au total, frais de transport et de logement compris, la somme de 121.797,81 F ou 18.679,96 €.

Que nonobstant la confiance placée en lui par son employeur, j.-m. LI. a cru devoir, par une lettre simple datée du 4 juin 2001, dont le contenu a été ultérieurement confirmé par une lettre recommandée avec avis de réception en date du 3 juillet 2001, donner sa démission à son employeur.

Soutenant que j.-m. LI. a commis une faute tout à fait blâmable en démissionnant à contre temps de son emploi de chargé de mission pour se faire engager par un employeur concurrent, la SAM EURUSA demande à la présente juridiction de sanctionner le caractère abusif de la rupture du contrat de travail, à l'initiative du salarié, en lui allouant la somme de 150.000 F à titre de dommages et intérêts.

Elle fait valoir en substance à cet effet :

- qu'elle avait embauché j.-m. LI. en qualité de chargé de mission principalement parce qu'il possédait une licence d'hélicoptère, et qu'elle envisageait en conséquence, après l'avoir aidé à obtenir le brevet de copilote d'aéronef sur biréacteur moyen courrier, de « *utiliser* » ultérieurement en cette qualité,
- qu'en donnant sa démission avec effet immédiat, par une lettre antidatée du 4 juin 2001 remise à son employeur le 18 du même mois, j.-m. LI. n'a pas respecté le délai congé de quinze jours prévu par les articles 7 et 8 de la loi du 16 mars 1963, et se trouve ainsi redevable envers son employeur d'une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont il aurait bénéficié pendant le préavis s'il avait normalement travaillé,
- que le caractère abusif de la rupture est suffisamment établi par les trois fautes qu'a commises j.-m. LI. :
- en démissionnant « *à contre temps* » de son emploi,
- en profitant de la formation de copilote d'aéronef financée par la SAM EURUSA pour se faire embaucher par un autre employeur,
- en effectuant un horaire de travail à temps complet pour le compte de la SAM HELI AIR MONACO, en sus des trente heures hebdomadaires de travail accomplies pour le compte de la SAM EURUSA dépassant ainsi la durée maximale de travail prévue par le « *Code du travail monégasque* ».

Soutenant que la formation de pilote d'avion dont son ex-employeur sollicite le remboursement dans le cadre de la présente action n'entraîne nullement dans le champ des relations contractuelles découlant directement du contrat de travail à temps partiel conclu entre les parties, j.-m. LI. demande à titre principal au Tribunal du Travail de se déclarer incompétent pour connaître de la demande en dommages et intérêts formée à son encontre par la SAM EURUSA.

Estimant pour le surplus que sa démission de son emploi, dont il n'avait pas à révéler le motif à son employeur, ne revêt aucun caractère fautif, il conclut à titre subsidiaire au débouté de la SAM EURUSA de l'ensemble de ses demandes fins et conclusions.

Soutenant enfin avoir été contraint, du fait des errements de la SAM EURUSA, non seulement de formuler sa démission à deux reprises mais également d'engager des frais pour assurer sa défense devant la présente juridiction, il sollicite reconventionnellement la condamnation de la SAM EURUSA au paiement d'une somme de 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Il invoque pour l'essentiel à cet effet les moyens suivants :

- ses fonctions au sein de la SAM EURUSA, qui exerce une activité de conseil et d'études, n'étaient pas celles de pilote, mais de chargé de mission, au titre de laquelle lui étaient habituellement dévolues des tâches de jardinier, laveur de voitures, déménageur, etc.
- le coût de la formation dont le remboursement est aujourd'hui réclamé n'a pas été pris en charge par la SAM EURUSA, mais par un tiers (la société BIZAIR LIMITED ou l'entreprise MONAVIA ou Monsieur Willy DE BRUYN),
- la contre-partie de la prise en charge de sa formation de copilote d'aéronef HS 125 « *correspondait au pilotage de l'hélicoptère de w. DE BR. pour ses besoins personnels* »,

L'activité de transport aérien exercée par la société HELI AIR MONACO son nouvel employeur, n'est nullement concurrente de celle exercée par la SAM EURUSA, telle qu'elle résulte de son objet social,

- les infractions à la législation du travail dont se prévaut l'employeur, quand bien même elles s'avèreraient fondées au regard des éléments de l'espèce, ne sont pas de son ressort mais de l'inspection du travail, étant observé au demeurant que son contrat de travail à temps partiel au sein de la SAM EURUSA lui laissait la disponibilité suffisante pour occuper un autre emploi,
- dès lors que le courrier du 4 juin 2001, qui révèle sans équivoque son intention de démissionner de son emploi, n'était pas soumis à l'acceptation préalable de l'employeur, le refus qui lui a été opposé par la SAM EURUSA le 3 juillet 2001 n'a pas d'incidence sur le terme des relations contractuelles ; dans ces conditions, le courrier du 4 juin

2001 doit produire tous ses effets, notamment au regard du délai congé dont il était redevable envers son employeur, la correspondance du 2 juillet 2001 s'analysant en une simple confirmation de cette démission.

