

Congé éducation payé

<http://werk-economie-emploi.brussels/fr/conge-education-payé>

Contact :

Bruxelles Economie et Emploi

Direction de la Politique de l'Emploi
Cellule congé-éducation payé
Bd du Jardin Botanique 20
1035 Bruxelles

Tel : 02/204 16 30

Les services sont joignables entre 9h et 12h et entre 14h et 16h.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des entreprises publiques autonomes ont droit à des congés rémunérés pour suivre des formations pendant ou en dehors des heures de travail ou pour présenter les examens du jury central ou de validation des compétences. Les instituts de formation ou les formateurs indépendants peuvent demander l'agrément d'une formation. Lors de formations agréées, ils doivent délivrer des attestations aux étudiants concernés.

Suite à un congé-éducation, **le travailleur** sera payé normalement, aux échéances habituelles. **Son employeur** pourra obtenir le remboursement des heures concernées auprès de Bruxelles Economie et Emploi. Le nombre d'heures de congé remboursables ainsi que la rémunération remboursable sont plafonnés.

Les formations suivies doivent être des formations agréées pour le congé-éducation payé.

Les organismes de formation sont donc invités à demander l'agrément de leurs formations.

Travailleurs bénéficiaires :

Le congé-éducation payé est un droit des travailleurs du secteur privé et des travailleurs contractuels. Les travailleurs à temps partiel peuvent en bénéficier dans certains cas.

Pour avoir droit au congé-éducation payé, le travailleur doit répondre aux conditions suivantes.

Il doit être employé dans le secteur privé ou être contractuel d'une entreprise publique autonome (Proximus, bpost, Belgocontrol). Il doit être occupé dans un siège d'exploitation situé dans la région de Bruxelles-Capitale. Sont donc exclus les statutaires ou contractuels occupés par l'Etat, les Communautés, les Régions, les provinces, les communes, les CPAS, les intercommunales ainsi que le personnel enseignant. Le personnel administratif, ouvrier et technique de l'enseignement libre a droit au congé-éducation payé si son salaire est à charge de l'institution même.

Le travailleur peut être occupé à temps plein (chez un ou plusieurs employeurs) ou à temps partiel.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un quota d'heure de congé proportionnel au temps de travail s'ils présentent un 4/5 temps de la durée normale du temps de travail hebdomadaire (par exemple, 30,4/38) ou s'ils sont employés sur base d'un horaire variable (mentionné dans le contrat de travail). S'ils sont employés à mi-temps au minimum et à horaire fixe, ils ont droit au congé-éducation payé uniquement pour suivre une formation professionnelle pendant les heures de travail. Les travailleurs qui ont recours au crédit-temps, à un congé parental sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. Ils doivent donc répondre aux conditions des travailleurs occupés à temps partiel pour pouvoir bénéficier du congé-éducation payé.

Le travailleur doit être occupé sous contrat de travail (ceci inclut le contrat de travail intérimaire, la convention de premier emploi, le contrat ACS, le contrat de travail d'étudiant...) ou être occupé sous l'autorité d'une personne, sans contrat (par exemple comme chômeur occupé par une association) chez un ou plusieurs employeurs

Formations admises :

Le travailleur qui suit une formation reconnue de minimum 32 heures a droit au congé-éducation payé.

Avant de s'inscrire à une formation, le travailleur vérifie si elle ouvre bien le droit au congé-éducation payé.

- Seules les formations reconnues ouvrent le droit au congé-éducation payé.
- La formation doit durer minimum 32 heures.
- La formation ne doit pas obligatoirement avoir de lien direct avec votre travail.

Les formations données à distance (e-learning) et les formations données à l'étranger n'ouvrent pas de droit au congé-éducation payé.

La rédaction d'un mémoire ne donne pas droit au congé-éducation payé.

Vous trouverez ci-dessous plus d'explications sur les formations reconnues. Celles-ci sont de deux sortes : les formations professionnelles et les formations générales.

L'organisateur de la formation sollicite l'agrément de sa formation auprès de Bruxelles Economie et Emploi et en communique le programme (formations indiquées aux points 10 à 14). En outre, les organismes de formation délivrent les attestations aux étudiants.

