

# COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES

## ARRET

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 JUIN 2012

4<sup>ème</sup> Chambre

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé  
Arrêt contradictoire  
Ordonnant la réouverture des débats

En cause de:

Monsieur T      L

**Appelant,**

représenté par Monsieur Jean-Louis Fauchet, délégué syndical,  
porteur de procuration.

Contre :

**LA S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY**, dont le siège social  
est établi à 1160 Bruxelles, Drève du Prieuré, 19 ;

**Intimée,**

représentée par Maître Anne-Françoise Brasselle loco Maître Laurent  
Dear, avocat à Ottignies-Louvain-La-Neuve.

★

★

★

La Cour du travail, après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant:

Vu produites en forme régulière les pièces de la procédure légalement requises;

Vu l'appel interjeté par Monsieur L. , contre le jugement prononcé contradictoirement le 9 novembre 2010, par la deuxième chambre du Tribunal du travail de Bruxelles, en cause d'entre parties, appel formé par requête reçue au greffe de la Cour le 3 février 2011;

Vu les dossiers des parties;

Vu les conclusions de la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY reçues au greffe de la Cour le 3 mai 2011;

Vu les conclusions de Monsieur L. reçues au greffe de la Cour le 15 mai 2011;

Entendu les conseil et représentant des parties en leurs dires et moyens à l'audience publique du 9 mai 2012.

\*\*\*\*\*

### **I. RECEVABILITÉ DE L'APPEL**

L'appel a été interjeté dans les formes et délais légaux.

Il est partant recevable.

### **II. L'OBJET DE L'APPEL**

Il sied de rappeler que Monsieur L. a été engagé au service de l'intimée, par contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'employé comptable à raison d'un temps plein.

L'article 12 du contrat de travail précisait qu' « une clause d'écolage autorise l'employeur à réclamer trois mois de salaire brut à l'employé en cas de départ de celui-ci entre le 1<sup>er</sup> mars 2005 et le 1<sup>er</sup> septembre 2005, deux mois de salaire brut si départ entre le 1<sup>er</sup> septembre 2005 et le 31 août 2006, 1 mois de salaire brut si départ entre le 1<sup>er</sup> septembre 2005 et le 31 août 2007 si départ du chef de l'employé uniquement ».

Monsieur L. a remis sa démission moyennant un préavis débutant le 1<sup>er</sup> septembre 2006, pour se terminer le 13 octobre 2006.

Le dernier décompte adressé à Monsieur L. par son employeur laisse apparaître que ce dernier a retenu de la rémunération de son employé une somme de 644,48 € au motif suivant : « clause d'écolage, suivant contrat signé, soit 1.933,43 € à retenir réduit à 1/3 de ce montant ».

Monsieur L. a contesté cette retenue, et a cité la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY devant le Tribunal de travail de Bruxelles afin d'obtenir le remboursement de cette somme de 644,48 €, ainsi que les intérêts sur cette

somme.

Aux termes de son jugement prononcé le 9 novembre 2010, le Tribunal du travail de Bruxelles a débouté Monsieur L. de sa demande, motivant sa décision comme suit :

*« À l'époque de la conclusion du contrat de travail du demandeur, aucune disposition légale ne réglementait spécifiquement la clause d'écolage. Une partie de la doctrine et de la jurisprudence admet que les parties peuvent convenir valablement des modalités de remboursement des frais de la formation suivie par un travailleur dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.*

*La clause d'écolage trouve son origine dans la volonté de l'employeur d'assurer au travailleur une formation spécialisée et adaptée à l'évolution des techniques ou de l'entreprise. Elle entend lier la formation à une certaine stabilité d'emploi après la formation (V. VANNES « Le contrat de travail : aspects théoriques et pratiques » 2<sup>ème</sup> Ed. Bruylants 2003 p 259).*

*La clause d'écolage est celle en vertu de laquelle le travailleur bénéficiant d'une formation au frais de son employeur s'engage à rembourser à ce dernier tout ou partie des frais de formation s'il démissionnait ou s'il était licencié pour motif grave avant l'expiration de la période convenue (Th. STIEVENART « La clause d'écolage » J.T.T. 1998 p 489).*

