

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

12 octobre 2010

PROPOSITION DE LOI**modifiant la loi du 3 juillet 1978 relative
aux contrats de travail en ce qui concerne
les clauses d'écolage**(déposée par
Mme Julie Fernandez Fernandez et consorts)

SOMMAIRE

1. Résumé.....	3
2. Développements.....	4
3. Proposition de loi.....	9
4. Annexe.....	10

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

12 oktober 2010

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten,
wat het scholingsbeding betreft**(ingediend door
mevrouw Julie Fernandez Fernandez c.s.)

INHOUD

1. Samenvatting.....	3
2. Toelichting.....	4
3. Wetsvoorstel.....	9
4. Bijlage.....	11

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
sp.a	:	socialistische partij anders	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
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: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes:		Bestellingen:	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél. : 02/ 549 81 60		Tel. : 02/ 549 81 60	
Fax : 02/549 82 74		Fax : 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail : publications@laChambre.be		e-mail : publicaties@deKamer.be	

RÉSUMÉ

La clause d'écolage est la clause selon laquelle le travailleur, bénéficiant 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 (maximum 3 ans).

Les auteurs proposent de diminuer de trois ans à un an, prolongé de la durée de la formation, la durée de validité de la clause d'écolage.

Les auteurs estiment en outre nécessaire de lier l'application des clauses d'écolage aux obligations patronales en matière de formation et, pour ce faire, propose les mesures suivantes:

1) une clause d'écolage ne sortira pas ses effets lorsque l'entreprise sera redevable de la cotisation supplémentaire de 0,05 % destinée au financement du congé-éducation payé parce qu'elle appartient à un secteur qui, au sens de la loi, a réalisé des efforts insuffisants en matière de formation;

2) les formations ayant fait l'objet d'un remboursement ne seront pas prises en compte pour l'évaluation des efforts consentis en matière de formation.

SAMENVATTING

Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om aan die werkgever een deel van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen periode (van maximum 3 jaar).

De indieners stellen voor de geldigheidsduur van het scholingsbeding terug te brengen van 3 jaar naar 1 jaar, verlengd met de duur van de opleiding.

Voorts achten de indieners het nodig de toepassing van het scholingsbeding te koppelen aan de werkgeversverplichtingen inzake opleiding. Daartoe stelt ze de volgende maatregelen voor:

1) een scholingsbeding heeft geen uitwerking als de bijkomende bijdrage van 0,05 % voor de financiering van het betaald educatief verlof verschuldigd is door de onderneming omdat deze actief is in een sector die, in de zin van de wet, onvoldoende opleidingsinspanningen realiseert;

2) de terugbetaalde opleidingen komen niet in aanmerking voor de beoordeling van de gedane opleidingsinspanningen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi DOC 52 1432/001.

L'accord interprofessionnel pour la période 2001-2002 prévoyait que le CNT devait se prononcer, au plus tard fin juin 2001, sur l'opportunité d'insérer une clause d'écolage dans la législation relative aux contrats de travail et, dans l'affirmative, sous quelles conditions. Les divergences de vue entre les partenaires sociaux n'ayant pas permis d'aboutir à un accord global, le Pacte de solidarité entre les générations de 2005 a prévu, en son point 23, que le ministre de l'Emploi allait reprendre la problématique et faire une proposition aux partenaires sociaux. Le CNT a rendu un avis sur un projet de loi concernant la clause d'écolage en date du 7 juillet 2006¹, mais force est de constater que les partenaires sociaux n'ont, à nouveau, pas pu s'accorder sur tous les aspects relatifs à l'introduction d'une telle clause dans le cadre des contrats de travail.

La loi portant des dispositions diverses (I) du 27 décembre 2006 a créé un cadre légal pour les clauses d'écolage. Étant donné que la pratique de ces clauses se développait de façon non encadrée ces dernières années, les nouvelles dispositions insérées dans la loi du 3 juillet 1978 ont le mérite de créer davantage de sécurité juridique dans une matière où ni la doctrine ni la jurisprudence n'étaient unanimes².

