



Clés pour ...

LE CONGE-EDUCATION PAYE

Septembre 2011



Direction générale Emploi et marché du travail

Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- ✓ par téléphone au 02 233 42 14
- ✓ par commande directe sur le site du SPF: <http://www.emploi.belgique.be>
- ✓ par écrit à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
rue Ernest Blerot 1
1070 BRUXELLES
Fax: (02)233 42 36
E-mail: publications@emploi.belgique.be

Cette brochure peut également être consultée sur le site Internet du SPF:

<http://www.emploi.belgique.be>

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 1^{er} septembre 2011

Coordination: Direction de la communication

Rédaction: Direction du congé-éducation payé de la Direction générale Emploi et marché du travail

Supervision graphique et couverture:

Hilde Vandekerckhove

Mise en page: Sylvie Peeters

Fond de couverture: Isabelle Rozenbaum

Impression: Albe De Coker

Diffusion: Cellule Publications

Editeur responsable: SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2011/1205/38

AVERTISSEMENT

En raison des fréquentes modifications qui interviennent dans la réglementation, les brochures de la série "Clés pour ..." font l'objet de mises à jour régulières, quasi annuelles. Au cas où vous souhaiteriez bénéficier d'un droit ou d'un avantage décrit dans cette brochure, vous devriez, par prudence, vérifier si cette brochure est bien la dernière édition disponible. Vous pouvez obtenir cette information en vous adressant à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Par ailleurs, cette brochure de vulgarisation expose des réglementations parfois fort complexes. Dès lors, il se pourrait que certains cas spécifiques n'y soient pas traités. Aussi, en cas de doute ainsi que pour obtenir des explications complémentaires sur les matières exposées dans cette brochure, il faut s'adresser aux services et institutions renseignés dans la dernière partie de la brochure. C'est pour cette raison également que l'attention du lecteur doit être attirée sur le fait qu'aucun droit ne peut être exigé sur base de cette brochure: pour ce faire, il faut se référer aux textes légaux et réglementaires.

H/F

Les termes «employeur» et «travailleur» utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

Avant-propos

Le congé-éducation payé est un système de congés individuels de formation. Il peut se définir comme étant le droit reconnu aux travailleurs qui suivent certaines formations de s'absenter du travail en maintenant leur rémunération.

La présente brochure est consacrée au congé-éducation payé dans le secteur privé. Dans le secteur public, il existe des systèmes analogues qui ne peuvent pas être présentés dans ce document: il faut s'adresser aux institutions compétentes pour le personnel des services publics.

Sur le marché du travail, il est important de se former tout au long de sa carrière. Le droit au congé-éducation payé permet de compléter sa formation, de se réorienter professionnellement, d'acquérir des compétences supplémentaires et de se recycler. Bref, ce droit permet aux travailleurs de se former en journée ou en soirée en bénéficiant d'un quota annuel d'heures de congé payées par l'employeur et d'une protection contre le licenciement.

Il existe d'autres mesures qui permettent aux travailleurs de se former mais l'essentiel de cette brochure a pour objectif d'informer les travailleurs et les travailleuses du secteur privé qui seraient intéressés par le congé-éducation payé. Elle doit permettre également aux responsables d'entreprise et d'organisations syndicales de mieux connaître cette mesure.



B

20 X 20 X 17



Table des matières

1.	Principe du congé-éducation payé	7
1.1	Introduction	7
1.2	Travailleurs bénéficiaires	7
1.2.1	Travailleurs à temps plein	8
1.2.2	Travailleurs à temps partiel	8
1.3	Travailleurs exclus	9
1.4	Nature du contrat de travail	10
1.5	Interdiction de cumul	10
1.6	Protection contre le licenciement	12
2.	Formations ouvrant le droit au congé-éducation payé	13
2.1	Formations professionnelles	14
2.1.1	Enseignement de promotion sociale	14
2.1.2	Enseignement des arts plastiques	14
2.1.3	Enseignement de type court	15
2.1.4	Enseignement de type long	15
2.1.5	Enseignement universitaire	15
2.1.6	Formation permanente dans les Classes moyennes	16
2.1.7	Formations du secteur de l'agriculture	16
2.1.8	Jury central	16
2.1.9	Formations sectorielles	18
2.1.10	Formations reconnues par la Commission d'agrément	18
2.1.11	Présentation à un examen de validation de compétences	19
2.2	Formations générales	19
2.2.1	Formations syndicales	19
2.2.2	Formations d'autres organisations	19
2.2.3	Formations reconnues par la Commission d'agrément	20
3.	Principe, durée et étalement du congé-éducation payé	21
3.1	Principe	21
3.2	Plafonds annuels	21

