

## Texte de la décision

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 19 septembre 2012) rendu sur renvoi après cassation (Soc. 6 janvier 2011, n° 09-68.130) que Mme X... a été engagée le 6 mars 2000 par la société Hôpital privé Clairval en qualité d'infirmière ; que le 19 septembre 2002, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail instaurant une clause de dédit-formation et prévoyant que la salariée à l'issue d'une formation d'infirmière-anesthésiste prise en charge par l'employeur, selon les modalités prévues par une convention de prêt annexée à l'acte, s'engageait à travailler pour le compte de la société pendant au moins vingt-quatre mois et à lui rembourser, en cas de non-respect de cet engagement, la totalité de la somme prêtée ; qu'après avoir repris ses activités le 16 septembre 2004, l'intéressée a notifié à l'employeur, le 24 septembre 2004, qu'elle exerçait son droit de retrait ; que la société l'a licenciée pour faute grave le 27 octobre 2004 et a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir notamment le remboursement du prêt ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de cette demande alors, selon le moyen :

1°/ que les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Mme X... prétend aujourd'hui ne jamais avoir exercé son droit de retrait et avoir été absente depuis le 27 septembre 2004 en raison de sa démission, ce dont il résultait que les deux parties s'accordaient pour qualifier de démission la lettre écrite par Mme X... le 22 septembre 2004 à l'Hôpital privé Clairval dans laquelle la salariée indiquait à son employeur « j'effectuerai mon dernier jour de travail dans votre établissement le 24 septembre 2004 » ; qu'en jugeant néanmoins que cette lettre ne constituait pas une démission, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2° / que l'Hôpital privé Clairval faisait valoir que Mme X... avait à tout le moins démissionné par lettre du 19 octobre 2004 dans laquelle non seulement elle confirmait sa volonté de démissionner exprimée dans sa lettre du 22 septembre 2004, rappelant à plusieurs reprises dans ce courrier avoir « fait part de son intention de démissionner dès le 22 septembre » mais sollicitait également en conséquence « son solde de tout compte et son certificat de travail » ; que la salariée reconnaissait elle-même dans ses conclusions d'appel avoir « démissionné » « par courrier du 19 octobre 2004 » ; qu'en jugeant que faute d'avoir été rompu par la lettre de la salariée du 22 septembre 2004, le contrat de travail avait été rompu par le licenciement prononcé postérieurement par l'employeur le 27 octobre 2004, sans rechercher comme elle y était invitée, si la salariée n'avait pas mis fin à son contrat de travail le 19 octobre 2004, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1 et L. 1237-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant fait ressortir que n'était pas établie la volonté claire et non équivoque de démissionner de la salariée ce dont il résultait que la rupture était intervenue à l'initiative de l'employeur qui avait mis en oeuvre la procédure de licenciement, la cour d'appel n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Hôpital privé Clairval aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf janvier deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Hôpital privé Clairval

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté l'HOPITAL PRIVE CLAIRVAL de sa demande de remboursement de prêt dirigée contre Madame X...

AUX MOTIFS QUE « Si elle prétend à la qualité de salariée protégée, Mme X... ne prend pas la peine d'en justifier ni même de préciser à quel titre ni le terme de la période de protection. La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

Il est constant que la lettre datée du 22 septembre 2004 fait exclusivement référence à l'exercice par Mme X... de son "droit de retrait" en raison des conditions d'exercice de son contrat de travail et à aucun moment à son désir de rompre unilatéralement celui-ci.

L'indication in fine du « dernier jour de travail dans votre établissement le 24/09/04 » n'est pas de nature à en modifier le sens général dès lors que l'exercice du « droit de retrait » se traduit nécessairement par l'arrêt du travail et que le 24/09/04 est le jour où ce document a été remis à l'employeur. Le fait que la salariée interprète a posteriori ce courrier comme une lettre de démission n'en change pas la nature ni le contenu et c'est à juste titre que l'employeur a mis en oeuvre la procédure de licenciement dès lors qu'il considérait que l'exercice du droit de retrait était injustifié et entendait mettre fin aux relations contractuelles. Le motif invoqué par l'employeur pour rompre le contrat de travail est avéré: non seulement Mme X... n'a jamais justifié que les conditions légales pour exercer son droit de retrait étaient remplies mais elle prétend aujourd'hui ne l'avoir jamais exercé, son absence depuis le 27/09/2004 s'expliquant par sa démission. Par ailleurs le maintien du contrat de travail s'avérait impossible en raison du refus manifesté par la salariée de répondre aux demandes d'explication de l'employeur.

