

Assouplissement du régime de la clause d'écolage pour la formation aux métiers en pénurie

La liste 2018 des métiers/fonctions critiques et en pénurie du FOREM le montre : différents profils de travailleurs qualifiés font défaut. Et ce constat ne se limite pas à la Wallonie.

Par conséquent, de nombreux employeurs rencontrent des difficultés dans le recrutement de profils qualifiés.

1. La formation de travailleurs embauchés pour subvenir à ce besoin de personnel qualifié, une solution ?

Jusqu'ici, la formation de travailleurs dans ces domaines pouvait présenter un risque pour l'employeur.

En effet, celui-ci pouvait subir le départ prématuré du travailleur formé, sans pouvoir réclamer le remboursement des frais de formation engagés, le travailleur ne remplissant pas les conditions légales dans lesquelles une clause d'écolage pouvait être prévue.

Le législateur a réagi à ce constat et a mis en place, par une loi du 14 octobre 2018, un assouplissement des conditions d'existence de la clause d'écolage. Cette loi est entrée en vigueur le 10 novembre dernier.

2. Notion de clause d'écolage et conditions

La clause d'écolage est une clause du contrat de travail par laquelle le travailleur, qui bénéficie d'une formation spécifique dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail - formation prise en charge par son employeur -, s'engage à rembourser à ce dernier une partie du coût exposé en vue de la formation, si le travailleur quitte l'entreprise avant l'expiration d'une période sur laquelle les parties sont convenues.

Elle est visée à l'article 22 *bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail.

Jusqu'ici, différentes conditions devaient être réunies pour pouvoir prévoir une telle clause. La formation devait ainsi permettre au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles qu'il puisse éventuellement faire valoir en dehors de l'entreprise.

Cette formation devait encore atteindre un total d'au moins 80 heures, ou avoir une valeur supérieure au double du revenu minimum mensuel garanti.

Enfin, la rémunération annuelle du travailleur auquel s'appliquait cette clause d'écolage devait être supérieure à 34.180,00 € (au 1^{er} janvier 2018).

3. Nouveauté de la loi du 14 octobre 2018

La loi du 14 octobre 2018 a modifié cette dernière condition pour les métiers en pénurie, en prévoyant la possibilité d'une clause d'écolage, indépendamment du salaire du travailleur.

L'objectif est ainsi d'inviter les employeurs à former des travailleurs dans ces domaines, en assurant à ces mêmes employeurs un remboursement au moins partiel des frais de formation exposés en cas de départ prématuré de l'entreprise.

Les listes des métiers en pénurie étant établies par région, il conviendra de se référer à la liste du lieu de travail du travailleur. Ce sont les services publics de l'emploi (VDAB, ACTIRIS, FOREM) qui sont chargés d'actualiser ces listes.

Pour les listes, voyez :

- FOREM :

https://www.leforem.be/MungoBlobs/1391440192010/Rapport__metiers_en_tension_de_recrutement_en_wallonie_2018.pdf

- VDAB :

https://www.vdab.be/sites/web/files/doc/trends/Knelpuntberoepen_2018.pdf

- ACTIRIS :

<http://www.actiris.be/marchemp/tabid/243/language/fr-be/mctl/5/idtheme/3/Description-thematique.aspx>

Source : Loi du 14 octobre 2018 modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en vue d'assouplir la clause d'écolage et d'instaurer une clause d'écolage pour les métiers en pénurie, *M.B.*, 31 octobre 2018.

Julien Philippe
26 décembre 2018