

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 juni 2018

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten
met het oog op de versoepeling van het
scholingsbeding en de invoering van een
scholingsbeding voor knelpuntberoepen**

(ingediend door de heer Egbert Lachaert)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 juin 2018

PROPOSITION DE LOI

**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**

(déposée par M. Egbert Lachaert)

SAMENVATTING

Een scholingsbeding is een beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een specifieke vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat vóór het einde van de door de partijen overeengekomen periode.

Aan dit scholingsbeding zijn een aantal restrictieve wettelijke voorwaarden verbonden. Daardoor maken te weinig werkgevers en werknemers er gebruik van, en investeren werkgevers te weinig in de opleiding van hun werknemers. In de huidige economische context zijn het op peil houden en verwerven van competenties nochtans beslissende factoren voor de economische ontwikkeling en het concurrentievermogen.

Met dit wetsvoorstel vervalt de wettelijke vereiste inzake het minimum bruto jaarloon. Daarenboven wordt een specifiek "scholingsbeding plus" ingevoerd voor knelpuntenberoepen, met soepele voorwaarden. Een dergelijk scholingsbeding kan tevens een niet-concurrentieverplichting bevatten.

RÉSUMÉ

Une clause d'écolage est une 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.

Un certain nombre de conditions légales restrictives sont attachées à cette clause d'écolage. En conséquence, trop peu d'employeurs et d'employés s'en servent et les employeurs investissent trop peu dans la formation de leurs employés. Dans le contexte économique actuel, l'acquisition de compétences et le maintien à niveau de celles-ci constituent pourtant des facteurs décisifs pour le développement économique et la compétitivité.

Avec cette proposition de loi, l'exigence légale concernant la rémunération annuelle brute minimum expire. En outre, une "clause d'écolage plus" spécifique est introduite pour les professions en pénurie, avec des conditions flexibles. Une telle clause d'écolage peut également contenir une obligation de non-concurrence

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n ^o de base et du n ^o consécutif
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Beknopt Verslag	CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Plenum	PLEN:	Séance plénière
COM:	Commissievergadering	COM:	Réunion de commission
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>		<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>	
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be		Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be	
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier		Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC	

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Krapte op de arbeidsmarkt

Het liberale beleid van de regering-Michel I werpt zijn vruchten af. Uit de cijfers van de Nationale Bank blijkt dat de jobmotor op volle toeren draait. Tegen 2019 komen er 259 000 jobs bij, voornamelijk in de privésector:

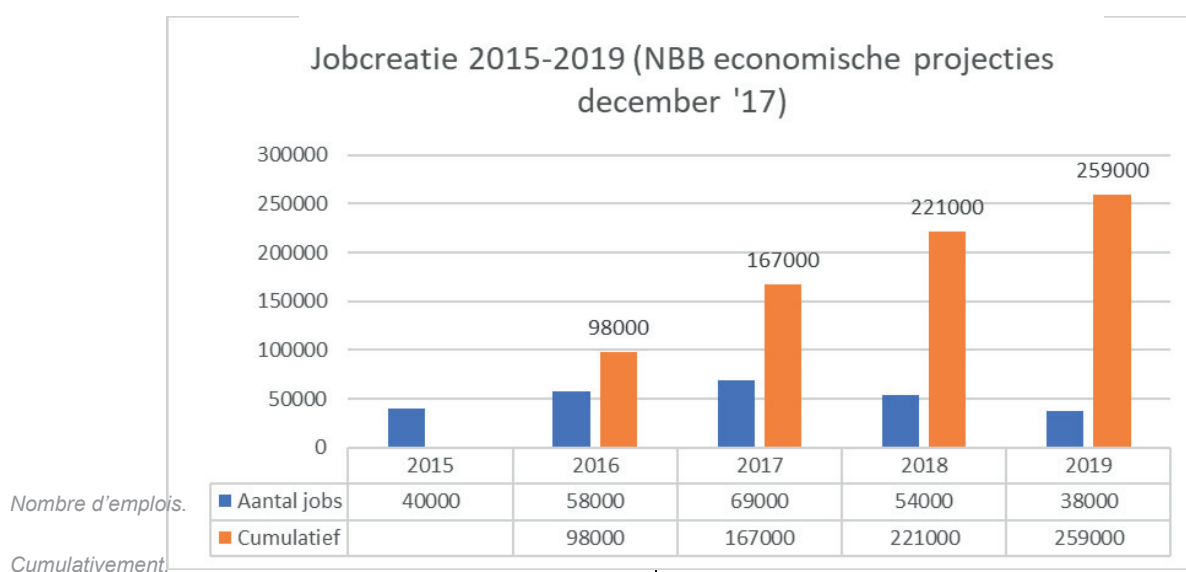
DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Pénurie sur le marché du travail