*La contrepartie de l'investissement de l'employeur dans la personne du travailleur est de garantir à l'employeur une période pendant laquelle il peut être assuré des services du travailleur.*

*La clause d'écolage est licite aux yeux de l'article 6 de la loi relative aux contrats de travail car elle ne restreint pas le droit de démission du travailleur, elle implique uniquement son engagement à rembourser, selon les modalités convenues, une partie des frais de formation professionnelle supportés par l'employeur dans le cas où il quitterait ce dernier avant l'expiration de délais convenus lors de l'engagement.*

*En l'espèce, la présente clause d'écolage, qui produit ses effets lors de la démission du travailleur, n'est pas purement potestative. Elle prit cours après la période d'essai, elle fut limitée dans le temps et était dégressive et proportionnée à l'engagement de l'employeur.*

*La défenderesse produit la liste des formations suivies par le demandeur, formations internes et externes.*

*Le demandeur quitta la défenderesse pour exercer la fonction de formateur dans sa spécialité.*

*Le départ du demandeur se fit durant le délai de la clause d'écolage.*

*Les relations de travail prirent fin le 13.10.2006, soit dans le courant la 3<sup>ème</sup> période allant du 01.09.2006 au 31.08.2007.*

*La clause d'écolage étant licite, elle est régie par l'article 1134 du Code civil selon lequel les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise....*

*En application de la clause d'écolage, le demandeur était redevable de la somme de 1.933 €, que la défenderesse réduisit à 644,48 €.*

*Le tribunal observe que la défenderesse ne pouvait pas pratiquer, de sa seule initiative, la retenue de la somme mais n'en tire aucune conséquence*

*particulière.*

*La demande du défendeur n'est dès lors pas fondée ».*

Monsieur L. a interjeté appel de ce jugement.

Sa requête d'appel déposée au greffe de la Cour le 3 février 2001 est motivée comme suit :

*« Monsieur L. a été engagé en qualité de comptable par un contrat de travail prenant cours le 20-09-2004.*

*En son article 12, ce contrat stipulait une clause d'écolage.*

*Monsieur L. a démissionné le 1-09-2006. Ses prestations ont pris fin le 13-10-2006.*

*Le décompte de sortie indiquait le retrait d'un montant 644,48 € à titre de clause d'écolage.*

*Monsieur L. a contesté la légitimité de ce retrait.*

*Le tribunal, se fondant sur l'art. 1134 du code civil (la réglementation actuellement en vigueur concernant la clause d'écolage n'était pas encore d'application), lui a donné tort.*

*Le requérant considère que le principe de la convention loi et de l'exécution de bonne foi s'applique aux deux parties, et non au seul travailleur.*

*Or, il déclare n'avoir reçu aucune formation autre que celle qui consiste à « mettre au courant » tout nouveau travailleur quant aux prestations attendues de lui, aux dossiers en cours et aux procédures en vigueur dans l'entreprise.*

*Cette formation n'a apporté au requérant aucune qualification supplémentaire qu'il aurait pu valoriser après son départ, auprès d'un autre employeur.*

*En outre, la partie intimée ne démontre en rien avoir exposé des frais pour financer cette formation.*

*Même au regard de la doctrine et de la jurisprudence existantes avant l'entrée en vigueur de la nouvelle législation, la cause d'écolage était ainsi illégitime.*

*La somme retenue à ce titre doit donc être remboursée ».*

Monsieur L. sollicite partant la Cour de réformer le jugement prononcé le 9 novembre 2011, et de dire sa demande originale recevable et fondée.

La S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY sollicite, quant à elle, la Cour de confirmer le jugement déféré.

### III. EN DROIT

La Cour entend d'abord rappeler que la clause d'écolage dont il est question en l'espèce n'est ni définie, ni régie par l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, cette disposition ayant été insérée par la loi du 27 décembre 2006 entrée en vigueur le 7 janvier 2007 ne pouvant, en vertu de l'article 2 du Code civil avoir d'effet juridique sur une situation déjà accomplie antérieurement.

