Geachte partners, geachte leidend ambtenaren,

Op 7 maart 2024 keurde de regering in laatste lezing het besluit tot invoering van een scholingsbeding goed. Een scholingsbeding is een beding waarbij een (statutaire of contractuele) werknemer die op kosten van de werkgever een specifieke opleiding volgt terwijl hij werkzaam is voor een openbare instelling, zich ertoe verbindt een deel van de opleidingskosten terug te betalen als hij de openbare instelling verlaat voordat een door de partijen overeengekomen periode is verstreken. De publicatie in het Belgisch Staatsblad vond plaats op 20 maart 2024.

Het door de regering goedgekeurde besluit introduceert het concept van een scholingsbeding in volgende twee besluiten:

1. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel;
2. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

Inhoudelijk betreffen de wijzigingen volgende zaken:

**Toepassingsgebied**: Het scholingsbeding kan van toepassing zijn op alle werknemers, ongeacht of ze statutair zijn aangesteld of middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

**Toepassingsvoorwaarden**: De toepassing van het scholingsbeding is onderworpen aan bepaalde voorwaarden:

* De jaarlijkse bezoldiging van het contractueel personeelslid moet hoger zijn dan €41.969 (bedrag van toepassing op 1 januari 2024) en deze van het statutair personeelslid moet hoger zijn dan €32.842,39 (bedrag van toepassing in maart 2024).
* De opleiding moet de werknemer in staat stellen om nieuwe professionele vaardigheden te verwerven die buiten het bedrijf gebruikt kunnen worden.
* De opleiding moet minstens 80 uur duren of een waarde hebben van meer dan tweemaal het gegarandeerde minimum maandinkomen (d.w.z. €3.988,36 op 1 november 2023).
* De opleiding valt niet binnen het regelgevende of wettelijke kader zoals vereist is voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer is aangenomen.

**Vormvereisten**: Op straffe van nietigheid moet het scholingsbeding schriftelijk worden vastgelegd, uiterlijk op het moment dat de opleiding die onder het beding valt begint. Het schriftelijke document moet een reeks verplichte bepalingen bevatten:

* Een beschrijving van de opleiding, de duur en de locatie waar de opleiding wordt gegeven.
* De kosten van deze opleiding of, als de kosten niet volledig kunnen worden vastgesteld, een schatting van de waarde van de opleiding.

Als niet aan de bovenstaande voorwaarden wordt voldaan, wordt het scholingsbeding als onbestaand beschouwd, d.w.z. dat het geen rechtsgevolgen heeft.

**Uitzonderingen voor knelpuntberoepen**:

* Uitzondering op het loon: de voorwaarde met betrekking tot de bezoldigingsdrempel (€41.969 of €32.842,39 in 2024) wordt geschrapt als het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een beroep of een functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntberoepen of moeilijk invulbare functies in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
* Specifieke opleiding: 1) de opleiding moet de werknemer in staat stellen om nieuwe professionele vaardigheden te verwerven die buiten het bedrijf gebruikt kunnen worden. 2) De opleiding valt mogelijk niet binnen het regelgevende of wettelijke kader zoals vereist is voor de uitoefening van het beroep waarvoor de werknemer is aangenomen. Deze voorwaarden zijn echter niet van toepassing als het gaat om een opleiding voor een beroep of functie die voorkomt op de lijsten van knelpuntenberoepen of -functies die moeilijk in te vullen zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Hiermee hopen we u afdoende te hebben geïnformeerd. Vragen? Neem gerust contact op met jur@talent.brussels.

Met vriendelijke groeten,

« Chers partenaires, Chers fonctionnaires dirigeants,

Le 7 mars 2024, le Gouvernement a approuvé en dernière lecture l’arrêté instaurant une clause d’écolage. Une clause d’écolage est une clause par laquelle le travailleur (statutaire ou contractuel), bénéficiant d’une formation spécifique aux frais de l’employeur pendant son occupation au sein d’une institution publique, s’engage à rembourser une partie des frais de formation en cas de départ de l’institution publique avant l’expiration d’une période convenue par les parties.  La publication au Moniteur belge a eu lieu le 20 mars 2024.

L’arrêté approuvé par le Gouvernement introduit la notion de clause d’écolage dans les deux arrêtés suivants :

1. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles ;
2. L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale.

En termes de contenu, les modifications portent sur les points suivants :

**Champ d’application** : La clause d’écolage peut viser tous les travailleurs, statutaires ou sous contrat de travail à durée indéterminée.

**Conditions d’existence** : L’application de la clause d’écolage est soumise à certaines conditions :

* La rémunération annuelle du membre du personnel contractuel doit être supérieure à 41.969 € (montant applicable au 1er janvier 2024) et celle du membre du personnel statutaire doit être supérieure à 32.842,39 € (montant applicable en mars 2024).
* La formation doit permettre au travailleur d’acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant 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 3.988,36 € au 1er novembre 2023).
* 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.

**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 comporter une série de mentions obligatoires :

* La description de la formation, sa durée, et le lieu où elle est dispensée.
* Le coût de cette formation ou, si le coût ne peut être déterminé dans sa totalité, une estimation de la valeur de la formation.

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

**Exceptions pour les métiers en pénurie** :

* Exception salariale : La condition relative au seuil de rémunération (41.969 € en 2024 ou 32.842,39 € en mars 2024) est supprimée si la clause d’écolage concerne une formation à un métier ou une fonction figurant sur les listes des métiers en pénurie ou des fonctions difficiles à remplir dans la région de Bruxelles-Capitale.
* Formation spécifique : La formation doit permettre au travailleur d’acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant être valorisées en dehors de l’entreprise. 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. Cependant, 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 dans la région de Bruxelles-Capitale.

Nous espérons vous avoir suffisamment informé par la présente. Pour toute question ou commentaire, n'hésitez pas à contacter jur@talent.brussels.

Cordialement, ».