La politique libérale du gouvernement Michel I^{er} porte ses fruits. Il ressort des chiffres de la Banque nationale que le “moteur de l’emploi” tourne à plein régime. D’ici 2019, 259 000 emplois seront créés, principalement dans le secteur privé:

Création d’emplois 2015-2019 (Projections économiques de la BNB décembre 2017)



Ons land heeft volgens cijfers van Eurostat nu al de op één na hoogste vacaturegraad in Europa. In sommige regio’s in ons land geraken die vacatures moeilijk ingevuld. Zo is de Vlaamse arbeidsmarkt in januari tegen een historisch plafond gebotst. Volgens cijfers van de VDAB zochten bedrijven die maand tevergeefs naar 41 303 werknemers. Dat is een record sinds de bemiddelingsdienst in 1999 de cijfers begon te verzamelen. Onze bedrijven hebben duidelijk moeite om de vele openstaande vacatures in te vullen. Er is dan ook sprake van krapte op de arbeidsmarkt in sommige regio’s, voornamelijk in West-Vlaanderen.

Selon les chiffres d’Eurostat, notre pays enregistre actuellement le deuxième taux de vacance d’emploi le plus élevé d’Europe. Dans certaines régions de notre pays, les emplois vacants trouvent difficilement preneurs. En janvier dernier, le marché du travail flamand a ainsi atteint un seuil historique. Ce mois-là, des entreprises ont cherché en vain à recruter 41 303 travailleurs d’après les chiffres du VDAB, un record depuis que ce service d’emploi a commencé à collecter des chiffres en 1999. Nos entreprises éprouvent manifestement des difficultés à pourvoir aux nombreux emplois vacants. On observe par conséquent une pénurie sur le marché du travail dans certaines régions, principalement en Flandre occidentale.

Dit blijkt ook uit de zogenaamde “vervullingsgraad”, d.i. de ratio van het aantal vervulde vacatures op het totaal aantal afgehandelde vacatures door de VDAB¹:

Vervullingsgraad vacatures Vlaams Gewest	
Antwerpen	74,5 %
Vlaams-Brabant	76,8 %
West-Vlaanderen	68,0 %
Oost-Vlaanderen	72,6 %
Limburg	76 %
Totaal	72,9 %

Uit het jaarverslag 2017 van de Nationale Bank blijkt tegelijkertijd dat de werkloosheidsgraad met 7,3 procent onaanvaardbaar hoog blijft en de werkzaamheidsgraad, d.i. het aandeel werkenden bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd, te laag. In 2017 bedroeg de werkzaamheidsgraad 68,5 %. Het EU-gemiddelde bedraagt 72,2 %. De met Europa afgesproken doelstelling in 2020 bedraagt 73,2 %.

Ondanks de nog grote reserve aan arbeidskrachten vinden werkgevers onvoldoende kennelijk geschikt personeel om de openstaande vacatures in te vullen. Dit omdat de mobiliteit van werklozen beperkt is en hun vaardigheden onvoldoende aansluiten op de behoeften van ondernemingen, aldus de Nationale Bank. Er is dan ook duidelijk sprake van een *mismatch* tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Knelpuntberoepen

In de realiteit blijken het vooral bepaalde functies te zijn waarvoor er een tekort bestaat. Elke gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling werkt regelmatig een lijst met knelpuntberoepen bij. Dat zijn beroepen waarvoor er een belangrijk tekort aan arbeidskrachten bestaat. In Vlaanderen gebeurt dit door de VDAB, in Brussel door ACTIRIS en in Wallonië door FOREM.²

¹ Zie antwoord van de Vlaams minister van Werk op de schriftelijke vraag nr. 645 van 13 juni 2017 van Emmily Talpe.

² www.belgium.be/nl/werk/werk_zoeken/arbeidsmarkt/knelpuntberoepen.