Monsieur L ne conteste d'ailleurs pas que cet article n'est pas d'application en l'espèce, précisant « (...) *le concluant n'entend pas se prévaloir de l'article 22bis de la loi sur les contrats de travail, inapplicable en l'espèce, mais bien des enseignements de la jurisprudence et de la doctrine majoritaire, existant antérieurement à la loi et qui ont conduit à celle-ci* ».

La clause d'écolage dont la licéité ne peut plus être contestée, ne restreignant pas le droit de rupture du travailleur (Cass., 19 septembre 1973, *J.T.T.*, 1974 p. 164), et qui peut être définie comme celle « *en vertu de laquelle le travailleur bénéficiant d'une formation aux frais de son employeur s'engage à rembourser à ce dernier tout ou partie des frais de formation s'il démissionnait ou s'il était licencié pour motif grave avant l'expiration d'une période convenue* » (Th. STIEVENARD, « La clause d'écolage », *J.T.T.*, 1998, p.489), est donc régie par l'article 1134 du Code civil lequel dispose que « *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi* ».

La Cour entend rappeler en ce qui concerne précisément l'application à la clause d'écolage conclue par les parties, du principe de l'exécution de bonne foi des conventions, que Thierry Stievenard précise, aux termes de l'article précité auquel tant l'appelant que l'intimée se réfèrent :

*« (...) pour éviter d'être constitutive d'abus de droit et répondre au prescrit du principe d'exécution de bonne foi des conventions, la clause d'écolage et son exécution devront répondre aux cinq conditions suivantes :*

- 1. la durée de la clause d'écolage doit être limitée : le caractère raisonnable de la durée fixée pour la réalisation de l'événement futur et incertain à savoir la démission ou le licenciement pour motif grave, devra être apprécié par rapport au caractère réel et sérieux de la formation et au montant de la rémunération perçue par le travailleur eu égard à la fonction exercée;*
- 2. l'écolage doit être réel et sérieux : il devra s'agir d'une formation spécifique dont le caractère sérieux pourra être déduit du coût de la formation, de sa durée ou de la circonstance que celle-ci est susceptible de permettre au travailleur d'améliorer ses compétences professionnelles et d'acquérir une meilleure position sur le marché du travail;*
- 3. l'écolage doit être accompagné du paiement normal de la rémunération et suivi d'une revalorisation de cette rémunération si la formation assimilée par le travailleur a réellement augmenté ses compétences professionnelles d'une manière telle qu'il est objectivement capable d'exercer de nouvelles fonctions*

*correspondant à une nouvelle qualification professionnelle généralement mieux rémunérée sur le marché du travail:*

4. *le montant du remboursement des frais d'écologie doit être plafonné au montant des frais réels et ce remboursement doit être à l'issue de la formation forfaitairement dégressif par rapport à la durée de la clause, de manière à ce que l'employeur et l'employé supportent proportionnellement les frais par rapport à l'utilité qu'ils peuvent respectivement tirer de la formation:*
5. *le remboursement des frais de formation ne peut dépendre de la seule volonté de l'employeur et doit n'être prévu qu'en cas de démission ou de licenciement pour motif grave du travailleur.*

*Si la clause d'écologie remplit les conditions précitées, il n'existe juridiquement aucun motif pour que les cours et tribunaux du travail l'interprètent comme une « clause de stabilité d'emploi » contraire aux articles 6 et 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou la requalifient en « clause de responsabilité » contraire aux articles 6 et 18 de ladite loi.*

*La clause d'écologie qui ne constitue pas une clause de stabilité d'emploi ou de responsabilité déguisée et dont les modalités d'exécution ne sont pas constitutives d'abus de droit n'a rien de répréhensible ni de dangereux. Ce type de clause est parfaitement valable. Rien ne justifie que les juridictions du travail en prononcent la nullité ou refuse son application ».*

La S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY, soutient qu'elle a exécuté de bonne foi la convention afférente à la clause d'écologie précisant notamment à ce propos :

*« La formation dont Monsieur L. a bénéficié au sein de la SPRL Fiduciaire Montgomery consiste à :*

