

Clause d'écolage encore assouplie pour les métiers en pénurie

30.04.2019

Lorsqu'il s'agit d'une formation à un métier en pénurie, l'employeur a désormais la possibilité de recourir à la clause d'écolage et ce, même lorsqu'une formation est obligatoire, d'un point de vue légal ou réglementaire, pour l'exercice d'une profession.

Dans le contexte économique actuel, le maintien à niveau et l'acquisition de compétences sont des facteurs décisifs au regard de l'évolution économique et de la compétitivité. La clause d'écolage est dès lors une solution intéressante pour l'employeur qui souhaite investir dans les compétences de ses travailleurs tout en évitant que ces derniers n'aillent directement mettre leurs compétences nouvelles au service d'un autre employeur.

1. Principe

La clause d'écolage est une clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation spécifique 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 les parties.

2. Conditions de validité

Pour être valide, la clause d'écolage doit être constatée individuellement par écrit et contenir une série de mentions obligatoires. Par ailleurs, un certain nombre de conditions légales restrictives sont attachées à la validité de la clause d'écolage :

- la durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder 3 ans ;
- Le montant que le travailleur rembourse en cas de démission ou de licenciement pour motif grave ne peut en aucun cas excéder 30% de la rémunération annuelle du travailleur ;
- la formation doit permettre au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui pourront être valorisées même en dehors de l'entreprise ;
- la formation doit avoir une durée de 80 heures minimum ou une valeur égale au double du RMMM ;
- la rémunération annuelle du travailleur auquel s'applique la clause d'écolage doit être supérieure à 34.180,00€ (1) ;
- la formation ne peut s'inscrire dans le cadre légal ou réglementaire exigé pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé (2).

3. Qu'en est-il des métiers en pénurie ?

A présent, le législateur supprime la condition selon laquelle la formation ne peut s'inscrire dans le cadre légal ou réglementaire exigé pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé (2). En d'autres termes, l'employeur a désormais la possibilité de recourir à une clause d'écolage même lorsqu'une formation est obligatoire pour l'exercice d'une profession. La seule condition pour bénéficier de cela étant que la clause ainsi convenue concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions.

Cette nouveauté s'inscrit dans la lignée de la précédente modification effectuée en octobre. Pour rappel, nous vous indiquions déjà dans notre article du 5 novembre 2018 que la condition relative à la rémunération (1) avait été supprimée pour les métiers en pénurie. L'objectif poursuivi par le législateur est d'encourager les employeurs à investir dans la formation aux métiers en pénurie.

4. Où trouver la liste de métiers en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions ?

Les listes de métiers en pénurie ci-dessus mentionnées sont accessibles sur les sites respectifs de chaque service régional compétent pour l'emploi :

- Région wallonne
- Région flamande
- Région de Bruxelles-Capitale

C'est le lieu de travail qui détermine laquelle de ces listes s'applique.

Source

Articles 13 à 14 de la loi du 7 avril 2019 relative aux dispositions sociales de l'accord pour l'emploi, *M.B.*, 19 avril 2019.

ISLAMI Lindiana - Legal consultant