Ce constat est également corroboré par le “taux de remplissage”, c’est-à-dire le rapport entre le nombre d’emplois vacants pourvus et le nombre d’emplois vacants traités par le VDAB¹:

Taux de remplissage des emplois vacants en Région flamande	
Anvers	74,5 %
Brabant flamand	76,8 %
Flandre occidentale	68,0 %
Flandre orientale	72,6 %
Limbourg	76 %
Total	72,9 %

Il ressort du rapport annuel 2017 de la Banque nationale que, d’une part, le taux de chômage s’élève toujours à un niveau élevé inacceptable (7,3 %) et que, d’autre part, le taux d’emploi, qui est calculé en divisant le nombre d’actifs occupés par la population en âge de travailler, est trop faible. En 2017, le taux d’emploi était de 68,5 %. Le taux d’emploi moyen s’élève à 71 % au niveau européen. Comme convenu avec les instances européennes, l’objectif à atteindre en 2020 est fixé à 73,2 %.

Malgré la réserve de main-d’œuvre encore très importante, les employeurs ne trouvent manifestement pas suffisamment de travailleurs adéquats pour pourvoir aux emplois vacants. La Banque nationale avance deux explications à ce constat: la mobilité limitée des demandeurs d’emploi et le manque d’adéquation entre leurs compétences et les besoins des entreprises. Il est dès lors clairement question d’inadéquations entre l’offre et la demande sur le marché du travail.

Métiers en pénurie

En pratique, la pénurie de main-d’œuvre concerne surtout certains métiers. Chaque service régional de l’emploi actualise régulièrement une liste des métiers en pénurie, pour lesquels il existe une forte pénurie de main-d’œuvre. Cette liste est tenue par le VDAB en Flandre, par ACTIRIS à Bruxelles et par le FOREM en Wallonie.²

¹ Voir la réponse du ministre flamand de l’Emploi à la question écrite n°645 du 13 juin 2017 d’Emmily Talpe.

² https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/metiers_en_penurie.

Het betreffen vaak technische profielen, waarvoor een opleiding gevolgd kan worden. Er zijn ook een aantal klassiekers zoals ICT-specialisten, chef-koks, vrachtwagenbestuurders, vertegenwoordigers en callcentermedewerkers.

Investeren in werknemers

Automatisering en digitalisering zorgen ervoor dat onze arbeidsmarkt razendsnel en diepgaand verandert. Skills die in het verleden belangrijk waren, zijn dat vandaag de dag niet meer, en skills die vandaag veel gevraagd zijn, kunnen dat in de toekomst niet meer zijn. Het is van fundamenteel belang dat het beleid hier op inspeelt. De wereld rondom ons is pijlsnel aan het veranderen. Toch aarzelen we nog te veel om opleidingen te volgen en onszelf nieuwe vaardigheden eigen te maken.

Wij zijn er dan ook van overtuigd dat levenslang leren één van de grote uitdagingen voor onze arbeidsmarkt is. De investeringen op dat vlak zijn vandaag niet in lijn met de fundamentele transformatie die we doormaken. Het is van groot belang dat we hier stappen vooruit zetten. Hiervoor kan enerzijds naar de overheid gekeken worden, die opleidingen in het kader van activeringstrajecten organiseert. Anderzijds is er volgens ons een belangrijke rol weggelegd voor opleidingen en bijscholingen die je volgt terwijl je al een job hebt, ook wel *on-the-job training* genoemd.

Scholingsbeding

Wanneer werkgevers *on-the-job training* aanbieden en bijdragen in de kosten van een opleiding, willen zij de zekerheid dat de werknemer vervolgens niet zomaar kan vertrekken en bij een andere werkgever zijn nieuw verworven competenties ter beschikking kan stellen. Vandaag biedt de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ("de arbeidsovereenkomstenwet") hiervoor al een wettelijk kader, namelijk het scholingsbeding.

Een scholingsbeding is een beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een specifieke vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat voor het einde van de door de partijen overeengekomen periode. De geldingsduur van een scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen.

Cette liste comporte souvent des profils techniques, pour lesquels il est possible de suivre une formation. On y retrouve également plusieurs métiers pour lesquels la pénurie de main-d'œuvre est chronique, comme les spécialistes en TIC, les chefs cuisiniers, les camionneurs, les représentants et les opérateurs de *call center*.

Investir dans les travailleurs

L'automatisation et la numérisation entraînent une transformation profonde et extrêmement rapide de notre marché du travail. Certaines compétences qui étaient autrefois importantes ne le sont plus aujourd'hui et certaines compétences qui sont aujourd'hui beaucoup demandées ne le seront peut-être plus demain. Il est extrêmement important que la politique anticipe cette évolution. Le monde qui nous entoure est en train de changer à la vitesse de l'éclair. Pourtant, nous hésitons encore trop à suivre des formations et à acquérir de nouvelles compétences.

