



Numéro du répertoire 2025 /
R.G. Trib. Trav. 23/1253/A
Date du prononcé 22 octobre 2025
Numéro du rôle 2024/AL/460
En cause de : H N C/ AIRLINES BELGIUM ASL SA

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

Cour du travail de Liège

Division Liège

Chambre 3 C

Arrêt

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire

Contrat de travail employé – clause d'écolage – formation ne se situant pas dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession – nouvelles compétences professionnelles valorisables en dehors de l'entreprise – coût de la formation Article 22bis de la loi relative aux contrats de travail

EN CAUSE :

Monsieur N H, RRN, domicilié à
partie appelante, ci-après dénommée « *Monsieur H.* »
ayant pour conseil maître J. M., avocat à 4000 LIEGE
et ayant comparu personnellement et par maître J. M.

CONTRE :

La SA AIRLINES BELGIUM ASL, inscrite à la Banque-Carrefour des entreprises sous le numéro 0466.467.258, dont le siège est établi à 4460 GRACE-HOLLOGNE, rue de l'Aéroport, 101,
partie intimée, ci-après dénommée « *la compagnie B* » ou « *l'employeur* »
ayant comparu par ses conseils, maître M. D. et maître O. D., avocats à 1050 BRUXELLES,

•
• •

INDICATIONS DE PROCEDURE

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 24 septembre 2025, et notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 27 mai 2024 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 4^{ème} chambre (R.G. 23/1253/A) ;
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la cour du travail de Liège, division Liège, le 9 août 2024 et notifiée à la partie intimée par pli judiciaire le 14 août 2024, invitant les parties à comparaître à l'audience du 25 septembre 2024 ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division de Liège, reçu au greffe de la cour le 16 août 2024 ;

- l'ordonnance rendue le 30 septembre 2024, sur pied de l'article 747 du Code judiciaire, fixant les plaidoiries à l'audience publique du 24 septembre 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions additionnelles de la partie intimée, reçues au greffe de la cour respectivement les 2 décembre 2024 et 28 avril 2025 et encore les conclusions de synthèse reçues le 29 août 2025 ;
- les conclusions, ainsi que les conclusions de synthèse de la partie appelante, reçues au greffe de la cour respectivement les 12 février 2025 et 30 juin 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie intimée, reçu au greffe de la cour le 3 septembre 2025 ;
- le dossier de pièces de la partie appelante, reçu au greffe de la cour le 8 septembre 2025, ainsi que celui déposé lors de l'audience publique du 24 septembre 2025 ;

Lors de l'audience publique du 24 septembre 2025, les conseils des parties ont plaidé et la cause a été prise en délibéré.

I. LES FAITS PERTINENTS DE LA CAUSE

Monsieur H., co-pilote d'avion, souhaitait travailler pour la compagnie A depuis longtemps. Il a commencé à postuler en 2016 mais il a été ajourné à la deuxième étape de sélection en janvier 2019. Il devait attendre un an avant de pouvoir à nouveau présenter sa candidature auprès de la compagnie A.

Monsieur H. a signé avec la compagnie B un contrat de travail à durée indéterminée le 28 février 2019.

L'article 2 du contrat de travail, intitulé « fonction » dispose ce qui suit, la cour souligne :

« 2.1. Le Navigant¹ est engagé pour exécuter la fonction de « First Officer » pour le secteur B737.

[...]

2.2. Le Navigant accepte d'exercer sa fonction sur tous les types d'appareils actuellement exploités par la société, ses filiales et ses sous-traitants ainsi que sur tous les autres appareils que la société, ses filiales ou ses sous-traitants sont susceptibles de mettre en exploitation à l'avenir, pour autant que le Navigant détienne les qualifications nécessaires pour piloter ce type d'appareil. »

Le 28 février 2019, lors de son entrée en service auprès de la compagnie B, Monsieur H. disposait :

¹ C'est-à-dire le travailleur, Monsieur H.

- D'une licence de pilote ;
- D'une qualification², obtenue après une formation complémentaire, lui permettant de piloter des avions Boeing 737.

Le barème de rémunération de Monsieur H. à son entrée en service est celui des navigants « *Narrow Body* »³, c'est-à-dire les pilotes qui opèrent sur des avions « de petite taille », comme le Boeing 737.

En mars 2020, Monsieur H. a reçu une convocation pour la procédure de sélection organisée par la compagnie A qu'il souhaitait toujours poursuivre. Cette procédure a été annulée suite à la pandémie de COVID-19.