Rappelons tout d'abord que la clause d'écolage est la clause selon 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. Une telle clause répond à une problématique créée par les travailleurs mais aussi par les employeurs eux-mêmes qui s'attachent les services de travailleurs

¹ Avis n° 1 560.

² La clause d'écolage se heurtait à deux inconvénients majeurs. D'une part, l'indemnité mise à charge du travailleur constituerait un frein au droit absolu de démission (moyennant un préavis) du travailleur. D'autre part, elle impliquerait un alourdissement de la responsabilité du travailleur lequel, en vertu de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978, ne peut être tenu responsable des dommages causés à son employeur qu'en cas de dol, de faute lourde ou de faute légère présentant un caractère habituel.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van wetsvoorstel DOC 52 1432/001.

Het centraal akkoord 2001-2002 bepaalde dat de NAR uiterlijk eind juni 2001 moest aangeven of in de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomsten een scholingsbeding moest worden opgenomen, en zo ja onder welke voorwaarden. De standpunten van de sociale partners liepen uiteen en daardoor is kon men niet tot een alomvattend akkoord komen. Om die reden bepaalt punt 23 van het generatiepact dat de minister van Werk vóór eind 2005 aan de sociale partners een voorstel zou formuleren over het scholingsbeding. De NAR heeft op 7 juli 2006 een advies uitgebracht over een voorontwerp van wet betreffende het scholingsbeding¹, maar de sociale partners zijn het andermaal niet eens kunnen worden over alle aspecten in verband met de invoering van een dergelijk beding in het kader van de arbeidsovereenkomsten.

De wet houdende diverse bepalingen (I) van 27 december 2006 heeft voor de scholingsbedingen een wettelijk kader ingesteld. De jongste jaren werd almaar meer van die bedingen gebruik gemaakt zonder dat daarvoor een wettelijke regeling bestond. De nieuwe bepalingen die in de wet van 3 juli 1978 werden ingevoegd, hebben dan ook de verdienste te zorgen voor meer rechtszekerheid in een aangelegenheid waarin noch de rechtsleer, noch de rechtspraak eensgezind waren².

Er zij vooreerst aan herinnerd dat onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, zich ertoe verbindt om die werkgever een deel van de vormingskosten terug te betalen ingeval hij de onderneming verlaat vóór het einde van de overeengekomen periode. Een dergelijk beding reikt een oplossing aan voor een knelpunt dat ontstond door toedoen van de

¹ Advies nr. 1 560.

² Het scholingsbeding heeft twee grote nadelen: de door de werknemer te betalen vergoeding zou een hinderpaal vormen bij zijn absolute recht zijn ontslag in te dienen (waarbij hij uiteraard een opzeggingstermijn in acht moet nemen), en voorts zou dat beding leiden tot een verzwaring van de aansprakelijkheid van de werknemer, die krachtens artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 alleen in geval van bedrog, zware schuld of lichte schuld die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt, aansprakelijk is voor de schade die hij zijn werkgever berokkent.

formés par d'autres employeurs. La responsabilité de ce qui s'apparente bien à une concurrence déloyale est, de fait, partagée.

Cette concurrence déloyale doit évidemment être combattue mais on peut s'interroger sur la philosophie d'une clause qui tend à faire reposer le risque de la concurrence sur le seul travailleur, même si les nouvelles dispositions contiennent une série de garanties afin d'éviter les abus comme, par exemple, la non validité d'une clause d'écolage dans certaines situations précises ou encore l'absence d'effet de la clause lorsque le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration d'entreprise ou lorsque le travailleur est licencié sans motif grave³.

L'accord interprofessionnel 2007-2008 rappelle que la formation relève de la responsabilité des deux parties, à savoir tant le travailleur que l'employeur.

La clause d'écolage constitue un instrument qui permet à l'entreprise, à certaines conditions et dans des limites strictes, de récupérer des dépenses qu'elle a consenties pour la formation d'un travailleur qui a mis fin à son contrat de travail durant une période convenue. Une formation qui offre une réelle plus-value au travailleur est toujours un investissement porteur d'avenir pour l'entreprise elle-même.

