



|  |
|--|
| numéro de répertoire<br><b>2024/</b>         |
| date du jugement<br><b><u>27/05/2024</u></b> |
| numéro de rôle<br><b>R.G. : 23/ 1253/ A</b>  |

ne pas présenter à l'inspecteur

| expédition      |                 |                 |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| déjà délivrée à | déjà délivrée à | déjà délivrée à |
| le<br>€         | le<br>€         | le<br>€         |

|   |
|---|
| <p><b>Tribunal du travail de<br/>LIEGE, Division LIEGE</b></p> <p><b>Jugement</b></p> <p><u>Quatrième chambre</u></p> |
|---|

|                    |
|--------------------|
| présenté le        |
| ne pas enregistrer |

**En cause :**

**ASL AIRLINES BELGIUM SA**, (BCE: 0466.467.258),  
Dont le siège social est situés Rue de l'Aéroport, 101 à 4460 GRACE-  
HOLLOGNE

**Partie demanderesse,**

ayant comme conseil Me RIJCKAERT OLIVIER, avocat, à 1050 IXELLES,  
Avenue Louise, 65/11, et ayant comparu par Me Lucas SCHAFFERS et Me  
DEWAERSEGGER MARIAN, avocats à 1000 BRUXELLES,

**Contre :**

H

**Partie défenderesse,** comparissant personnellement et assistée par son  
conseil, Me José MAUSEN, avocat loco Me MICHEL JEAN-FRANCOIS,  
avocat, à 4000 LIEGE,

**PROCEDURE**

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière  
judiciaire.

Vu les pièces du dossier de la procédure, à la clôture des débats, et notamment :

- la requête introductive d'instance et ses annexes reçues au greffe le 18/4/2023 ;
- l'ordonnance 747§1 du Code judiciaire du 13/6/2023 ;
- les conclusions de la partie demanderesse ;
- les conclusions de la partie défenderesse ;
- le dossier de la partie demanderesse ;
- le dossier de la partie défenderesse.

Entendu les parties présentes ou représentées en leurs dires et moyens à l'audience du  
**22/4/2024.**

Vu l'impossibilité de concilier les parties.

**1. Les faits et la demande**

Le 28 février 2019, Monsieur H est entré au service de la SA ASL AIRLINES  
BELGIUM, ci-après la société, dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail prévoit qu'il est engagé pour exercer la fonction de pilote « *First  
Officer* » pour le secteur B 737.

Cela signifie qu'il est engagé pour piloter des appareils Boeing 737.

Le barème de rémunération est celui des navigants « *Narrow Body* ».

En réalité, Monsieur H explique qu'il souhaitait travailler pour la compagnie Air F depuis longtemps. Il avait commencé à postuler en 2016 mais il avait été ajourné à la 2e étape de sélection en janvier 2019. Il devait attendre un an avant de pouvoir de nouveau présenter sa candidature chez Air F

Il a donc signé un contrat de travail avec la société en février 2019.

En mars 2020, il a reçu une convocation pour la procédure de sélection chez Air F qu'il souhaitait toujours poursuivre. Cette procédure a été annulée suite au covid 19.

Sans autre nouvelle de la procédure de sélection chez Air F , il a donc décidé de se porter candidat, en 2020, pour la formation proposée par la société pour obtenir sa qualification de pilote B747.

En 2020, il a donc participé à un processus de sélection interne au sein de la société pour accéder à la fonction de « *First Officer – Wide Body* » pour le secteur Boeing 747. Le but était de pouvoir piloter des appareils plus grands, à savoir des Boeing 747, ce qui implique une promotion financière.

Monsieur H a obtenu un classement favorable à l'issue du processus de sélection.

Au début de l'année 2021, il a donc entamé une formation « *Shortened Type Rating B747-400* ». Il s'agit d'une formation indispensable à l'exercice de sa nouvelle fonction.

La société a financé intégralement les frais de la formation, pour un montant total de 35.228 EUR et a continué à lui payer sa rémunération sans tenir compte de la perte de productivité de Monsieur H qui, durant la formation, n'était plus disponible pour piloter.

Les parties ont signé, le 14 janvier 2021, un avenant au contrat de travail qui prévoit une clause d'écolage au sens de l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

L'avenant prévoit que la clause d'écolage prendra cours à l'issue de la formation et qu'elle aura une durée de 3 ans à partir de cette date.