Sans autre nouvelle de la procédure de sélection auprès de la compagnie A, Monsieur H. a décidé de se porter candidat, en 2020, pour la formation proposée par son employeur, la compagnie B. Cette formation permet d'obtenir une qualification de pilote B747, permettant de piloter des avions plus grands, à savoir des Boeing 747, ce qui implique une promotion financière.

La même année, Monsieur H. a donc participé à un processus de sélection interne au sein de la compagnie B pour accéder à la fonction de « *First Officer* » « *Wide Body* » pour le secteur Boeing 747. Au terme de ce processus, il a été sélectionné pour suivre la formation qui fera l'objet d'une clause d'écolage.

Le 14 janvier 2021, les parties ont ainsi signé un avenant au contrat de travail qui dispose ce qui suit :

« 4. Le Navigant a participé au processus de sélection pour exercer la fonction « First Officer » « Wide Body » pour le secteur B747. Dans le cadre de ce processus, le Navigant a été sélectionné pour entamer le training « Shortened Type Rating B747-400 » en vue d'exercer la fonction de « First Officer » « Wide Body » pour le secteur B747.

5. Compte tenu de l'investissement important que représente cette formation pour l'employeur et des importantes nouvelles compétences qu'elle permettra au Navigant d'acquérir, valorisant ainsi sa position sur le marché du travail, les parties se sont accordées pour que ladite formation fasse l'objet d'une clause d'écolage, au sens de l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Tel est l'objet de la présente convention.

Il est dès lors convenu entre les parties ce qui suit :

² Ou « *Type Rating* » en anglais.

³ Qu'on peut traduire par « corps étroit ».

ARTICLE 1 : FORMATION

L'employeur prodiguera au Navigant la formation Shortened Type Rating B747-400 (ci-après « la Formation »).

La Formation est définie selon les dispositions convenues dans l'OM part D et l'ATO Training Manual ; ce qui comprend ce qui suit :

ATO – mise à disposition de manuels**ATO – Ground course****ATO – Training**

- *Fixed Based Simulator (FBS).*
- *Full Flight Simulator (FFS).*
- *Line Training.*

Au terme de l'entraînement, une file ATO, un certificat d'entraînement et le skill test seront remis au candidat pour l'obtention du rating B747 sur la licence.

[...]

ARTICLE 2 : COÛT

La Formation représente, pour l'Employeur, un coût de 35.228,00 EUR. La rémunération du Navigant durant la formation ainsi que les frais de transport ou de résidence éventuels ne sont pas compris dans ce coût.

ARTICLE 3 : PRISE DE COURS ET DUREE

La présente clause d'écolage prendra cours à l'issue de la formation délivrée par l'ATO au Navigant et aura une durée de trois ans à partir de cette date. Cette formation se termine lorsque, sous la responsabilité de l'ATO, le pilote a effectué 4 décollages et 4 atterrissages comme pilote aux commandes de vol.

ARTICLE 4 : REMBOURSEMENT

Si le Navigant cesse d'être au service de l'Employeur, pour quelque raison que ce soit (sauf le licenciement sans motif grave par l'Employeur ou la démission pour motif grave par le Navigant) il remboursera à l'Employeur une partie du coût de la Formation, suivant l'échelle dégressive suivante :

- *en cas de départ du Navigant au cours des 12 premiers mois suivant la date de délivrance du certificat, 80% du coût de la formation, soit 28.182,40 EUR ;*

- *en cas de départ du Navigant entre le 12^{ème} et le 24^{ème} mois suivant la date de délivrance du certificat, 50% du coût de la formation, soit 17.614,00 EUR ; en cas de départ du Navigant entre le 24^{ème} et le 36^{ème} mois suivant la date de délivrance du certificat, 20% du coût de la formation, soit 7.045,60 EUR. »*

Le 14 janvier 2021, les parties ont signé un second avenant au contrat de travail qui dispose ce qui suit :

« Le Navigant est entré au service de l'employeur le 28/02/2019, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le Navigant a originellement été engagé en vue d'exercer la profession de « First Officer » « Narrow Body » pour le secteur B737.

La société offre au Navigant, qui accepte, le passage à la fonction de « First Officer » « Wide Body » pour le secteur B747.

[...]

3. Ce changement entraîne la modification salariale suivante : la rémunération passera de 5.623,24 EUR bruts/mois (payscalee Narrow Body Officer Level 4) à 6.579,19 EUR bruts/mois (payscale Wide Body First Officer Level 4). »

Le 1^{er} février 2021, Monsieur H. a entamé la dite-formation.