- Formation à l'utilisation du logiciel spécifique de comptabilité (ceux-ci sont multiples et les jeunes gradués n'ont que peu d'expérience pratique des logiciels) ;*
- Formation à l'utilisation des autres logiciels (calcul d'impôts, édition de comptes en format BNB, établissement des fiches fiscales) ;*
- Formation pratique d'établissement de bilan et redressements comptables ;*
- Formation pratique des déclarations fiscales (pièce 6) ;*

*Il a également bénéficié de l'apprentissage des méthodes de comptabilisation spécifiques à la profession pour certaines pratiques comptables et fiscales : paiement de dettes via rente viagère, démembrement d'acquisition d'immeubles en nue-propriété/usufruit, provision interne de pension complémentaire, tax shelter, etc (pièce 6) ;*

*Certaines formations externes ont également été dispensées lors de séminaires ou conférences (pièce 6) ;*

*Tous ces apprentissages constituent de véritables acquis pour les employés qui peuvent les valoriser auprès de la concurrence ;*

*Pour les formations internes, du temps est consacré par les membres de la fiduciaire qui les prodiguent (associés, responsables de formation...) et cela constitue inmanquablement un coût, en plus du temps (non facturable) passé par le candidat ou le jeune employé (pièce 6) ».*

Monsieur L soutient quant à lui que « *la clause d'écolage figurant dans son contrat de travail n'avait pas de cause réelle et sérieuse* ».

Il considère que le nombre de formations « externes » qu'il a suivies était très réduit, et précise, en ce qui concerne les formations « internes » qu'il s'agissait : « *presque toujours de formation sur un dossier (supposé client), de lectures de documents, ou de travaux de recherche sur des sujets ponctuels et diversifiés* ».

Monsieur L soutient que la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY ne lui a rien apporté d'autre « *que la mise au courant élémentaire que reçoit tout travailleur qui accède à un nouvel emploi* » précisant que « *même un travailleur expérimenté, au demeurant, se doit s'il veut rester efficace de, se former sans cesse, d'assister à des séminaires, de se familiariser avec des nouveaux produits et de nouvelles techniques* ».

Il entend faire observer par ailleurs que la formation reçue n'est absolument pas définie, et que son coût n'est pas davantage précisé.

Monsieur L soutient enfin « *qu'au moment d'être engagé par la FIDUCIAIRE MONTGOMERY, il était parfaitement formé en tant que comptable, et avait une expérience professionnelle honorable de près de cinq ans, de sorte qu'on ne voit pas quelle qualification supplémentaire il aurait pu acquérir de la Fiduciaire Montgomery* ».

La Cour estime qu'elle n'est pas en possession des éléments suffisants permettant de trancher le différend opposant les parties notamment en ce qui concerne le caractère réel et sérieux de l'écolage convenu contractuellement, ainsi que l'évaluation de son coût.

Elle relève d'abord qu'il résulte des pièces et éléments produits que Monsieur L est titulaire de diplôme en comptabilité de la Chambre belge des Comptables, et d'une spécialisation en fiscalité également obtenue à la Chambre belge des Comptables. Il a obtenu un graduat en comptabilité à l'École Industrielle et Commerciale de la ville de Wavre.

Monsieur L possède en outre une expérience non pas de cinq ans en tant que comptable, mais bien de cinq ans en tant qu'aide-comptable chez APRAGAZ, et quatre mois comme comptable au sein de la Fiduciaire « FIMACO S.P.R.L. ».

Si Monsieur L considère « *qu'au moment d'être engagé par la FIDUCIAIRE MONTGOMERY, il était parfaitement formé en tant que comptable (...)* », se pose la question de l'acceptation de la clause d'écolage.

La Cour n'est, à ce propos, en possession d'aucune information relative aux pourparlers qui ont précédé la signature du contrat de travail.

La S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY a-t-elle précisé à Monsieur LEGRAIN l'écolage et la formation qu'elle entendait lui donner ?

Monsieur L a-t-il été informé du type de formation qu'il recevrait, dans la société et en dehors de celle-ci ?

Dans l'affirmative, Monsieur L peut-il préciser en quoi la formation qu'il a reçue n'a pas répondu à son attente, ou aux éventuelles promesses qui lui auraient été faites à ce sujet ?

