****

**Clause d’écolage**

Entre :

Madame/Monsieur ....................................................................................................
dûment mandaté(e) par l’employeur : ................................................................
rue : .......................................................................................... n° ........ ..........
code postal : ............. localité : .............................................................................
Ci-après dénommé(e) « l’employeur »,

Et :

Madame/Monsieur .................................... ...................................
rue : ...................................................................................... n° ........... ............
code postal : .............. localité : ............................................................................
Ci-après dénommé(e) « le travailleur »,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Les parties ci-dessus conviennent que le travailleur, à la demande de l'employeur, suivra à partir du ..../..../......... une formation dispensée à .......... en vue de l'obtention de ...........

La formation aura lieu à :

................................................................................................................................................................

Elle peut être décrite comme suit :

................................................................................................................................................................

L'employeur et le travailleur reconnaissent qu'il s'agit d'une formation spécifique, laquelle permet notamment d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui peuvent le cas échéant être également valorisées en dehors de l'entreprise.

*(Option 1 : durée)*

La durée totale de la formation est de .......... heures[[1]](#footnote-1).

*(Option 2 : coût)*

Le coût total de cette formation s'élève à ..........[[2]](#footnote-2).

Si le travailleur met fin au contrat de travail dans les .......... ans suivant l'obtention du certificat dont question ci-avant ou s'il est licencié pour motif grave dans un même délai, il sera tenu de rembourser les frais inhérents à cette formation[[3]](#footnote-3).

Le montant de ce remboursement est égal à :

* 80 % du coût de la formation si le travailleur quitte l'entreprise avant que le 1/3 de la période convenue soit révolu
* 50 % du coût de la formation dans le cas d'un départ du travailleur entre l'écoulement de 1/3 et de 2/3 de la période convenue
* 20 % lorsque le travailleur quitte l'entreprise après l'expiration des 2/3 de la période convenue.

En tout cas, l'indemnité due par le travailleur ne pourra jamais être supérieure à 30 % de sa rémunération annuelle.

Si le travailleur est toujours au service de l'employeur après l'expiration de la période convenue, il ne devra plus rembourser à l'employeur le coût de cette formation.

La clause ne sort pas ses effets durant les six premiers mois à partir du début de contrat, en cas de licenciement par l'employeur pour une raison autre qu'un motif grave et quand le travailleur démissionne pour motif grave ou à la suite d'une restructuration telle que visée par la loi relative au Pacte de solidarité entre générations.

Le travailleur déclare par la présente qu'il versera le montant dû au compte financier n° .......... de l'employeur et ce dans les 15 jours après la cessation effective des relations de travail.

Le montant à rembourser ne sera pas productif d'intérêts.

La présente clause entre en vigueur le ..../..../..........

La présente clause entre en vigueur au moment de la délivrance de l'attestation. Si le travailleur met fin au contrat de travail avant la remise de l’attestation de suivi de la formation, le travailleur est tenu de rembourser à l’employeur l’intégralité du coût de la formation.

Il est en outre convenu ce qui suit :

Ainsi établi en double exemplaire, dont un original pour chacune des deux parties contractantes,
Fait à .........., le ...../...../..........

**Signature du travailleur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)Signature de l'employeur (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)**

**Clause d’écolage : directives**

La clause d'écolage peut se définir comme l'engagement du travailleur de rester au service de l'employeur au moins pendant une période déterminée lorsque ce travailleur a suivi une formation financée par son employeur.

L'employeur proposera la signature d'une telle clause pour éviter que le travailleur n'aille à la concurrence ou n'aille chez un autre employeur alors que l'employeur a investi dans sa formation. Ce dernier employeur pourrait ainsi bénéficier des compétences accrues du travailleur sans devoir engager de frais et le travailleur, quant à lui, pourrait négocier de meilleures conditions de rémunération.

La signature d'une clause d'écolage ne signifie pas pour le travailleur qu'il ne peut pas mettre fin à son contrat de travail mais s'il démissionne il devra rembourser les frais de la formation. Toutefois, la part à rembourser sera calculée en fonction de la période pendant laquelle le travailleur est resté au service de l'employeur après la formation.