Le 15 avril 2021, Monsieur H. accède à la fonction de « First Officer » « Wide Body » pour le secteur B747. Après avoir réussi deux des trois épreuves de la dernière étape de formation, autrement dit avant les 4 décollages et 4 atterrissages comme pilote aux commandes de vol.

Monsieur H. a achevé sa formation le 21 mai 2021, date à laquelle la période de 36 mois prévue dans la clause d'écolage prend cours.

La compagnie B a financé intégralement les frais de la formation, pour un montant total de 35.228 EUR selon ce qui est mentionné dans la clause d'écolage, et a continué à lui payer sa rémunération durant toute la durée de la formation, du 1^{er} février au 21 mai 2021.

A cette date, il dit être toujours sans aucune nouvelle de la procédure de sélection auprès de la compagnie A.

Finalement, cette procédure de sélection a repris et en juin 2021, Monsieur H. a reçu une convocation pour y participer. Il a ainsi pu obtenir une place au sein de cette compagnie pour y entrer en service le 18 janvier 2023.

Le 1^{er} décembre 2022, Monsieur H. a donc notifié à la compagnie B sa démission moyennant la prestation d'un préavis de 6 semaines dans le but d'entrer en service auprès de la compagnie A., son nouvel employeur, le 18 janvier 2023.

Par courrier recommandé du 21 décembre 2022, la compagnie B a fait application de la clause d'écolage et a demandé à Monsieur H. de lui rembourser 50% du coût de la formation (soit 17.614,00 EUR), considérant qu'il a quitté la société entre le 12^e et le 24^e mois suivant l'achèvement de la formation.

Monsieur H. a contesté la demande de remboursement formulée par son ancien employeur. Un échange de courriers a eu lieu entre Monsieur H. et la compagnie B.

Vu le maintien de Monsieur H. de son refus de rembourser la somme réclamée par la compagnie B, cette dernière a introduit la présente procédure devant le tribunal du travail

II. LA DEMANDE ORIGINNAIRE – LE JUGEMENT DONT APPEL – LA DEMANDE EN APPEL

II.1. La demande originaire

Selon le dispositif de sa requête introductive d'instance et de ses conclusions, l'employeur demande au tribunal :

- de déclarer sa demande recevable et fondée ;
- de condamner Monsieur H. au paiement :
 - de 17.614,00 EUR, à titre d'indemnité due en application de la clause d'écolage, à majorer des intérêts au taux légal calculés depuis le 31 janvier 2023 ;
 - des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée au montant de 1.650 EUR.

Selon le dispositif de ses conclusions, Monsieur H. demande au tribunal :

- à titre principal, de déclarer la demande de son employeur non-fondée ;
- à titre subsidiaire, de dire pour droit qu'il appartient à la société de justifier le coût de la formation et dans l'attente, de réserver à statuer sur le surplus ;
- à titre encore plus subsidiaire, de dire pour droit que c'est au 13 octobre 2023 qu'il faut se placer pour calculer le montant à rembourser, ce montant devant dès lors se limiter à 20% du coût pouvant être mis à sa charge dans le cadre de la clause d'écolage ;
- de condamner l'employeur au paiement des frais et dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure, liquidée au montant de 1.650 EUR.

II.2. Le jugement dont appel

Le tribunal a considéré que la clause d'écolage était valable et ce pour deux raisons :

- la formation ne se situe pas dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ;
- la formation permet d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées en dehors de l'entreprise.

En ce qui concerne le coût de la formation, le tribunal a considéré qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de justifier le coût de la formation.

II.3. La demande en appel

II.3.1. La demande de la partie appelante, monsieur H

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, Monsieur H. demande à la cour :

«

- *De déclarer l'appel recevable et fondé ;*
- *De déclarer la demande de l'intimée recevable mais non fondée ;*
- *En débouter l'intimée et la condamner aux dépens, soit l'indemnité de procédure d'un montant de 1.650,00 EUR en instance (indemnité de base pour une action entre 10.000,00 EUR et 20.000,00 EUR) et 1.726,74 EUR en appel ;*
- *A titre subsidiaire, si la clause d'écolage est, par impossible, validée dans son principe, dire pour droit que seuls 20 % du coût réel (et sans préjudice de la nécessité pour l'intimée d'en prouver la réalité) peuvent être mis à charge du concluant ;*
- *A titre également subsidiaire, constater que l'intimée ne prouve pas le coût réel de la formation et la débouter de sa demande ;*
- *A titre plus subsidiaire, ramener le montant postulé à la somme provisionnelle de 1 EUR ;*
- *A titre subsidiaire également, dire pour droit que le coût réel de la formation ne peut en tout état de cause excéder la somme totale (à 100 %) de 21.200 EUR ;*
- *Condamner l'intimée aux dépens ».*