Par cette clause, Monsieur H s'engage à rembourser une partie du coût de la formation dans l'hypothèse où il quitterait la société dans les 3 ans qui suivent la date de l'obtention de sa qualification. Le remboursement mis à charge de Monsieur H est dégressif selon le moment de la cessation de service, à savoir 80%, 50% et enfin 20% selon que le départ intervient durant la 1re année, la 2ème ou la 3ème année.

Les parties ont signé, le 15 janvier 2021, un avenant au contrat de travail qui prévoit le changement de fonction de Monsieur H qui devient « *First Officer* » « *Wide Body* » pour le secteur B747. Sa rémunération a été majorée en conséquence.

Il est prévu que cet avenant entre en vigueur le premier jour calendrier qui suit la date de réussite du « *Line Check* ».

Le 15 avril 2021, Monsieur H accède à la fonction de « *First Officer – Wide Body* » pour le secteur Boeing 747.

A cette date, il dit être toujours sans aucune nouvelle de la procédure de sélection chez Air F

Finalement, la procédure de sélection a repris chez Air F. et en juin 2021, il a reçu une convocation pour une étape de sélection. Il a ainsi pu obtenir une place au sein de cette compagnie pour y entrer en service le 18 janvier 2023.

Le 1er décembre 2022, Monsieur H a donc notifié à la société sa démission moyennant la prestation d'un préavis de 6 semaines dans le but de pouvoir entrer en service chez Air F, son nouvel employeur, le 18 janvier 2023.

Par courrier recommandé du 21 décembre 2022, la société 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 12e et le 24e mois suivant l'achèvement de la formation.

Monsieur H a contesté la demande de remboursement formulée par la société. Un échange de courriers a eu lieu entre Monsieur H et la société.

Vu le maintien de Monsieur H à refuser de rembourser la somme lui réclamée par la société, cette dernière a introduit la présente procédure.

Par sa requête reçue au greffe du tribunal du travail de Liège, division Liège, le 18 avril 2023, la société demande :

- de déclarer sa demande recevable et fondée ;
- par conséquent, 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.

Par ses dernières conclusions, elle formule les mêmes demandes et précise qu'elle demande de débouter Monsieur H en ce qu'il réclame la justification du coût de la formation ayant fait l'objet de la clause d'écolage.

## **2. Position des parties**

La société estime que la clause d'écolage est parfaitement valable et peut sortir pleinement ses effets.

Elle soutient que la formation « *Type Rating* » pour Boeing 747, qui a été financée par ses soins pour Monsieur H, ne se situe pas dans le cadre légal et réglementaire de la fonction puisque Monsieur H avait été engagé pour piloter des avions de type B737-300/400 et que, pour piloter ces appareils, il ne devait pas être détenteur de la qualification « *Type Rating* » pour Boeing 747.

Elle explique que cette formation est bien valorisable en dehors de son entreprise. La restriction qui figure sur la licence de pilote de Monsieur H prévoyant la possibilité de piloter des Boeings 747 uniquement pour la société est purement théorique puisqu'elle peut être levée moyennant des démarches à effectuer par Monsieur H qui ne les a pas réalisées.

Selon la société, une fois la levée de restriction obtenue par Monsieur H il pourrait demander le transfert de sa licence belge vers une licence française et pourrait faire valoir sa compétence à piloter des avions de type Boeing B 747 sur le marché du travail des pilotes de ligne auprès d'autres compagnies que la société.

Elle invoque que le fait que la qualification ne soit pas valorisable auprès du nouvel

employeur de Monsieur H , parce que ce nouvel employeur ne dispose pas de Boeing 747, est sans pertinence. Elle relève qu'il existe d'autres compagnies aériennes qui disposent de tels appareils et auprès de qui Monsieur H pourrait faire valoir sa formation de pilote de Boeing 747.

Elle conclut que la clause d'écolage était valable et que Monsieur H lui est redevable de 50% du coût de la formation, soit le montant de 17.614 EUR, puisqu'il a quitté la société entre le 12e et le 24e mois suivant l'achèvement de sa formation.

En ce qui concerne la demande subsidiaire de Monsieur H de justifier le coût de la formation, elle relève que l'article 22bis, § 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit que la clause d'écolage doit mentionner le coût de la formation mais pas la justification de ce coût.

Elle souligne que Monsieur H a marqué son accord sur les conditions de la clause d'écolage et sur les montants prévus en signant cette clause prévue par l'avenant du 14 janvier 2021.