C'est la raison pour laquelle une clause d'écolage sera réputée inexistante lorsqu'il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant au travailleur d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant être valorisées également en dehors de l'entreprise (il existe d'autres conditions relatives à la formation ou à la rémunération qui, si elles ne sont pas remplies, invalident la clause comme, par exemple, une formation requise par la loi ou la réglementation pour l'exercice de la profession, une rémunération annuelle qui ne dépasse pas 16 100 euros,...).

La "responsabilité" du travailleur par rapport à la formation dont il bénéficie ne peut toutefois être dissociée de celle des employeurs. Au même titre que les pouvoirs publics, le monde de l'entreprise a une responsabilité à l'égard de la société. Et la formation est l'une des formes que doit prendre cette responsabilité.

En 1998, les partenaires sociaux se sont engagés à atteindre un objectif de formation équivalent à au moins 1,9 % de la masse salariale totale des entreprises à l'échéance 2004.

³ Article 22bis, §§ 4 et 6, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

werknemers, maar ook van de werkgevers, als zij door andere werkgevers opgeleide werknemers in dienst nemen. De verantwoordelijkheid voor iets dat veel weg heeft van oneerlijke concurrentie, is dus gedeeld.

Een dergelijke oneerlijke concurrentie moet uiteraard worden tegengegaan, maar men kan zich vragen stellen over het opzet van een beding dat ertoe strekt dat concurrentieel risico volledig bij de werknemer te leggen, ook al houden de nieuwe bepalingen een aantal waarborgen in om misbruiken te voorkomen (bijvoorbeeld de ongeldigheid van een scholingsbeding in welbepaalde situaties, of het feit dat het beding geen uitwerking heeft als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een bedrijfsherstucturering, of nog als de werknemer zonder dringende reden wordt ontslagen³).

Het centraal akkoord 2007-2008 herinnert eraan dat beide partijen, zowel de werknemer als de werkgever, verantwoordelijk zijn inzake opleiding.

Dankzij het scholingsbeding kan een onderneming onder bepaalde voorwaarden en binnen duidelijke krijtlijnen uitgaven recupereren die ze heeft gedaan voor de opleiding van een werknemer als die vóór het verstrijken van een overeengekomen periode een einde maakt aan zijn arbeidsovereenkomst. Een opleiding die de werknemer een echte meerwaarde biedt, is voor de onderneming zelf altijd een toekomstgerichte investering.

Daarom wordt een scholingsbeding geacht onbestaande te zijn als het niet gaat om een specifieke opleiding die de werknemer de mogelijkheid biedt nieuwe beroepsvaardigheden te verwerven die ook buiten de onderneming kunnen worden gevaloriseerd (er bestaan andere voorwaarden inzake opleiding of loon die, als er niet aan voldaan is, maken dat het beding ongeldig is, zoals bijvoorbeeld een opleiding die voor de uitoefening van het beroep bij wet of reglementering vereist is, een jaarloon dat niet hoger ligt dan 16 100 euro enzovoort).

De "verantwoordelijkheid" van de werknemer ten aanzien van de opleiding die hij geniet, mag echter niet worden losgekoppeld van die van de werkgevers. Net als de overheid heeft de bedrijfswereld een verantwoordelijkheid ten aanzien van de samenleving; onder meer via opleiding kan die verantwoordelijkheid vorm krijgen.

De sociale partners hebben zich er in 1998 toe verbonden een opleidingsdoelstelling te bereiken die overeenstemt met minstens 1,9 % van de totale loonmassa van de ondernemingen in 2004.