Nous sommes dès lors convaincus que la formation continue est un des plus grands défis auxquels notre marché du travail est confronté. Actuellement, les investissements dans ce domaine ne correspondent pas aux changements fondamentaux qui sont en train de s'opérer. Il est important que nous progressions à cet égard. On peut, d'une part, se tourner vers les pouvoirs publics, qui organisent des formations dans le cadre des parcours d'activation. D'autre part, les formations et les recyclages qu'un travailleur peut suivre alors qu'il a déjà un emploi, aussi appelés formations sur le terrain, revêtent également une grande importance à nos yeux.

Clause d'écolage

Lorsqu'un employeur propose une formation sur le terrain et participe aux coûts de la formation, il souhaite être sûr qu'ensuite, le travailleur ne pourra pas tout simplement partir et mettre ses nouvelles compétences à la disposition d'un autre employeur. Actuellement, la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ("la loi sur les contrats de travail") prévoit déjà un cadre légal à ce sujet: c'est la clause d'écolage.

Une clause d'écolage est une clause par laquelle le travailleur, bénéficiant dans le cours de l'exécution de son contrat de travail d'une formation 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. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans.

Indien de werknemer de onderneming vroegtijdig verlaat omdat hij zelf ontslag neemt of ontslagen wordt om een dringende reden, moet hij een deel van de opleidingskosten terugbetalen, namelijk maximum 80 % van de vormingskosten in geval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode, maximum 50 % van de vormingskosten in geval van vertrek tussen 1/3 en 2/3 van de overeengekomen periode en maximaal 20 % van de vormingskosten in geval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode. Het bedrag mag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

Deze wettelijke regeling kwam tot stand in 2006 in het kader van het Generatiepact. Ook voorheen bestonden er reeds scholingsbedingen in arbeidsovereenkomsten, maar in de rechtsleer en rechtspraak was er discussie over de geldigheid ervan. In sommige gevallen werd immers de contractuele vrijheid van de werknemer te drastisch ingeperkt. Daarom werd in de wettelijke regeling de geldigheid van een scholingsbeding verbonden aan een aantal voorwaarden.

Om geldig te zijn, bepaalt de arbeidsovereenkomstenwet dat het scholingsbeding individueel schriftelijk moet worden vastgesteld en een aantal verplichte vermeldingen moet bevatten. Bovendien is de toepassing van het scholingsbeding onderworpen aan de naleving van bepaalde geldigheidsvoorwaarden:

- het jaarloon van de werknemer op wie het scholingsbeding van toepassing is, moet hoger zijn dan 34 180 euro (bedrag van toepassing op 1 januari 2018). Dit bedrag is proportioneel van toepassing op deeltijdse werknemers;
- de vorming moet de werknemer in staat stellen om nieuwe professionele competenties te verwerven die in voorkomend geval ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;
- de vorming dient ofwel ten minste 80 uren te bedragen ofwel een waarde hoger dan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen (zijnde 3 125,18 euro op 1 juni 2017). Deze vorming mag zich niet situeren in het wettelijk of reglementair kader vereist voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer werd aangeworven.

Deze voorwaarden zijn erg strikt en gaan verder dan wat de rechtspraak en rechtsleer vooropstelden. De meerderheid van de rechtspraak en rechtsleer stelden immers de volgende voorwaarden voorop voor de geldigheid van een scholingsbeding:

Si le travailleur quitte l'entreprise prématurément parce qu'il démissionne ou qu'il est licencié pour motif grave, il doit rembourser une partie des frais de formation, à savoir au maximum 80 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur avant 1/3 de la période convenue, au maximum 50 % du coût de la formation en cas de départ dans la période comprise entre 1/3 et 2/3 au plus tard de la période convenue, et au maximum 20 % du coût de la formation en cas de départ du travailleur au-delà de 2/3 de la période convenue. Le montant ne peut en aucun cas excéder 30 % de la rémunération annuelle du travailleur.

Cette réglementation légale a été élaborée en 2006 dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations. Certains contrats de travail prévoyaient déjà des clauses d'écolage, mais leur validité faisait l'objet de discussions dans la doctrine et dans la jurisprudence. En effet, dans certains cas, la liberté contractuelle du travailleur était trop drastiquement limitée. C'est pourquoi la validité de la clause d'écolage a été assortie de certaines conditions dans la réglementation légale.