II.3.1. La demande de la partie intimée, l'employeur

Sur base du dispositif de ses conclusions de synthèse d'appel, l'employeur demande à la cour :

«

- *De confirmer le jugement prononcé par le Tribunal du travail de Liège, division Liège en ce qu'il condamne Monsieur H. au paiement de 17.614,00 EUR à titre d'indemnité en application de la clause d'écolage, avec intérêts au taux légal depuis le 31 janvier 2023 ;*
- *De débouter Monsieur H. en ce qu'il réclame, à titre subsidiaire, de constater que ASL ne prouve pas le coût réel de la formation et, partant, de la débouter de sa demande ;*
- *De débouter Monsieur H. en ce qu'il réclame, à titre subsidiaire, de ramener le montant du coût de la formation à 1 EUR ;*

- *De débouter Monsieur H. en ce qu'il réclame, à titre subsidiaire, de dire pour droit que seuls 20% du coût de la formation peuvent être mis à charge de Monsieur H. ;*
- *De condamner Monsieur H. aux dépens de l'instance, en ce compris l'indemnité de procédure ».*

III. LA DECISION DE LA COUR

III.1. La recevabilité de l'appel

Il n'apparaît d'aucune pièce portée à la connaissance de la cour que le jugement dont appel a fait l'objet d'une signification.

L'appel, régulier en la forme et introduit dans le délai légal, est recevable.

III.2. Le fondement de l'appel

III.2.1°- La conformité de la clause d'écolage conclue entre les parties au prescrit de l'article 22bis, §4, de la loi relative aux contrats de travail

L'article 22bis de la loi relative aux contrats de travail dispose ce qui suit, la cour souligne :

« § 1^{er}. Par clause d'écolage on entend la clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation aux frais de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais de formation en cas de départ de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue.

[...]

§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.

Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 3. L'écrit doit mentionner :

1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;

3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la

délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de ladite attestation.

4° le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage, pris en charge par l'employeur, que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.

§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante :

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;
- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé;
- lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé, pour les travailleurs de 18 ans ou plus, par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 5. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder :

- 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue;
- 50 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue;
- 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue.

Toutefois, ce montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

[...] »

a- La formation ne fait pas partie du cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé

Contrairement à ce que soutient Monsieur H., la formation permettant d'obtenir la qualification nécessaire pour piloter des avions Boeing 747 ne fait pas partie du cadre

réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle il a été engagé par la compagnie B le 28 février 2019.

Les travaux parlementaires s'expriment en ces termes, la cour souligne :

« [...] il ne peut être question d'une clause d'écolage dans le cadre de la "mise au courant" qui s'opère normalement lors de tout engagement ou d'une formation exigée par une disposition légale ou réglementaire pour l'exercice d'une profession, lorsque le travailleur a été engagé spécifiquement pour l'exercice de cette profession. »⁴

Conformément aux termes du contrat de travail, et à ses compétences, Monsieur H. a été engagé « pour exécuter la fonction de "First Officer" » pour le secteur B737 », c'est-à-dire qu'il est engagé spécifiquement pour piloter des avions Boeing 737.

Comme expliqué plus haut, au moment de son entrée en service auprès de la compagnie B, Monsieur H. était titulaire :

- D'une licence de pilote ;
- D'une qualification, obtenue après une formation complémentaire, lui permettant de piloter des avions Boeing 737.

Seules ces deux certifications sont nécessaires pour exercer la fonction «*First Officer* » pour le secteur B737.

Même s'il est indiqué dans le contrat de travail de Monsieur H. qu'il est susceptible d'exercer sa fonction sur tous les types d'appareils exploités par la compagnie, cette mention ne vaut que « pour autant que le Navigant détienne les qualifications nécessaires pour piloter ce type d'appareil ». Or, avant de suivre la formation qui fait l'objet de la clause d'écolage, Monsieur H. ne disposait pas de la qualification requise pour voler sur des avions Boeing 747.