³ Artikel 22bis, § 4 en § 6, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Force est de constater que l'objectif n'a toujours pas été atteint. On n'insistera jamais assez sur l'importance de l'investissement dans le capital humain, qui constitue un facteur à part entière de la compétitivité. Malgré l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, remplacé par la loi du 17 mai 2007 portant exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008, qui transposait dans une loi (donc via un mécanisme contraignant) ce à quoi les employeurs s'étaient engagés depuis 1998, la baisse tendancielle constatée au début des années 2000 a tout juste été enrayée, si on se base sur le bilan social. Nous étions à 1,02 % en 2005 (un creux historique), nous atteignons à peine 1,12 % en 2006 ... mais nous étions pourtant à 1,25 % en 1999 ! Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux ont donc été contraints de mettre en application le mécanisme correcteur prévu par le Pacte de solidarité entre les générations.

Il faut signaler que le constat négatif vaut aussi pour les autres indicateurs qualitatifs de la compétitivité. Au niveau de la R&D et de l'innovation, nous sommes loin derrière la moyenne des trois pays voisins (1,86 % en 2005 contre plus de 2 %). Notre pays n'occupe que la 12^e place dans l'Union européenne (des 15) en ce qui concerne la vente de produits innovants et la demande de brevets est largement inférieure à la moyenne de l'Union européenne (des 15).

Conformément à l'article 30 de la loi précitée du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations, les secteurs ont donc été invités, dans le cadre de la concertation biennale 2007-2008, à élaborer des pistes concrètes soit pour augmenter les efforts d'au moins 0,1 % chaque année soit pour relever annuellement de 5 % le taux de participation aux formations.

Pour y parvenir, les conventions collectives de travail peuvent prévoir une adaptation des cotisations pour le fonds de formation sectoriel, l'octroi d'un temps de formation par travailleur, une proposition de formation en dehors des heures de travail ou encore un planning de formation collective via le conseil d'entreprise. Les entreprises des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation se verront imposer une majoration de 0,05 % de la cotisation pour le financement du congé-éducation payé.

Au sens de l'article 30, § 2, alinéa 2, de la loi précitée du 23 décembre 2005, il y a lieu d'entendre par "secteur qui réalise des efforts insuffisants", le secteur où, l'année à laquelle se rapporte l'évaluation de l'effort global de

Men kan er niet omheen dat dit doel nog steeds niet is bereikt. Er kan niet genoeg worden beklemtoond hoe belangrijk het is te investeren in het menselijk kapitaal, een volwaardig aspect van het concurrentievermogen. Bij artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008, werd datgene waartoe de werkgevers zich sinds 1998 hadden verbonden, in een wet (dus een dwingend mechanisme) omgezet. Desondanks werd de trendmatige daling, die begin van dit decennium werd vastgesteld op basis van de gegevens van de sociale balans, louter tot staan gebracht. In 2005 bedroegen de investeringen 1,02 % van de loonmassa (een historisch dieptepunt); in 2006 was dat nauwelijks 1,12 %, terwijl het investeringspercentage in 1999 nog opliep tot 1,25 %! Daarom werden de sociale partners in het kader van het centraal akkoord 2007-2008 verplicht het in het generatiepact opgenomen bijsturingsmechanisme toe te passen.

Te noteren valt dat ook de andere kwaliteitsindicatoren van het concurrentievermogen erop achteruit gaan. Inzake onderzoek en ontwikkeling, alsook innovatie, haalt België bijlange niet het gemiddelde van onze drie buurlanden (1,86 % in 2005, ten aanzien van meer dan 2 % in de buurlanden). In de Europese Unie (met 15 lidstaten) bekleedt ons land slechts de twaalfde plaats wat de verkoop van innoverende producten betreft; ook het aantal patentaanvragen ligt beduidend lager dan het gemiddelde aantal aanvragen in de Unie met 15 lidstaten.

Overeenkomstig artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact werden de sectoren in het kader van het tweejaarlijkse sectoraal overleg 2007-2008 derhalve verzocht concrete maatregelen uit te werken om ten minste 0,1 % per jaar meer te investeren dan wel de opleidingsparticipatiegraad jaarlijks met 5 % op te trekken.