La loi relative aux contrats de travail prévoit que, pour être valide, la clause d'écolage doit être constatée individuellement par écrit et contenir une série de mentions obligatoires. En outre, l'application de la clause d'écolage est soumise au respect de certaines conditions de validité:

- la rémunération annuelle du travailleur auquel s'applique la clause d'écolage doit être supérieure à 34 180 euros (montant applicable au 1^{er} janvier 2018). Ce montant s'applique proportionnellement aux travailleurs à temps partiel;
- la formation doit permettre au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- la formation doit avoir une durée de 80 heures minimum ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti (à savoir 3 125,18 euros au 1^{er} juin 2017). Cette formation ne peut s'inscrire dans le cadre légal ou réglementaire exigé pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé.

Ces conditions sont très strictes et elles vont au-delà de ce qu'ont prôné la jurisprudence et la doctrine, qui ont en effet proposé majoritairement les conditions suivantes pour valider une clause d'écolage:

- een scholingsbeding is slechts geldig indien de werknemer uit vrije wil de onderneming verlaat of ontslagen wordt om dringende reden;

- de duur van het scholingsbeding moet beperkt zijn in de tijd. Of de duur al dan niet redelijk is moet *in concreto* worden beoordeeld in verhouding tot de aard en de kostprijs van de opleiding;

- de scholing moet ernstig en reëel zijn;

- het bedrag van de terugbetaling van de opleidingskosten moet in verhouding staan tot de reële opleidingskostprijs.

Het is duidelijk dat de huidige wettelijke regeling op verschillende vlakken restrictiever is.

Zo is een scholingsbeding pas mogelijk vanaf een bepaald bruto jaarloon, namelijk 34 180 euro. Dit maakt het in feite onmogelijk om een scholingsbeding te organiseren voor heel wat arbeiders, jongeren en bedienden met een laag brutoloon, terwijl zij net het meeste baat hebben aan vormingen die voor hun werkgever een dure investering zijn. Voor deze groep blijven de werkgevers het risico lopen dat hun pas gevormde werknemers het bedrijf verlaten na hun opleiding, zodat de investering van het bedrijf verloren gaat. Het spreekt voor zich dat dit werkgevers ervan weerhoudt om te investeren in opleiding voor deze werknemers – dit terwijl het net deze werknemers zijn die het hardst getroffen kunnen worden door de impact van de digitalisering en automatisering.

Om die reden wensen wij om de bepaling inzake het minimale bruto jaarloon op te heffen als wettelijke voorwaarde voor het scholingsbeding.

Bovendien is in de huidige stand van zaken een scholingsbeding pas mogelijk indien de vorming tenminste 80 uren bedraagt ofwel een waarde hoger dan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen. Volgens ons is het nuttiger om te kijken of een opleiding een reële meerwaarde biedt voor het behoud van de tewerkstelling van de betrokkene, zijn of haar doorgroeimogelijkheden en voor de arbeidsmarkt in het algemeen. Uiteraard moet dit geëvalueerd worden aan de hand van een objectieve maatstaf.

Ten slotte is een scholingsbeding vandaag de dag niet mogelijk wanneer de vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep uit te oefenen. Ook dit is niet logisch: beroepen waarvoor wettelijke of reglementaire opleidingen bestaan zijn immers duur en bieden aan werknemers net bijkomende

- une clause d'écolage n'est valable que si le travailleur quitte l'entreprise de son plein gré ou s'il en est licencié pour motif grave;

- la durée de la clause d'écolage doit être limitée dans le temps. Le caractère raisonnable de cette durée doit être apprécié *in concreto* en fonction de la nature et du coût de la formation;

- l'écolage doit être sérieux et réel;

- le montant du remboursement des frais de formation doit être proportionnel au coût réel de la formation.

Il apparaît clairement que la réglementation légale actuelle est, à plusieurs égards, plus restrictive.

Ainsi, une clause d'écolage n'est possible qu'à compter d'une certaine rémunération annuelle brute, à savoir 34 180 euros. Il est par conséquent impossible, dans la pratique, d'organiser une clause d'écolage pour de nombreux ouvriers, jeunes et employés percevant un salaire brut peu élevé, alors que ce sont précisément ces catégories qui ont le plus à gagner de formations qui, pour leur employeur, représentent un investissement coûteux. Pour ce groupe, les employeurs restent exposés au risque qu'à peine formés, leurs travailleurs quittent l'entreprise, réduisant à néant l'investissement consenti par celle-ci. Il va sans dire que ce risque empêche les employeurs d'investir dans une formation pour ces travailleurs – alors que ce sont précisément eux qui risquent d'être le plus durement frappés par l'impact de la numérisation et de l'automatisation.

