

Congé- éducation payé : questions pratiques

Vous êtes ou serez peut-être prochainement confronté à une demande de congé éducation payé de la part de l'un ou l'autre de vos travailleurs.

Ci-après, nous vous indiquons les implications générales d'une telle demande, en répondant, de manière synthétique, à quelques questions-clés.

1. En quoi consiste le congé-éducation ?.....	1
2. Quelles catégories de travailleurs peuvent demander un congé-éducation ?.....	2
3. Quelles sont les formations ouvrant le droit au congé-éducation ?	2
4. Durant combien d'heures le travailleur peut-il s'absenter dans le cadre du congé-éducation ? 3	
5. A quel moment et selon quelles modalités le travailleur peut-il s'absenter dans le cadre du congé-éducation ?.....	4
6. Quelle Rémunération le travailleur percevra-t-il durant son congé-éducation ?.....	4
7. Quelles formalités le travailleur doit-il accomplir pour bénéficier du congé-éducation ?.....	5
8. Puis-je refuser le droit au congé éducation ?	5
9. Puis-je licencier un travailleur qui a introduit une demande de congé-éducation ?.....	5
10. Comment puis-je obtenir le remboursement partiel de la rémunération et des cotisations sociales versées durant le congé-éducation ?	6

1. En quoi consiste le congé-éducation ?

Le congé éducation-payé permet à certains travailleurs, qui suivent des formations reconnues, de s'absenter du travail, aux fins d'assister aux cours ou de préparer et/présenter leurs examens.

Un travailleur qui bénéficie d'un congé-éducation payé conserve sa rémunération durant ses absences dans le cadre du congé-éducation. Cette rémunération est toutefois plafonnée. Pour l'année scolaire 2017-2018, le plafond était fixé à 2.871 EUR/mois. Le plafond 2018-2019 n'est pas encore connu.

De son côté, l'employeur a le droit de demander le remboursement de la rémunération et des cotisations patronales y afférentes auprès des autorités régionales concernées. Le montant remboursé est fixé forfaitairement à 21,30 euros par heure de congé-éducation approuvée.

Attention : Matière régionalisée.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, les aspects suivants du congé-éducation relèvent des compétences des Régions et de la Communauté germanophone : formations donnant droit au congé-éducation, plafond d'heures de congés et remboursement accordé à l'employeur.

En d'autres termes, la réglementation peut différer d'une Région à l'autre, mais uniquement concernant ces aspects.

La réglementation régionale applicable sera celle de la Région dans laquelle se situe l'unité d'établissement dans laquelle est occupé le travailleur durant sa formation. A ce jour, les spécificités régionales portent essentiellement sur l'intervention des pouvoirs publics. Des modifications conséquentes de la réglementation ont par ailleurs récemment été annoncées en Région flamande. Elles pourraient voir le jour d'ici l'année scolaire 2019-2020.

2. Quelles catégories de travailleurs peuvent demander un congé-éducation ?

Les travailleurs pouvant prétendre au congé éducation-payé sont les travailleurs du secteur privé qui relèvent de l'une des catégories suivantes :

- Les travailleurs occupés à **temps plein**
- Les travailleurs à **temps partiel** des catégories suivantes :
 - les travailleurs occupés au moins selon un 4/5 temps ;
 - les travailleurs à temps partiel occupés dans le cadre d'un horaire de travail variable au moins à 1/3 temps ;
 - les travailleurs occupés dans le cadre d'un horaire fixe au minimum à mi-temps et au maximum à 4/5 temps, mais uniquement pour les formations professionnelles suivies pendant les heures normales de travail.

3. Quelles sont les formations ouvrant le droit au congé-éducation ?

Seules les formations reconnues par les autorités régionales du lieu d'occupation du travailleur pourront ouvrir le droit au congé-éducation payé.

Sous réserve de quelques exceptions, la formation doit en principe durer minimum 32 heures par an. Il n'est pas requis qu'elle ait un lien direct avec la profession du travailleur.

Les formations reconnues sont de deux sortes : les formations professionnelles et les formations générales.

