

La Question du Mois

n° 295 - novembre 2010

La question du mois est une information juridique destinée aux employeurs affiliés au Secrétariat social de l'UCM.

Elle livre chaque mois, sous forme de questions/réponses, des informations pratiques qui éclairent certains aspects particuliers du droit social.

SOMMAIRE

- La clause d'écolage



Secrétariat social

www.ucm.be

LA QUESTION *J'envisage d'offrir une formation en langue à un travailleur. Cependant, cette formation étant assez coûteuse, pourrais-je envisager de demander un remboursement si celui-ci venait à quitter rapidement l'entreprise ? Existe-t-il une clause particulière pouvant protéger l'employeur ?*

NOTRE RÉPONSE

Il arrive fréquemment que le travailleur se voit confier de nouvelles responsabilités. Bien que disposant déjà d'un bagage souvent développé dans le cadre de ses études, un renforcement des 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.

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.

Conditions

La clause d'écolage doit être constatée par écrit, sous peine de nullité, pour chaque tra-

vailleur 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 ne peut être supérieure à 3 ans et dépend du coût et de 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 quant à lui à 15.000 € soit un maximum absolu de rem-

boursement de 10.500 € (= 30% de 35.000 €).

La dégressivité pourra dès lors s'appliquer de la manière suivante :

- La 1ère année : maximum 10.500€ (80% = 12.000 € mais plafond!)
- La 2ème année : maximum 7.500 € (50%)
- La 3ème année : maximum 3.000 € (20%)

Exclusion

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 ne dépasse pas 30.327€ au 01/01/2010 ;
- 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'exer-

cice 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, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par CCT conclue au sein du CNT (2.831€ pour 2010).

Il est à noter que la clause d'écolage ne produira pas ses effets s'il est mis fin au contrat :

- Soit pendant la période d'essai ;
- Soit après cette période par l'employeur sans motif grave ;
- Soit par le travailleur pour motif grave.

Conclusion

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.

Les secrétariats sociaux UCM sont à votre disposition

Arlon	063 / 22 06 07
Braine-l'Alleud	02 / 386 01 10
Bruxelles 1000	02 / 743 83 90
Bruxelles 1200	02 / 775 03 82
Charleroi	071 / 48 84 00
Ciney	083 / 21 50 04
Comines	056 / 55 72 98
Dinant	082 / 22 22 26
Eupen	087 / 55 34 19
Huy	085 / 21 36 05
La Louvière	064 / 21 35 06
Libramont	061 / 23 07 20
Liège	04 / 221 64 00
Louvain-L-N	010 / 48 99 60
Marche	084 / 31 40 16
Mons	065 / 38 38 11
Mouscron	056 / 85 60 60
Namur ville	081 / 32 06 47
Namur Wierde	081 / 32 06 11
Nivelles	067 / 89 32 30
Philippeville	071 / 66 04 30
Saint-Vith	080 / 28 00 11
Tournai	069 / 34 36 40
Verviers	087 / 22 11 55
Waremmes	019 / 32 29 42