

La Question du Mois

Octobre 2014

Congé-éducation payé et clause d'écolage

J'envisage de permettre à un travailleur de suivre une formation voire de lui offrir celle-ci. Cependant, cette formation étant assez coûteuse, pourrais-je envisager de demander un remboursement si le travailleur venait à quitter rapidement l'entreprise ? Par ailleurs, le système du congé-éducation payé permet-il dans un tel cas un remboursement de l'employeur ?

Il arrive fréquemment qu'un travailleur se voit confier de nouvelles responsabilités et un renforcement de ses compétences est parfois nécessaire.

Dans cette optique, le travailleur pourrait de sa propre initiative s'inscrire auprès de différentes institutions dispensant des cours en relation avec ses nouvelles fonctions et ce, notamment dans le cadre du congé éducation payé.

Une autre solution peut cependant être envisagée. L'employeur pourrait prendre à sa charge le coût de la formation. Il n'en reste pas moins le risque pour lui de voir le travailleur quitter l'entreprise au terme de la formation et mettre ses nouvelles compétences au profit d'un autre employeur.

Afin d'éviter qu'une telle situation ne se produise, l'employeur a la possibilité de soumettre au travailleur une clause d'écolage.

■ 1. Le congé-éducation payé ■

Le congé-éducation (CEP) est un droit reconnu à certains travailleurs du secteur privé de suivre certaines formations et de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération.

L'employeur est tenu de donner suite à toute demande d'octroi d'un congé-éducation payé, dès lors que le travailleur intéressé et la formation suivie remplissent les conditions fixées par la loi.

L'employeur peut introduire une demande de remboursement de ces heures auprès de la Région compétente.

Il s'agit donc d'une possibilité pour le travailleur de solliciter ce droit à s'absenter pour suivre la formation de son choix. Cela signifie notamment que :

- L'employeur ne peut pas, dans ce cadre, imposer une formation au travailleur

- La formation choisie par le travailleur ne doit pas nécessairement avoir de lien avec la fonction exercée dans l'entreprise
- Le droit au CEP est indépendant de la question de savoir qui supporte le coût de la formation : cela peut être le travailleur ou son employeur, pour tout ou partie de celui-ci.

Le système du CEP peut donc être un moyen de motiver le travailleur à suivre une formation en lui donnant le droit de s'absenter pendant un certain nombre d'heures de travail par année scolaire en vue de préparer ou suivre celle-ci.

Pour plus d'info sur ce sujet, consultez notre dossier *l'Info sociale* [disponible sur notre site Internet](#).

■ 2. La clause d'écolage ■

2.1 Définition

Par cette clause, le travailleur qui bénéficie d'une formation aux frais de son 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.

2.2 Conditions de forme

La clause d'écolage doit être **constatée par écrit**, sous peine de nullité, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation débute.

En outre, **l'écrit doit mentionner** :

- Une **description** de la formation convenue, la durée de celle-ci et le lieu où elle sera dispensée
- Le **coût** de la formation ou les éléments susceptibles d'en permettre une estimation. La rémunération due au travailleur dans le cadre de son contrat de travail ainsi que les frais de

transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation

- La **date de début** et la **durée de validité** de la **clause** d'écolage. Celle-ci débute en principe à la fin de la formation, ne peut être supérieure à 3 ans et doit être fixée proportionnellement au coût et à la durée de la formation
- Le **montant du remboursement** d'une partie des frais d'écolage que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation
Ce montant, exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage, ne peut pas dépasser les limites ci-après :
 - 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 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.

Le montant du remboursement ne peut en aucun cas excéder 30% de la rémunération annuelle du travailleur.

Exemple :

La rémunération perçue annuellement par le travailleur est de 35.000 €. Le coût de la formation s'élève à 15.000 €. Le maximum absolu de remboursement est de 10.500 € (= 30% de 35.000 €). La dégressivité pourra dès lors s'appliquer de la manière suivante :

- La 1^{ère} année : maximum 10.500€ (80% = 12.000 € mais limité au plafond)
- La 2^{ème} année : maximum 7.500 € (50%)
- La 3^{ème} année : maximum 3.000 € (20%).

2.3 Exclusions

Cette clause ne pourra néanmoins pas s'appliquer dans tous les cas.

D'une part, elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un **contrat de travail à durée indéterminée**.

D'autre part, il est expressément prévu que la clause d'écolage **sera réputée inexistante** lorsque :

- La rémunération annuelle perçue par le travailleur concerné ne dépasse pas 33.221 € au 01/01/2016
- Lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant être valorisées en dehors de l'entreprise
- Lorsque la formation se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ou lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti (soit 3.063,86 € au 01/06/2016).

Il est à noter que la clause d'écolage ne pourra **pas être appliquée** s'il est mis fin au contrat :

- durant les 6 premiers mois
- soit après cette période par l'employeur sans motif grave ou par le travailleur avec motif grave
- par démission dans le cadre de certaines restructurations.

Elle pourra par contre **être appliquée** pendant sa durée de validité :

- en cas de démission du travailleur;
- en cas de licenciement pour motif grave.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la clause d'écolage est réputée inexistante, c'est-à-dire qu'elle ne produit aucun effet juridique. L'appréciation de la validité de la clause s'opère au moment où l'une des parties demande l'application de la clause.

2.4 Conclusions

Si l'ensemble des conditions précitées sont réunies, l'employeur conservera la possibilité de réclamer, lors de l'éventuelle démission du travailleur, les frais de formation exposés.

De la sorte, **il est vivement conseillé d'ajouter au contrat de travail, par le biais d'un avenant, une clause d'écolage**.

Il est possible d'obtenir un modèle auprès de votre service juridique.

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.