La SAM EURUSA fait valoir en réplique à l'exception d'incompétence soulevée par j.-m. LI. qu'à partir du moment où les sommes exposées par ses soins l'ont été dans le cadre du contrat de travail consenti à j.-m. LI., à l'effet de pourvoir à la formation professionnelle de ce salarié et à sa progression au sein de l'entreprise, le présent litige relève bien de la compétence d'attribution du Tribunal du Travail.

SUR CE,

1) Sur l'exception d'incompétence

Dès lors qu'il résulte des termes mêmes de la requête introductive d'instance que la demande formulée par la SAM EURUSA à l'encontre de son ancien salarié tend à voir reconnaître le caractère abusif de la rupture du contrat de travail à l'initiative de ce dernier, le montant des frais de formation de copilote d'aéronef, qui s'élèvent au total à la somme de 121.797,81 F, ne constituant qu'un élément du préjudice matériel réclamé par l'employeur, la présente demande relève bien de la compétence, *rationae materiae* du Tribunal du Travail, telle qu'elle se trouve définie par les dispositions de l'article 1er 1° de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

L'exception d'incompétence soulevée par j.-m. LI. ne pourra, par suite, qu'être rejetée.

2) Sur le caractère abusif de la rupture

Si le contrat de travail peut certes toujours prendre fin par la volonté de l'une des parties, il n'en demeure pas moins qu'en application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, toute rupture abusive, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative (employeur ou salarié), peut donner lieu à des dommages et intérêts.

En l'espèce il est constant que par une lettre datée du 4 juin 2001, dont l'employeur reconnaît expressément avoir eu connaissance le 18 juin 2001 et dont les termes ont été ultérieurement confirmés par une correspondance en la forme recommandée avec avis de réception, expédiée le 2 juillet 2001, j.-m. LI. a informé son employeur de sa volonté de démissionner de l'emploi de chargé de mission à temps partiel qu'il occupait au sein de la SAM EURUSA depuis le 20 septembre 2000.

Pour caractériser l'abus commis par j.-m. LI. dans l'exercice de son droit de démission, la SAM EURUSA soutient essentiellement :

- que le délai de préavis prévu par les articles 7 et 8 de la loi n° 729 n'aurait pas été respecté,
- que j.-m. LI. aurait démissionné à contre temps, c'est-à-dire, au vu de la définition fournie par le dictionnaire Larousse, mal à propos ou d'une manière inopportune, pour se faire engager au surplus par un employeur concurrent,
- que l'intéressé aurait contrevenu à son obligation de loyauté envers elle, en utilisant la formation de copilote d'aéronef financée par ses soins pour se faire embaucher par la SAM HELI AIR MONACO,
- qu'en travaillant à temps complet pour le compte de la SAM HELI AIR MONACO alors qu'il était encore lié à son employeur par un contrat de travail et se trouvait donc tenu d'effectuer au profit de celui-ci 30 heures de travail par semaine, j.-m. LI. aurait contrevenu aux dispositions de la législation monégasque régissant la durée du travail.

Force est de constater toutefois, à l'examen de l'ensemble des pièces versées aux débats, que la SAM EURUSA ne rapporte la preuve, dont la charge, lui incombe d'aucune des fautes qu'elle impute à j.-m. LI.

Qu'ainsi et en premier lieu aucune violation par le salarié des dispositions relatives au préavis n'est caractérisée en l'espèce, dès lors que le délai de quinze jours imparti à ce dernier par les articles 7 et 8 de la loi n° 729 avait commencé à courir, à défaut d'accusé de réception, à compter du jour où l'employeur reconnaît avoir été informé de la volonté de démissionner de son salarié, soit en l'espèce, selon les propres écritures de la SAM EURUSA, à compter du 18 juin 2001 et se trouvait donc achevé lorsque le salarié pour satisfaire aux injonctions de son employeur a reconfirmé les termes de sa démission le 2 juillet 2001 par lettre recommandée avec avis de réception.

Que par ailleurs à partir du moment où la démission :

- n'est soumise à aucune règle de forme particulière et pouvait ainsi valablement être donnée par lettre simple, dès lors que la volonté de démissionner de j.-m. LI. s'y trouvait clairement exprimée sans aucune équivoque,
- au regard de son caractère unilatéral n'est pas subordonnée à l'accord de l'autre partie et n'avait donc pas à être acceptée par la SAM EURUSA pour produire ses effets,
- n'a pas été motivée,
- n'est enfermée dans aucun délai particulier, sous réserve du préavis susmentionné et de l'existence d'une éventuelle clause de dédit formation, et peut donc valablement intervenir à tout moment, rien ne permet d'affirmer que j.-m. LI. ait fait un usage « *inopportun ou mal à propos* » du droit de démissionner qui lui est reconnu par la loi.