A titre subsidiaire, elle énonce les postes de coût de la formation.

Elle demande de condamner Monsieur H aux dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure qu'elle liquide au montant de 1.650 EUR.

**Monsieur H** estime que la clause d'écolage est réputée inexistante et ne peut sortir d'effets, car il s'agit d'une formation qui se situe dans le cadre réglementaire de l'exercice de la profession pour laquelle il a été engagé, à savoir la profession de pilote. Il relève que la fonction est restée celle de « *First Officer* » et que le fait de piloter un Boeing 737 ou un Boeing 747 ne change rien au fait qu'il continue à exercer la profession de pilote.

De plus, il estime que la clause d'écolage est également réputée inexistante et ne peut sortir d'effets parce qu'il ne s'agit pas d'une formation pouvant être valorisée en dehors de l'entreprise.

Il relève que la licence qui lui a été délivrée par le SPF Mobilité et Transport stipule une restriction formelle pour ce qui concerne le type d'avion B 747-400 en ce qu'elle n'est valable que pour la société.

Il rappelle qu'il a postulé chez Air F avant de s'engager pour la société et que c'est parce qu'il a été informé, le 11 janvier 2019, par Air F d'une procédure d'ajournement d'un an avec possibilité de représenter une fois sa candidature après ce délai, qu'il a finalement signé un contrat de travail avec la société. Mais il explique qu'il a toujours souhaité travailler pour Air F

Il invoque n'avoir pas postulé auprès d'une autre compagnie qu'Air F qui est une compagnie qui ne dispose pas de Boeing 747, ce qui démontre qu'il n'a jamais eu l'intention de faire valoriser sa formation de pilote de Boeing 747 autre part qu'au sein de la société.

Lorsque la procédure de recrutement a finalement pu reprendre chez Air F et surtout aboutir favorablement pour lui, il avait déjà signé la clause d'écolage.

Il soutient que, même s'il suffisait de solliciter la levée de la restriction, il n'avait aucun intérêt à le faire puisque pour son nouvel employeur, Air F cela était sans utilité dans la mesure où cette compagnie ne dispose pas de Boeing 747.

Il demande donc, à titre principal, de débouter la société et de la condamner aux dépens qu'il liquide à l'indemnité de procédure d'un montant de 1.650,00 EUR, s'agissant de l'indemnité de base pour une action entre 10.000,00 EUR et 20.000,00 EUR.

A titre subsidiaire, il demande 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 pour le surplus. Il relève que le coût de la formation est affirmé unilatéralement par la société sans détailler ce qu'il comprend.

A titre encore plus subsidiaire, il demande de dire pour droit que seuls 20 % du coût (et sans préjudice de la nécessité pour la société d'en prouver la réalité) peuvent être mis à sa charge dans le cadre de la clause d'écolage si elle devait être validée dans son principe. Il se justifie en soutenant que si la restriction pouvait être levée, ça ne pourrait être qu'à partir du 13 octobre 2023 de telle sorte qu'on se situerait dans la 3<sup>e</sup> année de la clause d'écolage où seuls 20% sont encore dus.

### 3. Analyse du Tribunal

#### 3.1. Quant à la recevabilité

Aucun moyen d'irrecevabilité n'est soulevé.

La demande, introduite dans les formes et délai légaux, est recevable.

#### 3.2. Quant au fondement

##### A. Rappel des principes applicables

L'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail définit et réglemente la clause d'écolage en ces termes :

*« § 1er. 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.*

*Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.*

*§ 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. »

Comme le rappelle la doctrine<sup>1</sup>, l'insertion d'une clause d'écolage dans le contrat de travail répond au souci des employeurs de rentabiliser l'investissement qu'ils ont consenti sous la forme d'une formation parfois longue et coûteuse.

La cour du travail de Bruxelles<sup>2</sup> a jugé que la clause d'écolage est nulle lorsque la formation est assurée de toute manière dans la fonction pour laquelle le travailleur a été engagé. Tel n'est pas le cas lorsque la formation donne au travailleur la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles, utiles pour une fonction avec plus de responsabilités aussi bien chez son employeur actuel que chez un autre employeur, ou lorsqu'elle a lieu en vue de constituer une réserve de recrutement.

## **B. Application au cas d'espèce**

### **B.1. Analyse de la validité de la clause d'écolage au regard de l'article 22bis, § 4, 3<sup>e</sup> tiret, de la loi du 3 juillet 1978.**

L'article 22bis, § 4, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit 4 cas dans lesquels la clause d'écolage est réputée inexistante.