Daartoe kan in de collectieve arbeidsovereenkomsten worden bepaald dat de bijdragen voor het sectoraal opleidingsfonds worden aangepast, dat per werknemer opleidingstijd wordt toegekend en dat opleiding buiten de werkuren dan wel een collectief opleidingsplan via de ondernemingsraad wordt aangeboden. Voor de ondernemingen die actief zijn in de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren, zal de bijdrage ter financiering van het betaald educatief verlof met 0,05 % worden verhoogd.

Krachtens artikel 30, § 2, tweede lid, van de voormelde wet van 23 december 2005 wordt beschouwd als een "sector die onvoldoende opleidingsinspanningen levert", "de sector waar, in het jaar waarop de meting van de

1,9 %, il n'y a pas de convention collective en vigueur concernant des efforts supplémentaires augmentant ceux-ci d'au moins 0,1 % chaque année ou qui ne prévoit pas au moins de relever annuellement de 5 % le taux de participation à la formation.

Dans un tel contexte, les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'il est nécessaire de lier l'application des clauses d'écolage dans les contrats de travail aux obligations patronales en matière de formation. Il n'est pas acceptable que des employeurs récupèrent des coûts de formation auprès des travailleurs alors que, dans le même temps, l'objectif global de formation auquel ils ont souscrit n'est pas atteint depuis de nombreuses années. Par conséquent, il est proposé qu'une clause d'écolage ne puisse sortir ses effets lorsque l'entreprise est redevable de la cotisation supplémentaire de 0,05 % destinée au financement du congé-éducation payé parce qu'elle appartient à un secteur qui, au sens de la loi, a réalisé des efforts insuffisants en matière de formation.

Par ailleurs, une formation liée à une clause d'écolage peut évidemment être comptabilisée par l'employeur dans les efforts qu'il réalise pour que l'objectif global en matière de formation soit atteint. Par contre, si la clause est appliquée, les montants remboursés par le travailleur devraient être déduits des efforts de formation réalisés par l'employeur pour l'année au cours de laquelle la récupération a eu lieu. Or, tel ne serait pas le cas et des obligations patronales sont ainsi, en partie, financées par les travailleurs eux-mêmes. Il est donc proposé de remédier à cette anomalie. L'employeur n'est en droit de comptabiliser que les coûts de formation supportés par lui seul.

On peut toutefois accepter des dérogations lorsque les clauses d'écolage sont liées à des formations nécessaires dans des secteurs qui, par exemple, connaissent d'importantes pénuries de main d'œuvre. Il appartiendra au Roi, après avis du Conseil national du travail, de déterminer les conditions dans lesquelles des dérogations pourront être obtenues par les secteurs qui en font la demande.

Enfin, la durée de validité d'une clause d'écolage est fixée actuellement à trois ans maximum à partir de la fin de la formation, ou à partir de la date de délivrance de l'attestation si la formation donne lieu à la délivrance d'une telle attestation. Si une clause d'écolage ne peut se confondre avec une clause de non-concurrence (dont la durée ne peut excéder un an), il semble plus réaliste de la ramener à une période maximale d'un an prolongé de la durée de la formation. De cette manière,

globale inspanning van 1,9 % (...) betrekking heeft, geen collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is die jaarlijks de inspanning met 0,1 procentpunten verhoogt of die voorziet in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten."

Uit dat oogpunt menen de indieners van dit wetsvoorstel dat de toepassing van het scholingsbeding in de arbeidsovereenkomsten moet worden gekoppeld aan de werkgeversverplichtingen inzake opleiding. Het is onaanvaardbaar dat werkgevers opleidingskosten op werknemers verhalen, terwijl tegelijk de algemene doelstelling inzake opleiding, waartoe ze zich als werkgever hebben verbonden, al sinds vele jaren niet werd gehaald. Daarom wordt voorgesteld te bepalen dat het scholingsbeding niet mag worden toegepast als de onderneming de bijkomende bijdrage van 0,05 % ter financiering van het betaald educatief verlof verschuldigd is, omdat die onderneming actief is in een sector die, in de zin van de wet, onvoldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd.

