

## 7.5. La clause d'écolage

*La loi définit les conditions auxquelles une clause d'écolage doit répondre pour être valable. Un assouplissement important a été instauré pour les formations offrant un engagement dans un métier en pénurie.*

### **Définition d'une clause d'écolage**

La « clause d'écolage » est définie par la loi comme "la disposition insérée dans le contrat de travail, par laquelle le travailleur, bénéficiant d'une formation à charge de l'employeur, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des frais exposés, en cas de départ prématuré de l'entreprise avant l'expiration d'une période convenue : »

Si le travailleur suit une formation aux frais de l'employeur durant l'exécution de son contrat de travail, alors une clause d'écolage peut en principe être conclue entre l'employeur et le travailleur selon les conditions spécifiques décrites ici.

La situation dans laquelle un travailleur reçoit un prêt de son employeur et qu'il ne doit pas rembourser s'il reste en service durant une période déterminée, et qu'il finance lui-même la formation avec cet argent ne rentre pas dans les dispositions légales de la clause d'écolage.

### **Champ d'application**

#### **Formation**

Il n'est pas précisément spécifié dans la loi ce que l'on entend par "formation" et ce qui peut tomber sous le champ d'application d'une clause d'écolage.

Selon l'Exposé des motifs de ce texte de loi, l'objectif de pouvoir conclure une clause d'écolage pour la formation en question doit être "une formation spécifique, réelle et sérieuse permettant au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise."

Dans cette optique, il ne peut être question d'une clause d'écolage ayant pour objectif de « se maintenir à niveau », ce qui correspond en réalité au cours normal des choses pour chaque entrée en service. En cas de contestation, il conviendra au pouvoir judiciaire de statuer concrètement sur le caractère sérieux de la formation ainsi que sur la proportionnalité entre la durée de la clause et le montant dégressif des frais à rembourser."

#### **Formations exclues**

Il est légalement spécifié qu'une clause d'écolage n'est en AUCUN CAS POSSIBLE pour :

1. Une formation qui n'offre aucune nouvelle compétence professionnelle, et qui le cas échéant, peut également être suivie en dehors de l'entreprise ;
2. Une formation imposée par une disposition légale ou réglementaire pour pouvoir exercer un métier ;
3. Une formation qui ne comprend pas plus de 80 heures ou si elle n'atteint pas 80 heures et si celle-ci ne vaut pas plus que le double du revenu mensuel moyen. Puisque le RMMMG s'élève actuellement à 1593,81€, le prix de la formation doit être au moins de 3187,62€.

En outre, certaines formations sont exclues de clause d'écolage par une convention collective conclue par la commission paritaire compétente.

Le travailleur doit également pouvoir disposer de l'exemple original ou d'une copie certifiée conforme du diplôme ou du certificat obtenu à l'issue de la formation.

#### **Travailleur**

Une clause d'écolage ne PEUT PAS être conclue dans les cas suivants :

- ° Le travailleur concerné n'est pas occupé par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- ° Le salaire annuel du travailleur concerné ne dépasse pas 34.819 euros (le plafond du salaire annuel en 2019 et indexé annuellement). En outre, une convention collective sectorielle de travail peut explicitement exclure certains travailleurs de l'application d'une clause d'écolage.

## **Régime assoupli pour les formations dans les métiers en pénurie**

Afin de promouvoir la formation pour l'embauche dans les métiers en pénurie, les conditions ont été assouplies pour la conclusion d'une clause d'écolage pour les formations offrant l'accès à ces métiers. L'objectif est en effet de stimuler les employeurs de faire suivre les formations nécessaires à leurs travailleurs. Avec cette nouvelle réglementation, ils peuvent effectivement, sous certaines conditions, tout de même répercuter (une partie) des frais sur le travailleur s'il quitte l'entreprise prématurément.

Dans le cadre de l'embauche pour un métier en pénurie, la clause peut tout de même être conclue si la formation est imposée par une disposition légale ou réglementaire pour pouvoir exercer la profession (ex. Un permis de conduire C/ CE, des attestations spécifiques pour techniciens, ...).

La clause doit en outre être prévue indépendamment du salaire annuel du travailleur qui suit la formation.

Chaque communauté possède sa propre liste des métiers en pénurie.

Celle-ci est publiée et mise à jour annuellement. Plusieurs professions sont reprises sur les différentes listes. Pour le secteur du transport, par exemple, cela concerne le métier de chauffeur poids-lourd et chauffeur d'autocar, pour le secteur de la construction, cela concerne bon nombre de fonctions techniques, les infirmières et les péruicultrices.

### **Forme et période pour laquelle une clause d'écolage doit être conclue**

Une clause d'écolage doit être fixée par écrit et ce indépendamment pour chaque travailleur pour lequel cette dernière est en vigueur.

Une clause d'écolage doit être conclue au plus tard au moment où la formation prévue commence.

Une clause d'écolage peut figurer dans le contrat de travail mais n'est donc pas obligatoire.

### **Mentions obligatoires dans une clause d'écolage**

La clause d'écolage doit comporter une série d'éléments :

- la description de la formation, sa durée, et le lieu où est dispensée la formation;
- le coût de cette formation ou, si le coût ne peut être déterminé dans sa totalité, une estimation de la valeur de la formation. Il s'agit du coût réel de la formation, à l'exclusion des frais de transport et de résidence pendant la durée de la formation et de la rémunération due au travailleur concerné en exécution de son contrat de travail ;
- la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage.
- le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant qui doit être exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause.

Si la commission paritaire le propose, les mentions obligatoires peuvent encore être modifiées ou complétées par Arrêté royal.

### **Début et durée de la clause d'écolage**

Si la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, alors la date de début de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de cette attestation.

La durée de la clause d'écolage doit correspondre à la durée et au coût de la formation donnée au travailleur.

Une durée maximum légale est en vigueur : une clause d'écolage ne peut en aucun cas durer plus de trois ans.

### **Montant du remboursement par le travailleur**

Si un travailleur sort volontairement de service durant la période de validité d'une clause d'écolage commencée à sa demande, alors il devra rembourser une partie des frais de formation à son employeur.

Cette indemnité à payer par le travailleur doit être proportionnelle à l'investissement supporté par l'employeur. En d'autres termes, selon la durée de la clause d'écolage et le temps déjà écoulé, l'indemnité à payer par le travailleur en cas de départ sera moindre.

Le montant du remboursement ne peut pas non plus dépasser de plus de :

- 80% des frais de formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue de la clause d'écolage ;
- 50% si le travailleur part entre 1/3 et 2/3 de la période convenue ;
- 20% en cas de départ du travailleur après les 2/3 de cette période convenue.

Le montant à rembourser par le travailleur ne peut en outre pas dépasser 30% du salaire annuel de ce dernier.

### **Cas de non-application d'une clause d'écolage**

Dans les cas suivants l'employeur ne peut pas exiger le remboursement (ou une partie de celui-ci) à son travailleur des frais de formation sur la base d'une clause d'écolage conclue :

- durant les 6 premiers mois à partir du début du contrat ;
- ou en cas de licenciement par l'employeur sans motif grave;
- ou en cas de démission par le travailleur pour motif grave ;
- ou dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité.

Novembre 2019

La newsletter de PayCover asbl  
Secrétariat Social reconnu n°995

UPTR Non-stop 2019-05 - Novembre