Les listes respectives des formations reconnues par chaque Région sont disponibles sur les sites Internet des autorités régionales compétentes :

- Wallonie : (Région Wallonne) <http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payé.html> ; (Forem) <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payé.html>
- Bruxelles : (français) http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payé (néerlandais) http://werk-economie-emploi.brussels/nl_BE/betaald-educatief-verlof
- Flandre : <http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof>
- Communauté germanophone : http://www.bildungsserver.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012/

4. Durant combien d'heures le travailleur peut-il s'absenter dans le cadre du congé-éducation ?

Un travailleur à temps plein peut s'absenter dans le cadre du congé éducation pour une durée correspondant au nombre d'**heures de cours effectivement suivies**. Il y a cependant un plafond annuel qui varie de 80 à 180 heures en fonction du type de formation.

Voici un aperçu des plafonds d'heures de congé-éducation, par année scolaire, pour les **travailleurs à temps plein** :

- ***lorsque les heures de cours ne coïncident pas avec le temps de travail*** :
 - 100 heures pour les formations professionnelles ;
 - 80 heures pour les formations générales ;
 - 100 heures pour les formations générales et professionnelles combinées.

- ***lorsque les heures de cours coïncident avec le temps de travail*** :
 - 120 heures pour les formations professionnelles ;
 - 80 heures pour les formations générales ;
 - 120 heures pour les formations générales et professionnelles combinées.

- ***cours de langue*** : 80 heures (ou 100 heures lorsque ces formations sont combinées avec une formation professionnelle);
- ***formations menant à un diplôme universitaire*** : 120 heures maximum ;
- ***formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie*** : 180 heures maximum;
- ***formations menant à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur*** : 180 heures maximum ;
- ***formations de base reconnues par la commission d'agrément*** : 180 heures maximum à condition que le travailleur ne dispose pas d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur.
- ***Préparation et examen au jury central*** : 3 x la durée hebdomadaire de travail du travailleur
- ***Examen de validation des compétences*** : maximum 8 heures le jour de l'examen

Pour les **travailleurs à temps partiel**, sous réserve de certaines particularités, la durée du congé sera établie de la même manière que pour le travailleurs à temps plein mais au prorata de leur régime de travail.

Au vu de la Régionalisation, nous vous conseillons de vérifier les plafonds au cas par cas, sur le site Internet de la Région qui vous concerne :

- Wallonie : (Région Wallonne) <http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-payee.html> ; (Forem) <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>
- Bruxelles : (français) http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-payee (néerlandais) http://werk-economie-emploi.brussels/nl_BE/betaald-educatief-verlof
- Flandre : <http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof>
- Communauté germanophone : http://www.bildungsserver.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012/

5. A quel moment et selon quelles modalités le travailleur peut-il s'absenter dans le cadre du congé-éducation ?

Le congé-éducation peut être pris sous forme de journées complètes ou sous forme de quelques heures, pour se rendre au cours, pour assister aux cours et pour présenter les examens.

Étalement du congé-éducation

Normalement, la période durant laquelle le congé peut être pris figure sur l'attestation d'inscription régulière et/ou l'attestation d'assiduité (cf., question 8 concernant cette attestation).

- Le congé-éducation payé lié aux **formations qui sont organisées en année scolaire** est pris entre le début de l'année considérée (ou la première présence en cas d'inscription tardive) et la fin de la première session d'examens de cette année scolaire. En cas de seconde session d'examens cette période est prolongée jusqu'à la fin de cette session à condition que le travailleur présente effectivement les examens.
- Le congé-éducation payé lié aux **formations qui ne sont pas organisées en année scolaire** est pris entre le début et la fin de la formation.
- Si le travailleur présente son examen devant le **jury central**, le congé devra être pris entre le moment d'inscription à la session d'examen et l'examen en tant que tel.

Planning des absences

Un planning collectif des congés-éducation payés est établi dans l'entreprise :

- par le conseil d'entreprise ou,
- à défaut de celui-ci, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou,
- à défaut de celle-ci, par l'employeur, en concertation avec les travailleurs.

Cette planification doit tenir compte des exigences de l'organisation du travail et de la situation du travailleur.

La planification collective prime sur les planifications individuelles.

Pour préserver l'organisation de l'entreprise, lors de la planification, les absences simultanées sont limitées de la manière suivante :

Entreprises	Absences non autorisées	Absences autorisées
Moins de 20 travailleurs	Plus de 10 % des travailleurs	1 travailleur
De 20 à 50 travailleurs	Plus de 10 % des travailleurs exerçant la même fonction	1 travailleur par fonction
Plus de 50 travailleurs	Plus de 10 % des travailleurs exerçant la même fonction (*)	1 travailleur par fonction (*)

(*) Le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la commission paritaire compétente, établit ce qu'il convient d'entendre par « même fonction ».