Si la formation était nécessaire à la fonction pour laquelle Monsieur H. a été engagé, celle-ci aurait été obligatoire et Monsieur H. n'aurait pas eu le choix de la suivre. Tel n'est pas le cas en espèce puisque l'accession à la formation B 747 se fait moyennant un processus de sélection pour lequel les candidatures sont volontaires.

De plus, l'obtention, à la suite de la formation-objet de la clause d'écolage, de la qualification requise pour voler sur des avions Boeing 747 a permis à Monsieur H. de changer de fonction, puisqu'il est passé de la fonction de « *First Officer* » « *Narrow Body* » à « *First Officer* » « *Wide Body* ». Ce changement de fonction s'accompagne d'un avenant au contrat de travail et d'une augmentation de la rémunération mensuelle de Monsieur H. de 955,95 EUR/brut et ce dès le 15 avril 2021⁵.

⁴ Projet de loi portant des dispositions diverses, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2006-2007, n°2760/001, p. 122.

⁵ Pièce n°3 du dossier de pièces de Monsieur H.

La fonction originelle et la nouvelle fonction de Monsieur H. ne sont donc assurément pas les mêmes puisque tant l'intitulé que le barème de rémunération sont différents.

La formation-objet de la clause d'écolage ne fait donc pas partie du cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé. En ce sens, la clause d'écolage est conforme à l'article 22bis de la loi relative aux contrats de travail.

b- La formation permet d'acquérir de nouvelles compétences professionnels, pouvant, le cas échéant, être valorisées en dehors de l'entreprise de l'employeur

Une clause d'écolage n'est pas nulle si la formation donne au travailleur la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles, utiles pour exercer une fonction avec plus de responsabilités aussi bien chez son employeur actuel que chez un autre employeur.⁶

Monsieur H. explique qu'il n'a jamais eu la volonté de valoriser cette nouvelle qualification ailleurs que dans la compagnie B. Aux termes de ses conclusions, Monsieur H. dit même que « *de toute façon* », la qualification permettant de voler sur des Boeing B747 lui était « *sans aucune utilité* » dans le cadre de sa carrière auprès de la compagnie A, puisque cette dernière ne dispose pas dans sa flotte de tels appareils.⁷

Cet argument relève, à l'estime de la cour, d'une lecture erronée du texte de l'article 22bis de la loi relative aux contrats de travail.

L'article 22bis de la loi relative aux contrats de travail est clair, la cour souligne : la clause d'écolage est réputée inexistante lorsqu'elle ne porte pas sur « une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles **pouvant, le cas échéant, être valorisées**⁸ également en dehors de l'entreprise ».

Les travaux préparatoires de la loi insérant l'article 22bis dans la loi relative aux contrats de travail vont dans ce sens, la cour souligne :

*« Enfin, en ce qui concerne la formation, il doit s'agir d'une formation spécifique, réelle et sérieuse qui vise notamment à permettre au travailleur d'acquérir des compétences professionnelles nouvelles, compétences **susceptibles d'être utilisées par le travailleur en dehors de l'entreprise.** »⁹*

Il ne s'agit pas de déterminer si le travailleur a effectivement valorisé cette formation auprès de son nouvel employeur. L'argument selon lequel Monsieur H. n'avait pas l'intention de

⁶ C. trav. Bruxelles, 5 juin 2012, *Chron. D.S.*, 2014, 155.

⁷ Page 6 des conclusions d'appel de synthèse de Monsieur H.

⁸ La cour souligne.

⁹ Projet de loi portant des dispositions diverses, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2006-2007, n°2760/001, p. 121.

valoriser cette formation chez son nouvel employeur, qui ne dispose par ailleurs pas de Boeing 747, est sans intérêt.

A l'estime de la cour, la question à laquelle il convient de répondre pour déterminer si, dans le cas d'espèce, la formation-objet de la clause d'écolage était bien valorisable par Monsieur H. chez un hypothétique nouvel employeur est la suivante : Monsieur H. aurait-il pu faire lever la restriction sur sa licence de vol ?

En effet, on constate, sur la licence de vol belge de Monsieur H.¹⁰, que la qualification B747-4000 porte la mention « *Only valid for* [compagnie B] »¹¹. Monsieur H. ne conteste plus qu'il était possible de demander la levée de cette restriction et de valoriser cette qualification auprès d'une autre compagnie, même s'il n'en avait pas l'intention. Il soutient qu'il n'avait d'ailleurs pas connaissance de cette possibilité à l'époque. La non-levée de la restriction est donc uniquement due à la volonté ou à la méconnaissance de Monsieur H. et pas à une impossibilité juridique ou matérielle. Le fait qu'il affirme qu'il n'en n'avait pas connaissance à l'époque ne modifie donc pas cette conclusion.