Nous souhaitons dès lors abroger la disposition relative à la rémunération annuelle brute minimale en tant que condition légale de la clause d'écolage.

Qui plus est, dans l'état actuel des choses, une clause d'écolage n'est possible que si la formation atteint au moins 80 heures, ou si elle a une valeur supérieure au double du revenu minimum mensuel garanti. À notre estime, il est plus utile de se demander si la formation offre une plus-value réelle pour le maintien de l'emploi de l'intéressé, pour ses possibilités d'évolution et pour le marché du travail en général. À l'évidence, ces critères doivent être évalués au moyen d'une échelle de mesure objective.

Enfin, la clause d'écolage ne peut actuellement être prévue lorsque la formation se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession. Cela n'est pas logique non plus: lorsqu'une profession fait l'objet de formations légales ou réglementaires, celles-ci sont en effet onéreuses et augmentent

tewerkstellingsmogelijkheden. Er is dan ook geen reden om ze uit te sluiten van het toepassingsgebied van het scholingsbeding.

Deze restrictieve voorwaarden kunnen ertoe bijdragen dat werkgevers te weinig investeren in hun werknemers. In een context van technologische innovatie, economische herstructurering en versterkte concurrentie zijn het op peil houden en verwerven van competenties nochtans beslissende factoren voor de economische ontwikkeling en het concurrentievermogen.

Scholingsbeding voor knelpuntberoepen

Gelet op het voorgaande, namelijk het feit dat er krapte is op de arbeidsmarkt en de vacatures van veel werkgevers niet ingevuld raken, in het bijzonder de vacatures in knelpuntberoepen, alsmede het belang van levenslang leren in tijden van automatisering en digitalisering én de te restrictieve voorwaarden die vandaag de dag bestaan voor de geldigheid van een scholingsbeding, willen wij middels dit wetsvoorstel een nieuwe vorm van scholingsbeding creëren voor werkgevers die hun werknemers opleiden in een knelpuntberoep.

Wij zijn ervan overtuigd dat een dergelijk soepel scholingsbeding tegemoet komt aan de wensen van werkgevers en werknemers om opleidingen in knelpuntberoepen te ondersteunen. Vandaag de dag komen werkgevers onvoldoende met die vorming over de brug omdat zij onvoldoende zekerheid hebben dat de werknemer achteraf bij hen zal blijven werken. Werknemers volgen de opleiding zelden op eigen kosten wegens de hoge kostprijs. Middels dit wetsvoorstel wordt aan werkgevers en werknemers een rechtszeker kader geboden waarbinnen werknemers een opleiding in een knelpuntberoep kan volgen op kosten van de werkgever.

Specifiek stellen wij de creatie van een scholingsbeding voor knelpuntberoepen voor – een zogenaamd “scholingsbeding plus” – waarvoor de hoger vermelde restricties niet gelden. De enige voorwaarde is dat de werknemer wordt opgeleid in een knelpuntberoep, zoals vastgesteld door de arbeidsbemiddelingsdiensten van de gewesten in ons land. Het beroep of de functie moet voorkomen op de lijst van de subregionale tewerkstellingsdienst van het gewest waar de plaats van tewerkstelling ligt. De notie van knelpuntberoep vormt volgens ons een objectieve maatstaf of een opleiding een reële meerwaarde voor de werknemer en de arbeidsmarkt vormt en bijgevolg een specifiek scholingsbeding rechtvaardigt.

précisément les opportunités d’emploi. Rien ne justifie dès lors de les exclure du champ d’application de la clause d’écologie.

Ces conditions restrictives peuvent notamment faire en sorte que les employeurs investissent trop peu dans leurs travailleurs. Or, dans un contexte d’innovation technologique, de restructuration économique et de concurrence exacerbée, le maintien à niveau et l’acquisition de compétences sont des facteurs décisifs au regard de l’évolution économique et de la compétitivité.

Clause d’écologie pour métiers en pénurie

Compte tenu de ce qui précède, à savoir les pénuries de main d’œuvre sur le marché du travail et l’impossibilité de pourvoir aux emplois vacants de nombreux employeurs, en particulier dans les métiers en pénurie, ainsi que l’importance de l’apprentissage tout au long de la vie à l’époque de l’automatisation et de la numérisation tout comme les actuelles conditions trop restrictives concernant la validité de la clause d’écologie, nous souhaitons créer, par la présente proposition de loi, une nouvelle forme de clause d’écologie pour les employeurs qui forment leurs travailleurs dans un métier en pénurie.