REM : dans les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, une convention collective de travail conclue par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale peut déroger aux règles de planifications visées dans ce tableau.

6. Quelle Rémunération le travailleur percevra-t-il durant son congé-éducation ?

Le travailleur en congé-éducation a droit au paiement de sa rémunération normale payée à l'échéance habituelle et calculée conformément à la législation en matière de jours fériés payés.

Cependant, la rémunération prise en considération est limitée à un certain plafond. Pour l'année scolaire 2017-2018, le montant de ce plafond était fixé à 2.871 EUR. Le plafond pour l'année scolaire 2018-2019 n'est pas encore connu.

7. Quelles formalités le travailleur doit-il accomplir pour bénéficier du congé-éducation ?

Pour bénéficier du droit au congé-éducation-payé le travailleur doit accomplir plusieurs formalités à l'égard de son employeur.

- Pour ouvrir le droit au congé-éducation, il doit remettre à son employeur une **attestation d'inscription régulière** à une ou plusieurs formations.
 - o L'attestation d'inscription peut être envoyée par lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres, la signature de l'employeur sur le double valant accusé de réception.
 - o L'attestation d'inscription doit être fournie au plus tard **le 31 octobre**. En cas d'inscription tardive au-delà du 31 octobre ou en cas de changement d'employeur au cours d'une même année scolaire, la demande de congé-éducation payé se fait au plus tard dans les **15 jours** de l'inscription ou du changement d'employeur.
 - o L'attestation d'inscription régulière doit mentionner l'horaire des cours.
- Pour maintenir le droit au congé-éducation, il doit remettre à son employeur, chaque trimestre, une **attestation d'assiduité** et l'informer des absences prévues pour permettre une planification des absences dans l'entreprise.
- Le cas échéant, le travailleur doit remettre une **attestation de deuxième session d'examens**.

8. Puis-je refuser le droit au congé éducation ?

Le congé-éducation payé est un droit du travailleur; l'employeur ne peut donc pas s'y opposer.

Néanmoins, si le travailleur ne respecte pas le délai d'introduction de l'attestation d'inscription régulière (cf question 7 concernant l'attestation d'inscription), l'employeur peut réduire le nombre d'heures de congé-éducation payé en fonction de l'introduction tardive.

En outre, le travailleur peut perdre (temporairement) son droit au congé éducation dans les cas suivants :

- o absences injustifiées pour plus de 10 % des heures de cours effectivement données : perte du congé-éducation durant 6 mois ;
- o exercice d'une activité lucrative pendant le congé : perte du congé-éducation durant 12 mois ;
- o 2 échecs pour la même année du même cours (sauf circonstances indépendantes de sa volonté) : perte du congé éducation pour ce cours ;
- o à défaut de remise de l'« attestation trimestrielle d'assiduité (cf question 7 concernant l'attestation d'assiduité) : dans ce cas l'employeur peut refuser le droit au congé-éducation payé aussi longtemps qu'il n'est pas en possession de l'attestation de régularité du trimestre concerné.
- o interruption ou abandon de la formation : le travailleur doit en informer l'employeur plus tard dans les 5 jours qui suivent cette interruption ou cet abandon et le congé-éducation n'est plus accordé à dater de cette notification.

9. Puis-je licencier un travailleur qui a introduit une demande de congé-éducation ?

Le travailleur qui demande le bénéfice d'un congé-éducation payé est protégé contre le licenciement à partir de l'introduction de la demande jusqu'à la fin de la formation. Seuls des motifs étrangers au congé permettent le

licenciement (la charge de la preuve incombe à l'employeur).

La sanction en cas de violation de la protection correspond à 3 mois de rémunération (sans préjudice de l'indemnité de rupture).

Le travailleur perd le bénéfice de la protection contre le licenciement durant la période de 12 mois pendant laquelle le bénéfice du congé-éducation payé ne lui est plus accordé parce qu'il a exercé, pendant son congé-éducation payé, une activité lucrative.

La protection est maintenue en cas de perte du droit au congé pour assiduité insuffisante.

10. Comment puis-je obtenir le remboursement partiel de la rémunération et des cotisations sociales versées durant le congé-éducation ?