La formation-objet de la clause d'écolage permet donc bien d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles, pouvant, le cas échéant, être valorisées en dehors de l'entreprise de l'employeur. En ce sens, la clause d'écolage est conforme à l'article 22*bis* de la loi relative aux contrats de travail.

c- Conclusion concernant la conformité des conditions litigieuses au prescrit de l'article 22*bis* de la loi relative aux contrats de travail

La clause d'écolage conclue entre les parties ne correspondant pas à une des hypothèses du paragraphe 4 de l'article 22*bis* de la loi relative aux contrats de travail, est bien valide.

III.2.2°- Le montant de l'indemnité due par Monsieur H en application de la clause d'écolage

a- Le coût de la formation repris dans la clause d'écolage

L'article 22*bis* a été inséré dans la loi du 3 juillet 1978 afin de régler la clause d'écolage qui, si elle respecte les conditions qui sont prévues par cet article, sera légale. En prévoyant le remboursement d'une partie du coût réel de la formation dans le cadre légal prévu, la clause contractuelle n'aggrave pas les obligations du travailleur. L'indemnité de démission n'est pas alourdie.

Cette clause d'écolage telle qu'elle est réglementée n'est donc pas contraire à l'article 6 de la loi du 3 juillet 1978 qui sanctionne de nullité toute stipulation contraire aux dispositions

¹⁰ Pièce n°9 du dossier de pièces de Monsieur H.

¹¹ Ce qu'on peut traduire par « Seulement valable pour la [compagnie B] ».

de cette loi et de ses arrêtés d'exécution pour autant qu'elle vise à restreindre les droits des travailleurs ou à aggraver leurs obligations.

La clause d'écolage doit être constatée par écrit et ce, sous peine de nullité (article 22bis, §2).

Cet écrit doit contenir plusieurs mentions obligatoires dont celle du coût de la formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation sachant que la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation (article 22bis, §3, 2°).

Par définition, la formation doit avoir une valeur intrinsèque et des minima sont prévus (article 22bis, §4). A défaut, s'agissant d'une formation quelconque, elle ne pourrait faire l'objet d'une clause d'écolage.

Concernant le montant de l'indemnité prévue par la clause d'écolage, les travaux parlementaires disent ceci, la cour souligne :

« Si le montant du remboursement peut être fixé de manière forfaitaire, il reste néanmoins qu'il doit s'appuyer sur le coût réel de la formation. En effet, il ne s'agit pas d'établir une pénalité à charge du travailleur mais uniquement de permettre à l'employeur de se voir rembourser d'une partie de l'investissement consenti en terme de formation qu'il n'aura pas pu rentabiliser du fait du départ du travailleur avant une période convenue. Afin d'éviter que ce remboursement ne soit excessif pour le travailleur, des plafonds ont été déterminés. »¹²

Les parties conviennent librement du coût de la formation qui doit être mentionné dans la clause et les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites (article 1134 du Code civil).

La demande de l'employeur est conforme au montant conventionnellement fixé par les parties dans le respect des dispositions légales applicables qui encadrent ce mécanisme et qui garantissent que cette clause ne soit pas une pénalité en imposant un double plafond. L'article 22bis, §5, prévoit en effet un pourcentage dégressif applicable au coût de la formation et un plafond fixé à 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

Monsieur H. ne démontre aucun vice de consentement ou abus de position dominante. La formation suivie par monsieur H lui a apporté une plus-value certaine¹³. Il a en effet changé de fonction et bénéficié d'une augmentation de sa rémunération mensuelle de 955,95 EUR brut dès le mois d'avril 2021.

¹² Projet de loi portant des dispositions diverses, exposé des motifs, *Doc.*, Ch., 2006-2007, n°2760/001, p. 122.

¹³ Conseil national du travail, avis n°1.560 du 7 juillet 2006, p.5.

Les parties ont choisi, en l'espèce, dans l'avenant au contrat de travail conclu le 14 janvier 2021, de retenir le coût de 35.228 EUR.

La convention précise : « *La Formation représente, pour l'Employeur, un coût de 35.228,00 EUR. La rémunération du Navigant durant la formation ainsi que les frais de transport ou de résidence éventuels ne sont pas compris dans ce coût* ».