Qu'en outre, l'activité exercée par la SAM EURUSA, telle qu'elle résulte de l'extrait d'immatriculation au répertoire du commerce et de l'industrie versée aux débats, à savoir la fourniture aux particuliers et aux sociétés de conseils et avis prestations ou services relatifs à l'emploi, l'organisation et la gestion de leurs patrimoines ou affaires étant radicalement différente de l'activité de transport public par hélicoptère exercée par le nouvel employeur de j.-m. LI., il ne peut sérieusement être fait reproche à ce dernier, qui n'était lié en tout état de cause à la SAM EURUSA par aucune clause de non concurrence, de s'être fait embaucher par un employeur « concurrent ».

De même l'activité exercée par j.-m. LI. pour le compte de la SAM HELI AIR MONACO ne requérant nullement de la part de son titulaire la possession d'un brevet de copilote d'aéronef sur biréacteur moyen courrier, mais une simple licence de pilote d'hélicoptère, dont l'intéressé disposait antérieurement à son embauche par la SAM EURUSA en qualité de chargé de mission, le reproche formulé à l'encontre de j.-m. LI. tenant à l'utilisation déloyale de la formation financée par son ancien employeur pour l'obtention d'un nouvel emploi n'est pas davantage justifié.

Enfin et surtout si la SAM EURUSA établit certes avoir directement ou indirectement par l'intermédiaire d'une des entités constituant le groupe DE BRUYN pris en charge le coût de la formation de copilote de biréacteur moyen courrier dispensée à j.-m. LI. aux États-Unis du 5 au 16 mars 2001, cette circonstance ne saurait pour autant constituer une entrave à l'exercice par j.-m. LI. de son droit de rompre le contrat de travail à tout moment, alors que :

- les projets ou intentions dont l'employeur fait état dans ses écritures, consistant à « utiliser » j.-m. LI., une fois son brevet obtenu, comme copilote d'aéronef n'ont pas reçu d'exécution concrète, aucune proposition d'embauche en cette qualité n'ayant jamais été adressée à l'intéressé,
- aucun avenant au contrat de travail faisant obligation à j.-m. LI., en contrepartie de la formation financée par son employeur, de s'engager à demeurer un certain temps au service de ce dernier et à rembourser en cas de départ anticipé tout ou partie des frais exposés n'a été établi entre les parties,
- j.-m. LI., qui bénéficiait au sein de la SAM EURUSA d'un contrat de travail à temps partiel en qualité de chargé de mission, pouvait légitimement prétendre, compte tenu de ses aptitudes professionnelles et notamment de la licence de pilote d'hélicoptère dont il était titulaire, à occuper un emploi à temps complet correspondant à ses compétences.

Aucune faute dans l'exercice de son droit de mettre unilatéralement fin au contrat de travail n'étant en définitive caractérisée à l'encontre de j.-m. LI., la demande de dommages et intérêts formulée par la SAM EURUSA ne pourra qu'être rejetée.

3) Sur la demande reconventionnelle

En refusant, de manière parfaitement arbitraire, d'accepter la démission qui lui avait été régulièrement remise par son salarié, contraignant ainsi ce dernier à la formuler une nouvelle fois par lettre recommandée avec avis de réception, puis en engageant la présente procédure devant le refus qui lui avait été opposé à juste titre par l'intéressé, la SAM EURUSA a fait un usage abusif de son droit d'ester en justice.

Par ailleurs en indiquant à la SAM HELI AIR MONACO le 11 juillet 2001 que j.-m. LI. se trouvait toujours employé par ses soins, alors qu'elle avait elle-même reconnu, au vu des mentions portées tant sur le certificat de travail de l'intéressé que sur l'attestation destinée à l'ASSEDIC, que le contrat de travail avait pris fin à la date du 2 juillet 2001, la SAM EURUSA a clairement manifesté son intention de nuire aux intérêts de son ancien salarié.

La demande reconventionnelle en dommages et intérêts formulée par j.-m. LI. sera par suite favorablement accueillie, à concurrence d'une somme que la présente juridiction estime devoir fixer, au vu des éléments d'appréciation qui lui sont soumis, à 1.500 €.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré.

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par j.-m. LI.

Dit que la rupture du contrat de travail unissant la SAM EURUSA à j.-m. LI., à l'initiative de ce dernier, ne revêt pas de caractère abusif.

Déboute en conséquence la SAM EURUSA de l'intégralité de ses prétentions.

Reçoit j.-m. LI. en sa demande reconventionnelle.

Condamne la SAM EURUSA à lui verser la somme de :

1. 500,00 euros, (mille cinq cent euros), à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive et injustifiée.

Condamne la SAM EURUSA aux dépens.