



CLAUSE D'ÉCOLAGE

Qu'est-ce qu'une clause d'écolage ?¹

La clause d'écolage est la 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.

La clause d'écolage est en principe susceptible de viser tous les travailleurs liés par un contrat de travail à **durée indéterminée**.

Conditions de fond

L'application de la clause d'écolage est soumise à certaines **conditions de fond** :

- la **rémunération annuelle du travailleur** auquel s'applique la clause d'écolage **doit être supérieure à 39.353 €** (montant applicable au 1er janvier 2023). Ce montant est appliqué de manière proportionnelle pour les travailleurs à temps partiel. Attention, cette condition relative au salaire annuel **ne s'applique pas** si la clause d'écolage 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 ;
- la formation doit permettre au travailleur d'**acquérir des nouvelles compétences** professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées en dehors de l'entreprise ;
- la formation doit soit atteindre **au moins 80 heures**, soit avoir une **valeur supérieure** au double du revenu minimum mensuel garanti (soit **3.909,98 €** au 1er décembre 2022) ;
- la formation **ne peut se situer dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession** pour laquelle le travailleur a été engagé. Attention, cette condition ne s'applique

pas s'il s'agit d'une formation à un métier ou une fonction figurant sur les **listes des professions en pénurie ou des fonctions difficiles** à remplir des Régions.

Si les conditions reprises ci-dessus ne sont pas remplies, la clause d'écolage est réputée inexistante, c'est-à-dire qu'elle ne produit aucun effet juridique.

Conditions de forme

Sous peine de nullité, la clause d'écolage doit être constatée par **écrit, au plus tard au moment où débute la formation** dispensée dans le cadre de cette clause. L'écrit doit être **individuel**.²

Cet écrit doit comporter les **mentions obligatoires** suivantes :

- la description de la formation, sa durée, et le lieu où est dispensée la formation ;
- le coût de cette formation ou, si le coût ne peut être déterminé dans sa totalité, une estimation de la valeur de la formation. **Il s'agit du coût réel de la formation**, à l'exclusion des frais de transport et de résidence pendant la durée de la formation et de la rémunération due au travailleur concerné en exécution de son contrat de travail ;
- la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage. La date de début se situe à la fin de la formation. Les parties doivent déterminer de commun accord cette date sauf lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation. Dans ce cas, le début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la date de délivrance de cette attestation ;
- le montant du remboursement d'une partie des frais d'écolage que le travailleur s'engage à payer à l'issue de la formation, montant qui doit être exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause.

Les limites de la clause d'écolage

La durée de validité d'une clause d'écolage ne peut dépasser 3 ans et doit être fixée proportionnellement au coût et à la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non-respect de son obligation ne peut dépasser :

- 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.

Afin que le montant du remboursement ne soit trop important par rapport à la rémunération du travailleur, ce montant ne peut jamais dépasser 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

Non-application de la clause d'écolage

La clause d'écolage ne pourra être mise en œuvre s'il est mis fin au contrat :

- durant les 6 premiers mois à partir du début du contrat ;
- ou après cette période par l'employeur sans motif grave ;
- ou après cette période par le travailleur pour motif grave ;
- ou dans le cadre d'une restructuration.

Interdiction d'une clause d'écolage

Certaines formations ne peuvent pas faire l'objet d'une clause d'écolage à savoir les **formations organisées par l'employeur en application d'une disposition légale ou d'une convention collective de travail pour lequel l'employeur est tenu de fournir la formation gratuitement car elle est nécessaire au travailleur pour exécuter le travail pour lequel il a été engagé.**

Et dans les secteurs du métal comment cela se passe-t-il ?³

Certains secteurs prévoient l'impossibilité de recourir à une clause d'écolage en plus des interdictions déjà établies par la loi du 3 juillet 1978.

Le secteur des **fabrications métalliques** (CP 111) prévoit que les **formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation** sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Quant aux **garages** (CP 112), **carrosseries** (SCP 149.02) et au **commerce du métal** (SCP 149.04) ces secteurs prévoient que les **formations gratuites organisées par Educam, aux formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime** et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Le secteur des **électriciens** (SCP 149.01) prévoit également que les **formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime** et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont également exclues de l'application du système des clauses d'écolage.



Plus d'infos ?

N'hésite pas à contacter ton-ta délégué-e Métallos FGTB, ton-ta secrétaire permanent-e Métallos FGTB ou encore ta fédération Métallos FGTB pour obtenir plus d'infos.

1 Article 22 de la loi du 3 juillet 1978.

2 Cela signifie que l'existence d'une clause d'écolage ne peut pas résulter d'une mention dans un règlement de travail ou une convention collective de travail conclue au sein de l'entreprise.

3 Attention, les conventions sectorielles qui règlent le sort des formations et des clauses d'écolage ont parfois une durée de validité déterminée dans le temps.