Le descriptif de la formation prévue dans la convention est défini selon les dispositions convenues dans l'OM part D et l'ATO Training Manual. La formation comprend une partie théorique, un test d'aptitude, un entraînement pratique au sol et un entraînement pratique en vol.

Il n'est pas contesté que la formation est organisée en interne dès lors que l'employeur est aussi un organisme de formation agréé pour ce faire (ATO). L'employeur détaille le coût total de la formation dans un tableau produit en cours de procédure et qui est conforme au descriptif conventionnel. Il s'agit d'un détail précis de chaque poste de la formation Type Rating B747, la nature du coût du poste et le mode de calcul utilisé pour l'évaluation forfaitaire du coût de ce poste.

L'employeur peut donc être suivi lorsqu'il expose effectuer une évaluation du coût de chaque poste de la formation de sorte à calculer de manière forfaitaire le coût la formation Type Rating B747 à l'échelle individuelle du pilote formé. Il s'agit donc d'une évaluation préalable et forfaitaire, ce qui implique que le coût réel de la formation effectivement suivie par le pilote varie selon les circonstances concrètes du moment (durée réelle des vols de Line Training, nombre de pilotes qui réalisent simultanément le même poste de formation, etc.). Le décompte est réalisé *a minima*. Cette méthode de calcul correspond bien à un forfait qui s'appuie sur le coût réel de la formation.

Monsieur H. conteste que ce montant corresponde au coût réel de la formation. Il l'affirme mais ne le démontre pas. Par exemple, il ne conteste pas le nombre de jours réels de formation en ce qui le concerne (5 jours au départ de 3 jours dans le forfait). Pour le surplus, il décortique le temps de travail journalier des instructeurs sans tenir compte de la réalité des conditions de travail qui empêche de valoriser les quelques périodes non consacrées à la formation à d'autres activités professionnelles. Il en va de même pour l'accès à la plateforme informatique qui représente la partie théorique de la formation alors qu'il s'agit d'une mise à disposition utile durant une période globale de formation. La justification que monsieur H. exige, sur base de ses affirmations, tout en reconnaissant que le programme suivi contient des formations complémentaires par rapport au minimum requis, relève de l'impossible ce qui permet le recours à un forfait *a minima* qui s'appuie sur le coût réel de la formation. L'instruction d'audience n'a pas permis d'éclaircir cette contestation générale portée par monsieur H.

Sur base de sa pièce 26, monsieur H. soutient à titre subsidiaire, que le coût de la formation ne peut pas être supérieur à 21.200 EUR, soit un prix offert par un autre ATO. La cour

considère que la comparaison n'est pas pertinente entre ce coût « concurrentiel » d'un ATO spécialisé exclusivement sur la formation et le coût réel de la formation organisée en interne, comme c'est le cas en espèce, uniquement pour un nombre restreint de travailleurs, avec un programme étoffé. Aucune disproportion ne découle de cette pièce comparativement à la formation dont Monsieur H. a bénéficié.

Quant à l'aspect fiscal de la clause, de nouveau, monsieur H. ne démontre pas que l'employeur ne respecte pas la notion de coût réel de la formation. De son point de vue, il est utile de préciser qu'une décision anticipée (*ruling* fiscal) de 2023 a considéré que le remboursement par un travailleur d'une partie des frais d'inscription à une formation en vertu d'une clause d'écolage conclue peut être considéré comme une dépense professionnelle déductible au sens de l'article 49 du CIR 92, et ce pour l'année de revenus au cours de laquelle le remboursement a effectivement eu lieu¹⁴.

Le jugement dont appel est donc confirmé sur ce point également.

b- Montant de l'indemnité : pourcentage à appliquer au coût de la formation

Monsieur H. a achevé sa formation le 21 mai 2021, date à laquelle la période de 36 mois prévue dans la clause d'écolage prend cours.

Le paragraphe 1^{er} de l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 prévoit l'engagement du travailleur au remboursement d'une partie des frais de formation en cas de « *départ de l'entreprise* » avant l'expiration d'une période convenue. La date à prendre en compte pour déterminer le pourcentage applicable sur le coût de la formation (article 22bis, §5) est donc la date de fin d'occupation du travailleur.