<sup>1</sup> W. VAN EECKHOUTTE et V. NEUPREZ, Compendium social, droit du travail, 2023-24, Tome 2, p.1946, Wolters Kluwer.

<sup>2</sup> C. trav. Bruxelles (3<sup>e</sup> ch.) RG 2010/AB/989, 5 juin 2012, Chr. D.S. 2014, liv. 3, 155.

Une de ces hypothèses est 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.

Monsieur H invoque que c'est le cas de la formation « *Type Rating* » qu'il a suivie pour obtenir sa qualification pour piloter des avions Boeing 747.

Monsieur H invoque qu'il a été engagé pour exercer la profession de pilote de ligne et que la formation, qui lui donne compétence pour piloter, en plus des appareils Boeing 737, des appareils Boeing 747, ne change rien en soi au fait que la profession pour laquelle il a été engagé est celle de pilote de ligne.

Il considère que voler sur un B737 ou un B747 est toujours l'exercice de la même fonction, à savoir celle de "First Officer", seul le type d'avion étant différent.

Monsieur H ne peut pas être suivi dans son argumentation.

En effet, le contrat de travail spécifie bien qu'il est engagé pour exercer la fonction de pilote « *First Officer* » pour le secteur B 737 et que son barème de rémunération est celui des navigants « *Narrow Body* ».

La formation suivie lui permet d'étendre ses compétences et de pouvoir piloter des appareils Boeing 747. Il n'était pas nécessaire que Monsieur H dispose de cette formation pour exercer la fonction pour laquelle il a été engagé initialement, puisque cette fonction ne concernait que le secteur des appareils Boeings 737.

Il s'agit d'un changement de fonction par promotion qui a d'ailleurs été acté par avenant du 15 janvier 2021.

La jurisprudence de la cour du travail de Bruxelles<sup>3</sup>, détaillée dans les principes rappelés ci-dessus, a confirmé que la clause d'écolage n'est pas nulle lorsque la formation donne au travailleur la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles, utiles pour une fonction avec plus de responsabilités chez son employeur.

C'est tout à fait le cas de Monsieur H.

L'avenant au contrat de travail prévoit le changement de fonction de Monsieur H qui devient « *First Officer* » « *Wide Body* » pour le secteur B747. L'avenant indique que la rémunération passe de 5.623,24 EUR bruts par mois (« *Narrow Body First Officer*») à 6.579,19 EUR bruts par mois (« *Wide Body First Officer* »).

Dès lors, la clause d'écolage est bien valable au regard de l'article 22bis, § 4, 3<sup>e</sup> tiret, de la loi du 3 juillet 1978.

## B.2. Analyse de la validité de la clause d'écolage au regard de l'article 22bis, § 4, 2<sup>e</sup> tiret, de la loi du 3 juillet 1978.

Selon cette disposition, la clause d'écolage est réputée inexistante lorsqu'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.

<sup>3</sup> C. trav. Bruxelles (3<sup>e</sup> ch.) RG 2010/AB/989, 5 juin 2012, *Chr. D.S.* 2014, liv. 3, 155.



Monsieur H( ) invoque que la formation ne peut pas être valorisée en dehors de la société.

Il relève que la licence qui lui a été délivrée par le SPF Mobilité et Transport prévoit une restriction formelle pour ce qui concerne le type d'avion B 747-400 en ce qu'elle n'est valable que pour la société car elle mentionne : « *only valid for ASL Airlines Belgium SA* ». Depuis qu'il a quitté la société, il travaille en France et a dû y solliciter une nouvelle licence qui comporte aussi cette restriction.

C'est à tort que Monsieur H( ) en conclut que la formation ne peut pas être valorisée en dehors de la société.

En effet, la restriction qui figure sur la licence, et qui prévoit que la qualification pour piloter des B747 n'est valable que pour la société, est temporaire et peut être levée.

Il s'agit d'une restriction qui s'explique par la nécessité pour le pilote d'effectuer encore, pour terminer complètement sa formation, un entraînement pratique « en vol », comprenant 4 séances de vols de ligne en conditions réelles, sous supervision d'un instructeur, et à effectuer avec les avions de l'organisme de formation. Or, l'organisme de formation, dans le cas de Monsieur H( ) c'est la société. C'est pourquoi il est indiqué qu'il ne peut voler qu'avec la société.