**La clause d'écolage doit être constatée par écrit**

La clause d'écolage doit être constatée par écrit :

* pour chaque travailleur individuellement ;
* au plus tard au moment où la formation visée par la clause prend cours.

L'écrit doit comporter les éléments suivants :

* une description de la formation convenue, sa durée et le lieu où elle sera dispensée ;
* le coût de la formation ou bien, au cas où celui-ci est difficile à chiffrer en totalité, les éléments permettant d'estimer la valeur de la formation; l'indemnité due au travailleur dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail ainsi que les frais de déplacement et de séjour, ne peuvent pas être pris en considération pour l'estimation du coût de la formation ;
* la date de début de la période de validité de la clause d'écolage. Si la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la période de validité de la clause coïncidera avec la remise de l'attestation ;
* 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 ; ce montant doit être dégressif en fonction de la durée de la clause. Ce montant ne peut être supérieur au plafond fixé par la loi (voir infra).

**Quels sont les contrats de travail qui peuvent prévoir une clause d'écolage**

Une clause d'écolage ne peut être insérée que dans :

* un contrat de travail à durée indéterminée ;
* lorsque la rémunération annuelle du travailleur dépasse 43 106 EUR (montant pour 2025)[[4]](#footnote-4) ;
* à condition qu'elle ne se rapporte pas à certaines catégories de travailleurs et/ou à certaines formations qui ont été exclues de l'application de la clause d'écolage par une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente et rendue obligatoire par arrêté royal.

- Depuis le 10 novembre 2022, il est interdit d’insérer une clause d’écolage pour les formations que

 l’employeur est tenu d’offrir gratuitement et qui sont nécessaires pour le travailleur afin que celui-ci

puisse exécuter le travail pour lequel il a été engagé. Les formations sont considérées comme étant

obligatoires lorsque l’employeur est tenu de les octroyer en application d’une réglementation ou d’une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

**Conditions à remplir par la formation**

La clause d’écolage est uniquement valide si :

* il s’agit d’une formation spécifique qui permet au travailleur d’acquérir de nouvelles compétences professionnelles qui peuvent, le cas échéant, également être valorisées en dehors de l’entreprise ;
* la formation ne découle pas d’une disposition légale ou réglementaire requise pour exercer la fonction pour laquelle le travailleur a été engagé[[5]](#footnote-5) ;
* la formation atteint au moins 80 heures ou sa valeur est au moins égale au double du revenu mensuel minimum moyen (soit 4.140 ,96 euros bruts au 1er juin 2024).

**Durée et modalités de remboursement**

La durée de la clause d'écolage ne peut pas excéder 3 ans et elle devra être proportionnelle au coût et à la durée de la formation. Étant donné que la jurisprudence à ce sujet est inexistante, nous recommandons de prévoir une durée raisonnable.

Le montant à rembourser par le travailleur en cas de non-respect de la durée convenue de la clause d'écolage ne peut excéder :

* 80 % du coût de la formation dans le cas d'un départ du travailleur avant l'écoulement de 1/3 de la période convenue ;
* 50 % du coût de la formation dans le cas d'un départ du travailleur entre l'écoulement de 1/3 et 2/3 de la période convenue ;
* 20 % du coût de la formation dans le cas d'un départ du travailleur après l'écoulement de 2/3 de la période convenue.

En aucun cas ce montant ne peut excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

1. La formation comporte au moins 80 heures. [↑](#footnote-ref-1)
2. La valeur de la formation doit être de 4.140,96 euros bruts (montant à partir du 1er juin 2024) au minimum. [↑](#footnote-ref-2)
3. La durée de la clause doit être en proportion avec le coût de la formation et ne peut être supérieure à trois ans. [↑](#footnote-ref-3)
4. Cette condition ne s’applique pas en cas de formation pour un métier en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions. [↑](#footnote-ref-4)
5. Cette condition ne s’applique pas en cas de formation pour un métier en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir des Régions. [↑](#footnote-ref-5)