La position de Monsieur H. selon laquelle la date à prendre en considération pour déterminer le pourcentage applicable au remboursement est le 13 octobre 2023, soit le jour où l'employeur a adressé un courrier¹⁵ à Monsieur H. pour l'informer de la possibilité de faire lever la restriction figurant sur sa licence de vol¹⁶, ne peut donc être suivie. La formation était valorisable dès la fin de l'occupation. Le maintien de la validité des qualifications relève du choix et de la responsabilité du pilote. C'est d'ailleurs ce que monsieur H. a décidé de faire pour sa qualification 737.

Monsieur H. a notifié sa démission à la compagnie B le 1^{er} décembre 2022. Conformément au formulaire C4, la date de la fin de l'occupation de Monsieur H. auprès de la compagnie B est le 15 janvier 2023.

¹⁴ Lexnow, Référence: P25E7AD35, type: Jurisprudence, Intitulé: Décision anticipée n° 2023.0824 du 28.11.2023, Date du document: 28/11/2023, Date d'applicabilité du document: 28/11/2023.

¹⁵ Pièce D.7. du dossier de pièces de l'employeur.

¹⁶ "Only Valid for [compagnie B]".

Entre le 21 mai 2021 et le 15 janvier 2023, il s'est écoulé un peu plus de 17 mois. C'est donc le deuxième échelon de l'échelle progressive de remboursement qui trouve à s'appliquer.

Monsieur H. est donc redevable de 50% de 35.228 EUR, soit 17.614 EUR, à majorer des intérêts au taux légal calculé depuis le 31 janvier 2023.

IV. LES DEPENS

Les dépens sont à charge de la partie qui succombe, conformément à l'article 1017, alinéa 2, du Code judiciaire.

En appel, l'employeur demande que l'indemnité de procédure soit portée au montant de 1.726,24 EUR, et ce tant pour l'instance que pour l'appel. Ce montant correspond au montant de base de l'indemnité de procédure due pour les litiges dont la valeur est comprise entre 10.000,01 EUR et 20.000 EUR tel qu'indexé au 1^{er} mars 2025 conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 26 octobre 2007.

Le jugement dont appel a été rendu par le tribunal du travail le 27 mai 2024. Les montants applicables sont donc ceux en vigueur entre le 1^{er} novembre 2022 et le 1^{er} mars 2025¹⁷. Le montant de base de l'indemnité de procédure pour les litiges dont la valeur va de 10.000,01 EUR à 20.000 EUR, tel qu'applicable entre le 1^{er} novembre 2022 et le 1^{er} mars 2025, est de 1.650 EUR, tel que le jugement dont appel le prévoit. L'employeur n'apporte pas d'élément permettant de considérer que la cour devrait condamner le travailleur à une indemnité de procédure plus élevée que le montant de base.

Le jugement dont appel est donc confirmé quant aux dépens.

Le travailleur succombe également en appel, les dépens d'appel sont donc également à charge du travailleur.

L'indemnité de procédure est liquidée à la somme de 1.726,24 EUR qui correspond au montant de base indexé depuis le 1^{er} mars 2025 et qui est donc bien dû pour l'instance d'appel.

Les dépens comprennent la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne liquidée par la cour à la somme de 24 EUR (articles 4, 5 et 10 de la loi du 19 mars 2017).

PAR CES MOTIFS,

¹⁷ Cass. (1^{ère} ch.), 1^{er} mars 2019, R.G. n°C.18.0219.N, disponible sur <https://juportal.be/home/accueil>.

LA COUR,

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

Dit l'appel recevable mais non fondé,

Confirme le jugement dont appel en toutes ses dispositions y compris les dépens,

Condamne monsieur H aux dépens d'appel, composés de l'indemnité de procédure pour un montant de 1.726,24 EUR, et de la contribution due au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne pour un montant de 24 EUR, déjà avancé par monsieur H.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par :

M. D., président
J. E., conseiller social au titre d'employeur
P. D., conseiller social eu titre d'employé
Assistés de N. P., greffier,

le greffier

le conseiller social

le président

Monsieur J. E., conseiller social au titre d'employeur, étant dans l'impossibilité de signer l'arrêt au délibéré duquel il a participé, celui-ci est signé, conformément à l'article 785 alinéa 1 du Code judiciaire, par les autres membres du siège qui ont participé au délibéré.

et prononcé, en langue française à l'audience publique de la Chambre 3 C de la cour du travail de Liège, division Liège, au Palais de Justice, Annexe Sud du Palais de Justice, place Saint-Lambert 30 à 4000 Liège, le **mercredi 22 octobre 2025**, par :

M. D., président
Assisté N. P., greffier,

le greffier

le président