Il y a lieu en conséquence de rejeter les demandes d'indemnisation présentées du chef de la rupture du contrat de travail.

Sur la demande en remboursement du prêt.

Nonobstant les dispositions de l'article L6325-15 du code du travail, il est constant que les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où 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 la convention collective, que le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

Il résulte des éléments de fait du dossier, notamment des conventions signées entre les parties et de leurs échanges de correspondance, que l'employeur n'ayant pu obtenir le financement adéquat c'est Mme X... qui a sollicité et réglé les frais réclamés par l'organisme de formation, l'employeur prenant à sa charge son salaire pendant deux ans par le biais de la convention de prêt litigieuse. Mme X... est d'autant moins fondée à soutenir aujourd'hui que la somme allouée l'a été en

dédommagement du préjudice causé par la carence de l'employeur, affirmation dont elle ne tire au demeurant aucune conséquence juridique, que cette thèse est en contradiction formelle avec les conventions qui font la loi des parties dont elle ne revendique pas la nullité pour vice du consentement et que son courrier daté du 22 septembre montre bien son accord avec le dispositif retenu.

L'engagement de l'employeur va bien au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, le montant de l'indemnité réclamée est proportionné aux frais engagés à l'occasion de cette formation et la clause de dédit-formation ne privait pas Mme X... de la faculté de démissionner.

Il s'en déduit que la clause de dédit-formation contenue dans l'avenant au contrat de travail signé par les parties le 19 septembre 2002 est licite.

Pour autant l'employeur, faisant une exacte application de la lettre comme de l'esprit de ces conventions, soutient à juste titre dans ses conclusions écrites développées oralement à l'audience que la demande de remboursement du prêt accordé n'est fondée que tout autant que la clause de dédit-formation trouve à s'appliquer, c'est-à-dire que la salariée est à l'initiative de la rupture du contrat de travail.

La rupture étant intervenue à l'initiative de l'employeur et non à la suite de la démission de la salariée, la demande de remboursement de l'appelante est sans fondement et doit être rejetée »

1/ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que Madame X... prétend aujourd'hui ne jamais avoir exercé son droit de retrait et avoir été absente depuis le 27 septembre 2004 en raison de sa démission, ce dont il résultait que les deux parties s'accordaient pour qualifier de démission la lettre écrite par Madame X... le 22 septembre 2004 à l'HOPITAL PRIVE CLAIRVAL dans laquelle la salariée indiquait à son employeur «j'effectuerai mon dernier jour de travail dans votre établissement le 24 septembre 2004 » ; qu'en jugeant néanmoins que cette lettre ne constituait pas une démission, la Cour d'appel a violé l'article 4 du Code de procédure civile ;

2/ ALORS EN OUTRE QUE l'HOPITAL PRIVE CLAIRVAL faisait valoir que Madame X... avait à tout le moins démissionné par lettre du 19 octobre 2004 dans laquelle non seulement elle confirmait sa volonté de démissionner exprimée dans sa lettre du 22 septembre 2004 , rappelant à plusieurs reprises dans ce courrier avoir « fait part de son intention de démissionner dès le 22 septembre » mais sollicitait également en conséquence « son solde de tout compte et son certificat de travail » ; que la salariée reconnaissait elle-même dans ses conclusions d'appel avoir « démissionné » « par courrier du 19 octobre 2004 » (ses conclusions d'appel p 4 et 8) ; qu'en jugeant que faute d'avoir été rompu par la lettre de la salariée du 22 septembre 2004, le contrat de travail avait été rompu par le licenciement prononcé postérieurement par l'employeur le 27 octobre 2004, sans rechercher comme elle y était invitée, si la salariée n'avait pas mis fin à son contrat de travail le 19 octobre 2004, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1231-1 et L 1237-1 du Code du travail.