Nous avons la conviction qu’une clause d’écologie d’une telle souplesse répond au souhait des employeurs et des travailleurs de pouvoir soutenir les formations dans les métiers en pénurie. À l’heure actuelle, les employeurs ne proposent pas suffisamment ce genre de formation, parce qu’ils n’ont pas de garanties suffisantes que le travailleur continuera à travailler par la suite dans l’entreprise. Les travailleurs suivent rarement une formation à leurs frais en raison de son coût onéreux. La présente proposition de loi offre aux employeurs et aux travailleurs un cadre juridique permettant aux travailleurs de suivre une formation dans un métier en pénurie aux frais de l’employeur.

Spécifiquement, nous proposons la création d’une clause d’écologie pour les métiers en pénurie – une “clause d’écologie plus” – à laquelle les restrictions mentionnées ci-dessus ne s’appliquent pas. La seule condition est que le travailleur suive une formation qualifiant à un métier en pénurie déclaré comme tel par les services régionaux de l’emploi de notre pays. La profession ou la fonction doit figurer sur la liste du service subrégional de l’emploi de la région où se situe le lieu de travail. La notion de métier en pénurie constitue à nos yeux un critère objectif pour déterminer si une formation est une plus-value réelle pour le travailleur et le marché du travail et justifie par conséquent une clause d’écologie spécifique.

De duurtijd van het beding is beperkt tot de reële duur van de genoten vorming. De sanctie bij vroegtijdig vertrek wordt tweeledig:

- de totale sanctie wordt opgetrokken tot maximaal 50 % van het jaarlijks loon van de werknemer;
- de partijen kunnen een niet-concurrentieverplichting overeenkomen. Uiteraard kan het scholingsbeding enkel toepassing vinden indien de werknemer zelf ontslag neemt of ontslagen wordt omwille van een dringende reden.

Hoewel de sanctie hier zwaarder is dan bij het gewone scholingsbeding, zijn wij ervan overtuigd dat de contractuele vrijheid van de werknemer niet onevenredig beperkt wordt. Wij zijn ervan overtuigd dat de invoering van een scholingsbeding voor knelpuntberoepen werkgevers ertoe kan aanzetten om meer te investeren in hun werknemers. Zo zullen deze beter gewapend zijn op onze snel veranderende arbeidsmarkt.

Egbert LACHAERT (Open Vld)

La durée de la clause est limitée à la durée réelle de la formation suivie. La sanction encourue en cas de départ anticipé est double:

- la sanction totale est portée à 50 % au maximum du salaire annuel du travailleur;
- les parties peuvent convenir d'une obligation de non-concurrence. La clause d'écolage n'est évidemment applicable que si le travailleur démissionne lui-même ou est licencié pour motifs graves.

Bien que la sanction prévue soit plus lourde que la sanction liée à la clause d'écolage ordinaire, nous sommes convaincus que ce dispositif ne restreint pas de façon disproportionnée la liberté contractuelle du travailleur. Nous sommes également convaincus que l'introduction d'une clause d'écolage pour les métiers en pénurie peut inciter les employeurs à investir davantage dans leurs travailleurs. Ces derniers seront ainsi mieux armés pour faire face à un marché du travail en rapide évolution.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 22*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ingevoegd bij de wet van 27 december 2006 en gewijzigd bij de wet van 26 december 2013, worden volgende wijzigingen aangebracht:

a) in paragraaf 4 wordt de bepaling onder het eerste gedachtestreepje opgeheven;

b) paragraaf 4 wordt aangevuld met een tweede lid, luidende:

“De voorwaarden in deze paragraaf zijn niet van toepassing indien het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een knelpuntberoep of een moeilijk in te vullen functie, zoals vastgesteld door de Gewesten.”;

c) het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 8, luidende:

“§ 8. Indien het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding tot het invullen van een knelpuntberoep of een moeilijk in te vullen functie, zoals vastgesteld door de subregionale tewerkstellingsdienst op het ogenblik dat de vorming effectief aanvangt, mag de duur van het scholingsbeding afwijken van de termijnen vastgesteld in § 5, doch nooit meer bedragen dan de duur van de genoten vorming. Eveneens kan dergelijk beding in afwijking van dezelfde paragraaf leiden tot een vergoeding tot maximaal 50 % van het jaarlijks loon van de werknemer.