Dans la négative, peut-il préciser les raisons qui l'ont amené à accepter de signer le contrat contenant cette clause d'écolage sans garantie, ou en tous cas sans connaître le type de formation qu'il recevrait, et ce d'autant qu'il soutient posséder, au moment où il fut engagé, non seulement une formation correcte mais également une expérience sérieuse ?

Si la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY a clairement précisé lors de l'engagement de Monsieur L la formation qu'elle entendait lui donner, a-t-elle donné une formation correspondant à ce qui avait été convenu ?

Si par contre, elle n'a pas précisé à Monsieur L la formation qu'elle comptait lui donner, peut-elle justifier que la formation effectivement donnée, tant à l'intérieur de la société qu'en externe (séminaires, conférences, etc...) a correspondu à autre chose que « *la mise au courant élémentaire que reçoit tout travailleur qui accède à un nouvel emploi* », une mise au courant élémentaire pouvant inclure l'assistance à des séminaires en dehors de l'entreprise ?

La Cour considère en effet que les pièces produites, sans autres commentaires que ceux figurant en termes de conclusions et sans explications, ne permettent pas dans l'état actuel de la cause de vérifier notamment le caractère sérieux, précisément contesté par Monsieur L, de la formation donnée, ni encore, le coût de celle-ci ou encore l'apport et l'acquis réel dont Monsieur L aurait bénéficié. Elles ne permettent pas davantage de vérifier si les connaissances en comptabilité de Monsieur L, au moment de son engagement, étaient suffisamment adaptées aux besoins de l'intimée.

Il apparaît au vu des questions précisées ci-avant, opportun d'ordonner la réouverture des débats afin de permettre précisément aux parties d'y répondre.

**PAR CES MOTIFS,**

**LA COUR DU TRAVAIL,**

Statuant contradictoirement,

Écartant toutes conclusions autres, plus amples ou contraires,

Vu la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire, notamment l'article 24 ;

Reçoit l'appel,



Avant dire droit, ordonne la réouverture des débats aux fins précisées dans la motivation du présent arrêt.

En application de l'article 775 du Code judiciaire tel que modifié par la loi du 26 avril 2007, fixe comme suit les délais accordés aux parties pour s'échanger et remettre à la Cour leurs observations.

- La S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY remettra à la Cour et adressera à Monsieur L ses observations écrites pour le **18 septembre 2012** ;
- Monsieur L remettra à la Cour et adressera à la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY ses observations écrites pour le **6 décembre 2012** ;
- La S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY remettra à la Cour et adressera à Monsieur L ses observations en réplique, s'il échet, pour le **22 février 2013** ;
- Monsieur L remettra à la Cour et adressera à la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY ses observations en réplique, s'il échet, pour le **17 mai 2013** ;
- En tant que partie intimée, la S.P.R.L. FIDUCIAIRE MONTGOMERY adressera ses observations, en dernier lieu, si elle l'estime opportun, à Monsieur L et à la Cour pour le **1<sup>er</sup> août 2013**.

Dit que ces observations seront des observations de synthèse reprenant chacune le contenu modifié ou précisé des précédentes observations déposées.

Fixe la réouverture des débats à l'audience publique de la quatrième chambre de la Cour du travail siégeant au rez-de-chaussée de la place Poelaert, n°3 à 1000 Bruxelles, salle (0.6), du **11 septembre 2013 à 15h40**, pour 80 minutes de plaidoiries.

Ainsi arrêté par :

X. HEYDEN,

Conseiller,

J.-C. VANDERHAEGEN,

Conseiller social au titre d'employeur,

R. PARDON,

Conseiller social au titre d'employé,

Assistés de G. ORTOLANI,

Greffier



G. ORTOLANI,



R. PARDON,



J.-C. VANDERHAEGEN,



X. HEYDEN,

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la 4<sup>ème</sup> Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 27 juin 2012, où étaient présents :

X. HEYDEN,

Conseiller,

Ch. EVERARD

Greffier



CH. EVERARD,



X. HEYDEN,