[Plus d'informations pour les centres de formations.](#)

Formations professionnelles ouvrant le droit

1. **L'enseignement de promotion sociale** organisé par la Communauté française au niveau secondaire inférieur et supérieur de l'enseignement technique et professionnel et au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire. Voir www.enseignement.be/promotion_sociale
Certains de ces cours ne donnent toutefois pas droit au congé-éducation payé : il s'agit des cours relevant des arts décoratifs (dessin, bande dessinée, décoration...), des arts ménagers (cuisine, aide-familiale, nutrition...) ou des soins de beauté (coiffure, esthétique, manucure...)
[Voir la liste des cours de promotion sociale qui ne donnent pas droit au congé-éducation payé.](#)
2. **L'enseignement des arts plastiques** – uniquement les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur suivants : dessin d'architecture et de construction, esthétique industrielle (dessin industriel, dessin d'outillage), graphisme appliqué (illustration et bande dessinée, publicité, communication visuelle, typographie et étude de la lettre, calligraphie)
3. **L'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master** (aussi complémentaires) organisé **le soir ou le week-end** dans des établissements d'enseignement supérieur. Ces cours peuvent se donner en journée une fois par semaine au maximum pour les travailleurs dont le régime de travail prévoit des prestations de nuit ou le week-end.
4. **Les formations permanentes des classes moyennes** : formations de chef d'entreprise, du recyclage, du perfectionnement, de la reconversion qui ont trait à l'exercice des différentes professions indépendantes
Certaines formations ne donnent pas droit au congé-éducation payé :
[voir la liste des cours classes moyennes qui ne donnent pas droit au congé-éducation payé.](#)
5. **Les formations du secteur de l'agriculture**, à savoir les formations de type A, B et C, prévues par les règlements relatifs à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture

6. **Les formations qui préparent à l'exercice d'un métier en pénurie** et qui sont organisées par le service régional compétent en matière de formation professionnelle (VDAB, FOREM, Bruxelles-Formation, Arbeitsamt)
7. **Le jury central/universitaire** : le travailleur inscrit au jury central/universitaire peut prétendre à un congé-éducation équivalant à trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail
8. **La présentation à un examen de validation de compétences organisé par les autorités fédérées** : une telle présentation ouvre un droit au congé-éducation pendant 8 heures, à prendre le jour de l'examen de validation de compétences
9. **Les formations de tuteur qui entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible pour tuteurs.** Ce sont des formations qui visent à apprendre des aptitudes sur le plan de l'accompagnement, du coaching et de la formation d'apprenants en entreprise (divers types d'apprentis ou de stagiaires formés en milieu professionnel) et qui enseignent des techniques pour établir un plan de formation, donner des instructions, communiquer adéquatement, faire le suivi des progrès, donner du feedback, corriger et ajuster, évaluer. Elles sont dispensées sous la responsabilité d'instances instituées ou agréées par les autorités compétentes en matière de formation. Ces formations donnent droit au congé-éducation payé, même si elles comptent moins de 32 heures de cours
10. **Les formations sectorielles reconnues par une décision de la commission paritaire compétente.** Leur organisation peut être déléguée à un Institut de formation ou à une entreprise. Les attestations de l'organisateur mentionnent obligatoirement le numéro de la commission paritaire et la date de décision de la commission paritaire
11. **Les formations reconnues par la Commission d'agrément.** Les attestations d'inscription doivent porter le numéro d'agrément

[Voir la liste des formations reconnues en format !\[\]\(1d3a1175dd4902218e694b9c098adb83_img.jpg\)](#) - [même liste en format !\[\]\(e2297bc882e4a3f95bff068ab9c9101f_img.jpg\)](#)

Formations générales ouvrant le droit

12. **Les formations organisées par une organisation syndicale.** Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
13. **Les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale.** Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
14. **Les formations reconnues par la commission d'agrément.** Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
- 15.

Durée du congé :

Pour suivre une formation, le travailleur a le droit de s'absenter du travail, avec maintien de sa rémunération normale, pendant un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de cours suivies, plafonné à un certain nombre d'heures par année scolaire. Pour passer l'examen du jury central ou l'examen de validation des compétences, une règle particulière est prévue

Formations

Afin de déterminer le nombre d'heures de congé-éducation payé, seules les heures de présence effectives au cours sont prises en compte. Une période de cours de 50 minutes donne droit à un congé d'une heure. Le nombre d'heures ainsi calculé est plafonné. Les plafonds dépendent de la nature de la formation suivie et sont parfois plus élevés si la formation a lieu durant les heures de travail.