Bovendien kunnen partijen in het geschrift dat het scholingsbeding vaststelt, een niet-concurrentieverplichting overeenkomen. In voorkomend geval vinden de voorwaarden zoals bepaald in de artikel 65 en 86 van deze wet geen toepassing. Onder niet-concurrentieverplichting wordt in dit lid verstaan het beding waarbij de werknemer die zijn arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of van wie de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt omwille van een dringende reden, de verbintenis aangaat om na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst de kennis die hij heeft opgedaan in het kader van de opleiding in een knelpuntberoep niet aan te wenden, hetzij door zelf een onderneming uit

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 22*bis* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 27 décembre 2006 et modifié par la loi du 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans le § 4, la disposition sous le premier tiret est abrogée;

b) le § 4 est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit:

“Les conditions prévues dans le présent paragraphe ne s'appliquent pas si la clause d'écolage concerne une formation à un métier en pénurie ou à une fonction difficile à pouvoir identifiée par les Régions.”;

c) cet article est complété par un § 8 rédigé comme suit:

“§ 8. Si la clause d'écolage concerne une formation visant à pourvoir un métier en pénurie ou une fonction difficile à pourvoir, identifiée par le service subrégional de l'emploi au moment où cette formation prend effectivement cours, la durée de la clause d'écolage peut déroger aux périodes fixées au § 5 mais ne peut jamais excéder la durée de la formation. Par dérogation au même paragraphe, cette clause peut également donner droit à une rémunération ne pouvant excéder 50 % de la rémunération annuelle du travailleur.

Dans le document écrit établissant la clause d'écolage, les parties peuvent en outre convenir d'une obligation de non-concurrence. Le cas échéant, les conditions fixées aux articles 65 et 86 de la présente loi ne s'appliquent pas. Par obligation de non-concurrence, on entend, dans le présent alinéa, la clause par laquelle le travailleur résiliant son contrat de travail sans motif grave, ou dont le contrat de travail est résilié pour motif grave, s'engage à ne pas exploiter, après la résiliation de son contrat de travail, les connaissances qu'il a acquises dans le cadre de la formation qu'il a suivie en vue de pourvoir un métier en pénurie, soit en exploitant une entreprise personnelle, soit en s'engageant chez

te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, om de onderneming die hij heeft verlaten nadeel te berokkenen.

De niet-concurrentieverplichting moet geografisch worden beperkt tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius.

De niet-concurrentieverplichting mag niet langer lopen dan zesendertig maanden vanaf de dag dat de dienstbetrekking een einde heeft genomen en mag nooit meer bedragen dan de duur van de genoten vorming.

De werkgever is geen vergoeding verschuldigd voor de toepassing van deze niet-concurrentieverplichting.

De niet-concurrentieverplichting moet, op straffe van nietigheid, worden vastgelegd in een geschrift dat de toepassingsbepalingen van de hierboven opgesomde voorwaarden bepaalt.”

Art. 3

In artikel 65, § 2, vijfde lid, van dezelfde wet wordt tussen de woorden “*De geldigheid van elk concurrentiebeding*” en “*is bovendien ondergeschikt aan de navolgende voorwaarden*” de volgende zinsnede ingevoegd: “*, met uitzondering van de niet-concurrentieverplichting zoals bepaald in artikel 22bis, § 8, van deze wet.*”

Art. 4

In artikel 131, tweede lid, van dezelfde wet, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 27 december 2006, worden de woorden “*22bis*,” opgeheven.

5 april 2018

Egbert LACHAERT (Open Vld)

un employeur concurrent, en vue de porter préjudice à l'entreprise qu'il a quittée.

L'obligation de non-concurrence doit être géographiquement limitée aux lieux où le travailleur peut faire une concurrence réelle à l'employeur, compte tenu de la nature de l'entreprise et de son rayon d'action.

L'obligation de non-concurrence ne peut pas excéder trente-six mois à partir du jour où les relations de travail ont pris fin et ne peut jamais excéder la durée de la formation suivie.

Aucune rémunération n'est due par l'employeur pour l'application de ladite obligation de non-concurrence.

Sous peine de nullité, l'obligation de non-concurrence doit être constatée dans un document écrit déterminant les modalités d'application des conditions énoncées ci-dessus.”

Art. 3

Dans l'article 65, § 2, alinéa 5, de la même loi, les mots “*La validité de toute clause de non-concurrence*” sont remplacés par les mots “*A l'exception de l'obligation de non-concurrence visée à l'article 22bis, § 8, de la présente loi, la validité de toute clause de non-concurrence*”.

Art. 4

Dans l'article 131, alinéa 2, de la même loi, modifié en dernier lieu par la loi du 27 décembre 2006, le mot “*22bis*” est abrogé.

Le 5 avril 2018