Voorts komt een opleiding waarvoor het scholingsbeding geldt, uiteraard in aanmerking voor de inspanningen van de werkgever om de algemene opleidingsdoelstelling te halen. Daar staat tegenover dat, indien het beding wordt toegepast, de door de werknemer terugbetaalde bedragen zouden moeten worden afgetrokken van de opleidingsinspanningen van de werkgever, en wel voor het jaar waarin de terugbetaling plaatsvond. Aangezien zulks in de praktijk evenwel niet het geval blijkt te zijn, worden verplichtingen van de werkgever deels gefinancierd door de werknemers zelf. De indienster stelt derhalve voor die anomalie weg te werken. De werkgever mag alleen de door hemzelf gedragen opleidingskosten in rekening brengen.

Er kunnen evenwel afwijkingen worden toegestaan wanneer het scholingsbeding wordt toegepast voor opleidingen die vereist zijn in sectoren met bijvoorbeeld een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten. Het komt de Koning toe om, nadat de Nationale Arbeidsraad advies heeft uitgebracht, de voorwaarden te bepalen waaronder afwijkingen kunnen worden toegestaan aan de sectoren die daarom verzoeken.

Ten slotte is de geldigheidsduur van een scholingsbeding momenteel beperkt tot een maximale termijn van drie jaar, die ingaat na het beëindigen van de opleiding dan wel vanaf de dag waarop het attest wordt afgeleverd (indien de opleiding aanleiding geeft tot het afleveren van een soortgelijk attest). Het scholingsbeding mag niet worden verward met een niet-concurrentiebeding (dat maximaal één jaar geldig is); toch lijkt het realistischer de geldigheidsduur van het scholingsbeding te beperken

on préserve davantage la liberté contractuelle du travailleur tout en tenant compte de l'effort spécifique fourni par l'entreprise au profit du travailleur.

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Christiane VIENNE (PS)
Franco SEMINARA (PS)

tot ten hoogste één jaar, verlengd met de duur van de opleiding. Aldus wordt niet alleen de contractuele vrijheid van de werknemer beter gevrijwaard, ook wordt rekening gehouden met de specifieke inspanning van de onderneming ten voordele van de werknemer.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

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

1. dans le § 5, alinéa 1^{er}, les mots “trois ans” sont remplacés par les mots “un an prolongé de la durée de la formation”;

2. le § 5 est complété les alinéas suivants:

“Les montants remboursés par les travailleurs en application des clauses d'écolage sont déduits des efforts de formation réalisés par les employeurs pour l'année au cours de laquelle les remboursements ont eu lieu. Par “efforts de formation”, il y a lieu d'entendre les efforts visés à l'article 30, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Dans les conditions qu'il détermine, après avis du Conseil national du travail, le Roi peut accorder des dérogations à l'application de l'alinéa précédent aux secteurs qui en font la demande selon les modalités déterminées par Lui.”;

3^o le § 6 est complété par l'alinéa suivant:

“En cas de démission du travailleur, la clause d'écolage ne produit pas ses effets lorsque le contrat de travail prend fin au cours d'une période au cours de laquelle l'entreprise est redevable de la cotisation patronale complémentaire pour le financement du congé-éducation, prévue à l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.”.

23 août 2010

Julie FERNANDEZ FERNANDEZ (PS)
Christiane VIENNE (PS)
Franco SEMINARA (PS)

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 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, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1. in § 5, eerste lid, worden de woorden “drie jaar bedragen” vervangen door de woorden “één jaar bedragen, verlengd met de duur van de opleiding”;

2. paragraaf 5 wordt aangevuld met de volgende leden:

“De bedragen die door de werknemers met toepassing van het scholingsbeding worden terugbetaald, worden voor het jaar waarin de terugbetalingen hebben plaatsgevonden, afgetrokken van de door de werkgevers geleverde opleidingsinspanningen. Onder “opleidingsinspanningen” worden verstaan de inspanningen als bedoeld in artikel 30, §§ 1 en 2, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

De Koning kan, onder de voorwaarden die Hij bepaalt en nadat het advies van de Nationale Arbeidsraad is ingewonnen, afwijkingen op de toepassing van het vorige lid toestaan aan de sectoren die daarom verzoeken, volgens de nadere regels die Hij heeft bepaald.”;

3. paragraaf 6 wordt aangevuld als volgt:

“Bij ontslag van de werknemer heeft het scholingsbeding geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt in een periode waarin de onderneming de aanvullende werkgeversbijdrage ter financiering van het educatief verlof verschuldigd is, als bepaald bij artikel 30, § 1, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.”.