Pour rappel, si vous occupez des travailleurs qui bénéficient d'un congé-éducation payé, ces derniers conservent leur rémunération durant ce congé (plafonnée à 2.871 € pour l'année scolaire 2017-2018). De votre côté néanmoins, vous pouvez demander, auprès des autorités régionales compétentes, le remboursement de la rémunération et des cotisations sociales payées, à raison d'une intervention forfaitaire de **21,30 € / heure de formation effectivement suivie**.

10.1. Auprès de qui doit être introduite la demande de remboursement ?

Afin d'obtenir le remboursement, un dossier de demande doit être introduit annuellement auprès de la Région où est située le siège d'exploitation dans lequel sont occupés les travailleurs bénéficiaires du congé éducation. (NB : lorsque l'entreprise a des sièges d'exploitation dans différentes Régions, la demande de remboursement doit être introduite dans chaque région d'occupation du personnel ayant bénéficié du congé éducation).

Si le lieu d'occupation du travailleur passe d'une Région à l'autre durant une même année scolaire, deux situations sont possibles :

- Si le travailleur va travailler dans une autre Région pour le même employeur, l'employeur devra introduire une demande de remboursement distincte pour chaque Région d'occupation, au prorata des heures de congé prises dans chacune des Régions.
- Si le travailleur va travailler dans une autre Région pour un autre employeur, les deux employeurs devront introduire une demande de remboursement, chacun dans sa Région et cela, pour la partie de la formation qui le concerne.

A noter qu'en cas de changement de Région, si la formation suivie n'est pas reconnue par la Région du nouveau lieu de travail du travailleur, le droit au congé-éducation payé et le remboursement des heures sont perdus.

10.2. Quel est le contenu du dossier ?

Le dossier de demande doit contenir les documents suivants :

- **Une déclaration de créance globale reprenant les montants réclamés**
- **Une fiche individuelle détaillant les congés octroyés**
- **L'attestation d'inscription régulière**
- **Les attestations trimestrielles d'assiduité (documents originaux !!!)**
- **Le cas échéant, l'attestation de seconde session d'examen**
- **Le cas échéant, le certificat d'inscription à une session d'examen devant le jury d'Etat**

- **Le cas échéant, l'attestation de présentation à un examen devant le jury d'Etat**
- **En région bruxelloise uniquement : une attestation bancaire d'authentification du titulaire du compte, relative au numéro de compte mentionné dans la déclaration de créance.**

Seront également à ajouter, selon le cas :

- une attestation relative aux coïncidences entre l'horaire de la formation et l'horaire de travail (si le travailleur est occupé à moins d'un 4/5 temps avec un horaire fixe ou s'il utilise le quota d'heures augmenté en cas de coïncidence);
- une copie de son contrat de travail (en cas de travail à temps partiel avec horaire variable);
- une **déclaration** sur l'honneur du travailleur mentionnant qu'il ne possède pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (s'il suit une formation de base ou une formation qui mène à l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur)

Les modèles de documents requis et la marche à suivre sont disponibles sur les sites internet respectifs des autorités régionales compétentes :

- Wallonie : (Région Wallonne) <http://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html> ; (Forem) <https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-paye.html>
- Bruxelles : (français) http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-paye (néerlandais) http://werk-economie-emploi.brussels/nl_BE/betaald-educatief-verlof
- Flandre : <http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof>
- Communauté germanophone : http://www.bildungsserver.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012/

10.3. Dans quel délai introduire sa demande de remboursement ?

Les demandes de remboursement doivent être introduites annuellement, après la fin de l'année scolaire, dans un délai qui diffère selon les Régions.

- A Bruxelles, le dossier doit être introduit au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle l'année scolaire concernée a pris fin (soit, par exemple, pour 2017-2018, avant le 31 décembre 2018).
- En Flandre, le dossier être introduit au plus tard le 31 décembre de l'année pendant laquelle l'année scolaire a pris fin (soit, par exemple, pour 2017-2018, avant le 31 décembre 2018).
- En Wallonie, le dossier doit être introduit pour le 31 mars de l'année suivant l'année scolaire (soit, par exemple, pour 2017-2018, avant le 31 mars 2019).
- En Communauté germanophone, les dossiers doivent être introduits pour le 30 juin de l'année suivant celle dans laquelle l'année scolaire concernée a pris fin (soit, par exemple, pour 2017-2018, avant le 30 juin 2019)