A) Plafond annuel de 80, 100 ou 120 heures

NOMBRE D'HEURES DE CONGÉ MAXIMUM PAR ANNÉE SCOLAIRE

	Si l'horaire de formation ne coïncide pas avec l'horaire de travail	Si l'horaire de formation coïncide avec l'horaire de travail
Formation professionnelle (excepté langue)	100	120
Formation générale	80	80
Formation professionnelle (excepté langue) + formation générale	100	120
Bachelier ou master académiques	120	non admis
Formation en langue	80	80
Formation en langue + autre formation professionnelle	100	100

Demande de congé-éducation payé et obligations liées :

Comment demander un congé-éducation payé à son employeur ? Ce congé peut-il être refusé ? Dans quelle période doit-il être pris ? A combien s'élève la rémunération du travailleur pendant son congé ? Quelle est la conséquence d'une manque d'assiduité aux cours ou en cas d'abandon ? Le travailleur peut-il être licencié entre sa demande de congé et le terme de sa formation ? Cette page vous explique comment introduire une demande de congé-éducation payé et les différentes obligations qui y sont liées.

Demande de congé

1. Le travailleur doit s'assurer que la formation qu'il souhaite suivre ouvre le droit au congé-éducation.
2. Le travailleur remet à son employeur l'attestation d'inscription à la formation (attestation spécifique pour le congé-éducation délivrée par l'école) **au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire**. Cette attestation doit être remise à l'employeur soit par recommandé, soit avec un accusé de réception.

En cas d'inscription tardive au-delà du 31 octobre ou en cas de changement d'employeur, la demande de congé se fait au plus tard dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

3. **Pour une formation de base ou qui mène à un premier diplôme de l'enseignement secondaire** : le travailleur remplit une **déclaration sur l'honneur** mentionnant qu'il ne possède pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et la remet à son employeur :

 [déclaration plus haut diplôme](#)

4. La planification du congé se fait en accord avec l'employeur.
5. Le travailleur communique à son employeur les absences prévues.
6. Chaque trimestre, le travailleur transmet une attestation d'assiduité à son employeur.

Planification du congé

Le congé-éducation payé est un droit du travailleur. L'employeur ne peut donc s'y opposer, mais la planification du congé doit se faire en accord avec l'employeur.

Les congés-éducation sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, en accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, à défaut de celle-ci d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

- Dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée de plus de 10% du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins doit être autorisé à s'absenter.
- Dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée de plus de 10% de travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction doit être autorisé à s'absenter.
- Dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée de plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction, étant entendu qu'un travailleur par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ait défini au préalable "la même fonction".

Ces règles de planification sont valables uniquement pour les absences simultanées. En cas de désaccord persistant, les différends sont soumis à l'Inspection régionale de l'emploi, qui tranche en cas d'échec de sa mission de conciliation.

Étalement du congé

Le congé doit être pris entre le premier jour de présence au cours et le dernier examen de la première session d'examen. En cas de seconde session, la période est prolongée jusqu'au dernier examen, à condition que le travailleur ait effectivement présenté ses examens.

Rémunération du travailleur

Le travailleur en congé a droit au paiement de sa rémunération normale, le cas échéant, plafonnée à **2871,30 euros** brut par mois, payée à l'échéance habituelle.

L'employeur peut (faculté et non obligation) limiter le montant de la rémunération du travailleur à ce montant plafonné.

Le travailleur ne peut exiger la rémunération du congé-éducation qu'il aurait pris en trompant sciemment son employeur sur ses droits (congé pris au-delà du dernier examen, pour une formation non prévue par la loi ou dans une période couverte par une suspension due à une assiduité fautive). Si le dol du travailleur est constaté après que celui-ci ait perçu sa rémunération, l'employeur peut en exiger le remboursement.

Présence aux cours

Assiduité insuffisante

Si vous avez plus de 10% d'absence injustifiée pour un trimestre, vous perdez le droit au congé-éducation pour une période de 6 mois.

Cette période prendra cours :

- à la fin des cours lorsque la durée de ceux-ci est inférieure à 3 mois;
- à la fin de la période de trois mois au cours de laquelle l'absence a été constatée si les cours ont une durée supérieure à trois mois sans être organisés en année scolaire;
- à la fin du trimestre scolaire au cours duquel l'absence a été constatée si les cours sont organisés en année scolaire.

L'assiduité se contrôle par le biais de l'attestation trimestrielle d'assiduité transmise à l'employeur. Une absence aux cours n'est justifiée que par les raisons suivantes :

- certificat médical du travailleur ou d'un membre de sa famille résidant sous le même toit;
- grève des transports en commun;
- grève ou maladie du professeur;
- fermeture de l'établissement scolaire;
- intempéries hivernales graves;
- motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur transmise à l'école reprenant l'état des prestations;
- petit chômage.