23 augustus 2010

TEXTE DE BASE

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 22bis. — § 1^{er}. Par clause d'écolage on entend la 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.

Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.

§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.

Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 3. L'écrit doit mentionner:

1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;

3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de ladite attestation.

4° 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, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.

TEXTE DE BASE ADAPTÉ A LA PROPOSITION

Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 22bis. — § 1^{er}. Par clause d'écolage on entend la 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.

Par convention collective de travail conclue au sein de l'organe paritaire compétent et rendue obligatoire par le Roi, certaines catégories de travailleurs et/ou de formations peuvent être exclues de l'application de la clause d'écolage.

§ 2. Sous peine de nullité, la clause doit être constatée par écrit, pour chaque travailleur individuellement au plus tard au moment où la formation dispensée dans le cadre de cette clause débute.

Elle ne peut être prévue que dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée indéterminée.

§ 3. L'écrit doit mentionner:

1° une description de la formation convenue, la durée de la formation et le lieu où sera dispensée la formation;

2° le coût de cette formation ou dans le cas où ce coût ne peut être déterminé dans sa totalité, les éléments de coûts susceptibles de permettre une estimation de la valeur de la formation; la rémunération due au travailleur concerné dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail ainsi que les frais de transport ou de résidence ne peuvent être inclus dans le coût de la formation;

3° la date de début et la durée de validité de la clause d'écolage établie conformément au paragraphe 5. Lorsque la formation donne lieu à la délivrance d'une attestation, la date de début de la validité de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de ladite attestation.

4° 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, montant exprimé de manière dégressive par rapport à la durée de validité de la clause d'écolage; ce montant ne pourra pas dépasser les limites fixées par le paragraphe 5.

BASISTEKST

**Wet van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten**

Art. 22bis. — § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een 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 overeengekomen periode.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.

Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten:

1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;

2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;

3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;

4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

**Wet van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten**

Art. 22bis. — § 1. Onder scholingsbeding wordt verstaan het beding waarbij de werknemer, die gedurende de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst een 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 overeengekomen periode.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

§ 2. Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de door het betrokken beding beoogde vorming een aanvang neemt.

Het kan enkel worden bepaald in het kader van een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur.

§ 3. Het geschrift moet het volgende bevatten:

1° een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;

2° de kost van deze vorming of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de vorming; de vergoeding verschuldigd aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost;

3° de begindatum en de geldingsduur van het scholingsbeding vastgesteld overeenkomstig paragraaf 5. Indien de vorming aanleiding geeft tot het afleveren van een attest, valt de begindatum van de gelding van het scholingsbeding samen met de aflevering daarvan;

4° het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten dat ten laste is genomen door de werkgever met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming, dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding; dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld door paragraaf 5.

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.

§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante:

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;
- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ou lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 5. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder trois ans et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder:

- 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 dans la période comprise 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.

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

Le Roi peut, sur proposition de l'organe paritaire compétent, modifier ou compléter les mentions prévues ci-dessus.

§ 4. La clause d'écolage est réputée inexistante:

- lorsque la rémunération annuelle ne dépasse pas 16 100 euros;
- lorsque il ne s'agit pas d'une formation spécifique permettant d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles pouvant, le cas échéant, être valorisées également en dehors de l'entreprise;
- lorsque la formation dispensée au travailleur se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la profession pour laquelle le travailleur a été engagé ou lorsque la formation n'atteint pas une durée de 80 heures ou une valeur égale au double du revenu minimum mensuel moyen garanti, tel que fixé pour les travailleurs de 21 ans ou plus par convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 5. La durée de validité de la clause d'écolage ne peut excéder **un an prolongé de la durée de la formation** et doit être fixée en tenant compte du coût et de la durée de la formation.