Mais une fois qu'il a accompli les 4 vols d'entraînement pratique sur les avions de la société, il lui est possible de demander la levée de la restriction.

Monsieur H( ) a bien accompli les 4 vols d'entraînement avec des avions de la société mais il n'a pas effectué les démarches auprès de l'administration de l'aviation civile belge pour faire retirer la restriction mentionnée sur sa licence, ce qui lui aurait permis de faire valoir sa qualification auprès d'autres compagnies aériennes.

Monsieur H( ) fait valoir qu'il n'a jamais eu l'intention de faire valoriser cette qualification à piloter des appareils Boeing 747 ailleurs que pour la société vu qu'il a uniquement postulé auprès d'Air Fi( ) qui ne dispose pas d'appareils Boeing 747. Dès lors, selon lui, cette qualification de type B747, tout comme la demande de levée de la restriction sur la licence, ne présenterait aucune utilité pour lui.

Cet argument n'est pas relevant car l'article 22bis, § 4, 2<sup>e</sup> tiret, de la loi du 3 juillet 1978 vise bien la formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise. Il n'exige pas que ladite formation soit nécessairement valorisée en dehors de l'entreprise.

La formation suivie permettait bien à Monsieur H( ) de valoriser les compétences qu'il a développées grâce à cette formation, auprès d'autres compagnies aériennes dès qu'il aurait fait les démarches pour obtenir la levée de la restriction mentionnée sur sa licence.

C'est parce qu'il a choisi de travailler pour la compagnie Air Fi( ) qui ne dispose pas d'appareils Boeing 747, qu'il n'a pas valorisé ses nouvelles compétences acquises via la formation et c'est également parce qu'il n'avait pas l'utilité de ses compétences auprès de son nouvel employeur qu'il n'a pas effectué les démarches auprès de l'administration de l'aviation civile belge pour faire retirer la restriction mentionnée sur sa licence.

Ces circonstances relèvent de son propre choix d'aller travailler dans une compagnie où il n'avait pas la possibilité de piloter des appareils B747, mais il aurait pu travailler auprès d'une autre compagnie disposant de tels appareils et, dans cette hypothèse, il aurait

valorisé ses compétences acquises par la formation.

Dès lors, il s'agit bien d'une formation permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui peuvent être valorisées également en dehors de l'entreprise.

En conclusion, la clause d'écolage est bien valable également au regard de l'article 22bis, § 4, 2<sup>e</sup> tiret, de la loi du 3 juillet 1978.

### B.3. Quant à la justification du montant de la formation

Monsieur H estime que la société ne prouve pas que le coût réel de la formation était bien de 35.228 EUR. Il soulève qu'il s'agit d'un montant avancé unilatéralement par la société et qui ne repose sur aucune pièce justificative.

Cet argument n'a pas d'impact sur la validité de la clause.

En effet, si l'article 22bis, §3, de la loi du 3 juillet 1978 prévoit qu'une clause d'écolage doit mentionner le coût de la formation, aucune disposition légale n'impose à l'employeur de justifier ce coût.

De plus, Monsieur H a marqué son accord sur les conditions de la clause d'écolage et sur les montants y liés, en signant l'avenant du 14 janvier 2021 qui avait pour objet la clause d'écolage et indiquait clairement le montant du coût de la formation, soit 35.228 EUR, mais aussi les montants dégressifs dus en cas de fin de service dans les 3 ans suivant l'issue de la formation.

La clause mentionne précisément qu'en cas de départ entre le 12<sup>e</sup> et le 24<sup>e</sup> mois suivant la date de délivrance du certificat, Monsieur H est redevable de 50% du coût de la formation soit 17.614 EUR.

Il n'y a donc pas lieu de contraindre la société à justifier le coût de la formation.

### B.4. Quant à la demande de limiter le montant dû à 20%

Monsieur H demande, dans l'hypothèse où le tribunal estimerait la clause valable et applicable, de considérer que c'est seulement à partir du 13 octobre 2023 qu'il faut se placer pour calculer le montant qu'il devrait rembourser en application de la clause.

Il explique que ce n'est que par un courrier du 13 octobre 2023 que, pour la première fois, il est invité par la société à effectuer les démarches pour faire lever la restriction qui figure sur sa licence quant à la possibilité de piloter des appareils Boeing 747 uniquement pour la société.