Attention : pour l'enseignement modulaire, l'attestation d'assiduité est délivrée par module et par période de 3 mois à partir du début de la formation. Pour un module qui commence le 1er septembre et qui finit le 31 janvier, il y aura une première attestation pour la période de septembre jusque fin novembre et une deuxième attestation pour la période de décembre jusque fin janvier. Plus de 10% d'absences injustifiées sur une attestation entraîne une suspension.

Abandon

Vous devez informer votre employeur dans les **cinq jours** de l'abandon des cours. Vous perdez le droit au congé à dater de la notification de cet abandon; le nombre d'heures de congé s'établit sur base des heures de présence aux cours avant l'abandon.

Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut licencier le travailleur à partir du moment où il a introduit sa demande de congé-éducation payé et ce, jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers au congé-éducation. L'employeur doit établir l'existence de tels motifs.

Si les motifs invoqués à l'appui du licenciement ne sont pas étrangers au congé-éducation payé ou à défaut de motifs, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération de trois mois en plus des indemnités de rupture du contrat.

Remboursement aux employeurs :

Durant le congé-éducation d'un travailleur, l'employeur lui verse sa rémunération. Il sera remboursé après la formation. L'employeur, ou son secrétariat social, doit demander le remboursement selon les modalités décrites sur cette page.

Attention : La déclaration de créance pour le remboursement du congé-éducation payé pour l'année scolaire 2018/2019 doit être envoyée **au plus tard le 31 décembre 2019**.

Que doit mentionner l'attestation ?

1) Catégorie de formation

« **formation professionnelle** » ou « **formation générale** »

Cette mention est nécessaire à la bonne application de la réglementation sur le congé-éducation payé (article 109, § 1 et 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985).

2) Référence

- Pour une formation agréée par la commission d'agrément, le numéro d'agrément
- Pour une formation agréée par la commission paritaire, le numéro de la commission paritaire et date d'agrément
- Pour une formation générale, le numéro d'identification octroyé par la cellule congé-éducation payé

3) Tableau avec les heures de cours des formations :

- Nombre théoriques d'heures (partie a) : le nombre d'heures de cours que l'étudiant doit suivre par année (donc pas les heures de stages ni les heures d'étude par soi-même, etc.)
Ce nombre doit en principe être d'au moins 32 heures. Les formations de moins de 32 heures n'entrent pas en ligne de compte pour le congé-éducation, à l'exception de la formation de tuteur.
- Dispenses : le nombre d'heures de cours pour lesquelles l'étudiant est dispensé se trouve dans la partie b;
- Le nombre d'heures de cours qui doit encore être suivi se trouve dans la partie c.
- Les heures qui n'ont pas été suivies à cause d'une inscription tardive se trouve dans la partie d.

4) Horaire des cours suivis

- Les jours de cours (jour fixe ou date) et les horaires.
- La date de début de la formation et la date du dernier examen de la 1ère session ou la date de la fin de la formation.

5) Tableau de présence/absence de l'étudiant

- Nombre théorique d'heure de cours : le nombre d'heures planifiées pour la période concernée.
- Nombre d'heures réellement données : il peut varier du nombre théorique à cause de congés ou de circonstances imprévues.
- Présence : heures de présence enregistrées aux cours.
- Absences justifiées :

- certificat médical pour maladie du travailleur ou d'un membre de sa famille résidant sous le même toit ;
- grève des transports en commun;
- grève ou maladie du professeur;
- fermeture de l'établissement scolaire;
- intempéries hivernales graves;
- absence justifiée pour un motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur
- petit chômage.;
- Absences non justifiées :
 - absence de l'étudiant sans excuse justifiée ci-dessus.

6) Abandon de la formation

Date à laquelle l'étudiant a notifié à l'organisateur l'abandon de la formation ou à partir de quand il n'a plus assisté aux cours.

7) Signature et date

- cachet original de l'organisateur;
- signature originale du responsable de l'établissement scolaire;
- date de rédaction de l'attestation.

Que faire si une correction est nécessaire ?

Une correction ou une adaptation doit être confirmée par une nouvelle signature originale et une nouvelle date.

Autre possibilité : délivrer une nouvelle attestation avec la mention " correction ".

Quelles sont les attestations pour une seconde session ?

- 1^{ère} attestation : communication de la 2^{ème} session pour l'étudiant;
- 2^{ème} attestation : confirmation de la participation effective à la 2^{ème} session et date du dernier examen