Le montant du remboursement dû par le travailleur en cas de non respect de la période convenue dans la clause d'écolage ne peut excéder:

- 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 dans la période comprise 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.

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

Les montants remboursés par les travailleurs en application des clauses d'écolage sont déduits des efforts de formation réalisés par les employeurs pour l'année au cours de laquelle les remboursements ont eu lieu. Par "efforts de formation", il y a lieu d'entendre les efforts visés à l'article 30, §§ 1^{er} et 2, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.

§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

— wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;

— wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;

— wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangevraagd uit te oefenen of de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.

§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan:

— 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;

— 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;

— 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.

§ 4. Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

— wanneer het jaarloon 16 100 euro niet overschrijdt;

— wanneer het niet gaat om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die desgevallend ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden;

— wanneer de aan de werknemer gegeven vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om het beroep waarvoor de werknemer werd aangevraagd uit te oefenen of de vorming geen duur van 80 uren bereikt of een waarde gelijk aan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, zoals vastgesteld, voor de werknemers van 21 jaar of meer, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door de Nationale Arbeidsraad.

§ 5. De geldingsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan **één jaar bedragen, verlengd met de duur van de opleiding**, en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

Het bedrag van terugbetaling verschuldigd door de werknemer ingeval de duur overeengekomen in het scholingsbeding niet wordt gerespecteerd mag niet meer bedragen dan:

— 80 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer voor 1/3 van de overeengekomen periode;

— 50 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode;

— 20 % van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode.

In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan 30 % van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

De bedragen die door de werknemers met toepassing van het scholingsbeding worden terugbetaald, worden voor het jaar waarin de terugbetalingen hebben plaatsgevonden, afgetrokken van de door de werkgevers geleverde opleidingsinspanningen. Onder “opleidingsinspanningen” worden verstaan de inspanningen als bedoeld in artikel 30, §§ 1 en 2, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

La clause d'écolage ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets.

Dans les conditions qu'il détermine après avis du Conseil national du travail, le Roi peut accorder des dérogations à l'application de l'alinéa précédent aux secteurs qui en font la demande selon les modalités déterminées par Lui.

§ 6. La clause d'écolage ne produit pas ses effets s'il est mis fin au contrat, soit pendant la période d'essai, soit après cette période par l'employeur sans motif grave, ou par le travailleur pour motif grave.

La clause d'écolage ne produit pas ses effets dans le cas où le contrat de travail prend fin dans le cadre d'une restructuration telle que visée par la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations et ses arrêtés d'exécution.

En cas de démission du travailleur, la clause d'écolage ne produit pas ses effets lorsque le contrat de travail prend fin au cours d'une période au cours de laquelle l'entreprise est redevable de la cotisation patronale complémentaire pour le financement du congé-éducation, prévue à l'article 30, § 1^{er}, de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

§ 7. Le travailleur reste titulaire de ses diplômes ou certificats et doit disposer de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable pour la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets.

§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.

§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.]

De Koning kan, onder de voorwaarden die Hij bepaalt en nadat het advies van de Nationale Arbeidsraad is ingewonnen, afwijkingen op de toepassing van het vorige lid toestaan aan de sectoren die daarom verzoeken, volgens de nadere regels die Hij heeft bepaald.

§ 6. Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst, hetzij tijdens de proefperiode, hetzij na deze periode door de werkgever zonder dringende reden, of door de werknemer omwille van een dringende reden.

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd in het kader van een herstructurering zoals bedoeld door de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact en zijn uitvoeringsbesluiten.

Bij ontslag van de werknemer heeft het scholingsbeding geen uitwerking wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt in een periode waarin de onderneming de aanvullende werkgeversbijdrage ter financiering van het educatief verlof verschuldigd is, als bepaald bij artikel 30, § 1, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

§ 7. De werknemer blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en moet beschikken over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft.]