Il en déduit que ce n'est qu'à partir du 13 octobre 2023 qu'on peut alors considérer que la formation remplit la condition d'être une formation permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui peuvent être valorisées également en dehors de la société.

La date du 13 octobre 2013 se situe entre le 24<sup>e</sup> et le 36<sup>e</sup> mois après la prise de cours de la clause d'écolage et un départ dans cette période implique le remboursement de seulement 20% du coût de la formation.

Ce raisonnement ne peut pas être suivi car il a déjà été expliqué en détails ci-dessus, sous le point B.2, auquel il est renvoyé, que la clause était valable en ce qui concerne la condition relative au fait que la formation permette d'acquérir de nouvelles

compétences professionnelles qui peuvent être valorisées également en dehors de l'entreprise.

Cette condition était effectivement remplie indépendamment du courrier adressé par la société à Monsieur H<sup>i</sup> , le 13 octobre 2023, pour l'inviter à faire lever la restriction.

De plus, Monsieur H<sup>i</sup> a lui-même exprimé clairement qu'il n'avait aucune intention de faire valoriser ses compétences de pilote d'appareils Boeing 747 puisqu'il n'en avait pas l'utilité auprès de son nouvel employeur Air Fi

#### B.5. Conclusions

La clause d'écolage est valable et peut sortir pleinement ses effets.

Monsieur H<sup>i</sup> a démissionné de sa fonction au sein de la société le 1er décembre 2022, moyennant la prestation d'un préavis de 6 semaines qui a expiré le 15 janvier 2023.

Il a donc quitté la société entre le 12e et le 24e mois suivant la fin de sa formation et est redevable de 50% du coût de la formation, soit un montant de 17.614,00 EUR.

Ce remboursement est dû depuis le 31 janvier 2023, car la clause prévoit que le remboursement doit être effectué dans les 15 jours de la fin du contrat de travail.

Il y a donc lieu de majorer la condamnation des intérêts au taux légal calculés depuis le 31 janvier 2023.

#### 4. Les dépens

Il y a lieu de condamner Monsieur H<sup>i</sup> aux dépens, conformément à l'article 1017, alinéa 1<sup>er</sup> du Code judiciaire.

En l'espèce, les dépens sont composés de l'indemnité de procédure et de la contribution au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

Concernant l'indemnité de procédure, les parties s'accordent à juste titre sur un montant de 1.650 EUR (montant de base pour une demande évaluée entre 10.000,01 EUR et 20.000,00 EUR).

Il y a lieu de condamner Monsieur H<sup>i</sup> à ce montant.

En application de l'article 4, § 2, alinéa 3, de la loi du 19 mars 2017 instituant un fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, sauf si la partie succombante bénéficie de l'aide juridique de deuxième ligne ou de l'assistance judiciaire, la juridiction liquide le montant de la contribution au fonds dans la décision définitive qui prononce la condamnation aux dépens.

Cette contribution de 24€ a été avancée par la société et il convient de la mettre à charge de Monsieur H<sup>i</sup>

#### 5. La décision du Tribunal

PAR CES MOTIFS  
LE TRIBUNAL,

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

Après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit la demande et la déclare fondée,

En conséquence, condamne Monsieur H( à payer à la société ASL Airlines Belgium la somme de 17.614 EUR en application de la clause d'écolage, à majorer des intérêts au taux-légal calculés depuis le 31 janvier 2023,

Condamne Monsieur H( à payer à la société ASL Airlines Belgium la somme de 1.650 EUR à titre d'indemnité de procédure,

Met à charge de Monsieur H( la somme de 24 EUR qui a été avancée par la société ASL Airlines Belgium lors de l'inscription de la cause au rôle, à titre de contribution au Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne.

**AINSI jugé par la Quatrième chambre du Tribunal du Travail de Liège - Division Liège composée de:**

THOMAS SANDRINE,  
MENDOLIA MIRELLA,  
PAUL MARC,

Juge, président la chambre,  
Juge social employeur,  
Juge social employé,

Les Juges sociaux

Le Juge,

Les juges sociaux, M. PAUL et Mme MENDOLIA, s'étant trouvé tous deux dans l'impossibilité de signer (article 785CJ) ;

Et prononcé en langue française à l'audience publique de la même chambre le **27/05/2024** par **THOMAS SANDRINE**, Juge, président la chambre, assisté de **MASSART MICHELE**, Greffier,

Le Greffier.

Le Juge.