3.3	Quota des congés à accorder aux temps partiels	23
3.4	Durée du congé réellement accordé	25
3.5	Etalement du congé	26
3.6	Planification collective des congés	27
3.6.1	Principe	27
3.6.2	Règles d'application	28
4.	Rémunération du congé-éducation payé	29
4.1	Principe	29
4.2	Limitation	29
4.3	Non-rémunération des congés indus	30
5.	Perte du droit au congé-éducation payé	31
5.1	Abandon ou interruption de la formation	31
5.2	Assiduité aux cours insuffisante	32
5.3	Utilisation frauduleuse	33
5.4	Echecs successifs	34
5.5	Suivi d'une formation que l'on a déjà réussie	34
6.	Formalités incombant au travailleur	35
6.1	Ouverture du droit	35
6.2	Maintien du droit	37
6.3	Prolongation du droit en cas de seconde session d'examens	37
6.4	Maintien du droit en cas de changement d'employeur	38
7.	Formalités incombant à l'employeur	39
8.	Références légales et réglementaires	41
9.	Adresse utile: on peut se renseigner	43

1

Principe du congé-éducation payé

1.1 Introduction

Le congé-éducation est un droit reconnu aux travailleurs engagés à temps plein et à certains travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur privé. Ce droit leur permet de suivre certaines formations et de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération normale payée aux échéances habituelles.

L'employeur auquel est adressée une demande d'octroi de congé-éducation payé est donc dans l'obligation d'y donner suite, dès lors que le travailleur intéressé et la formation suivie remplissent les conditions fixées par la loi.

1.2 Travailleurs bénéficiaires

Pour bénéficier du congé-éducation payé, les travailleurs doivent:
être inscrits régulièrement et suivre une ou plusieurs formations énumérées dans le chapitre 2;

- ❖ être occupés à temps plein ou à temps partiel dans les liens d'un ou de plusieurs contrats de travail ou fournir, autrement qu'en vertu d'un tel contrat, des prestations de travail sous l'autorité d'une ou de plusieurs personnes.

1.2.1 Travailleurs à temps plein

L'occupation à temps plein est celle qui correspond à la durée du travail telle qu'elle est déterminée dans les divers secteurs, par les commissions paritaires compétentes.

Elle peut résulter:

- ❖ soit d'un engagement unique à temps complet;
- ❖ soit du cumul de plusieurs engagements à temps partiel auprès de différents employeurs ou dans le cadre de différents contrats.

Dans ce second cas, la durée du congé à octroyer par chaque employeur est proportionnelle à la durée d'occupation du travailleur par chacun d'eux.

Néanmoins, si la prise du congé-éducation s'impose uniquement sur l'horaire de travail presté auprès de l'un des deux employeurs, la totalité du congé-éducation peut être utilisée chez celui-ci à condition qu'il marque son accord pour supporter à lui seul la totalité des absences.

Exemple:

- ❖ *Si un travailleur preste 18 heures par semaine auprès d'un employeur (chez lequel le régime de travail hebdomadaire est de 36 heures) et 20 heures auprès d'un autre (chez lequel le régime est de 40 heures), il devra prendre 18/36e de son congé total chez le premier employeur et 20/40e chez le second.*

1.2.2 Travailleurs à temps partiel

Par travailleurs occupés à temps partiel, on entend ceux qui sont:

- ❖ soit occupés à 4/5 temps au moins;
 - ❖ soit occupés à temps partiel sur la base d'un horaire variable;
- Ces travailleurs visés ci-devant peuvent prétendre au congé-éducation pour suivre pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail des formations professionnelles et/ou générales.

- ❖ soit occupés à horaire fixe au moins à mi-temps et moins d'un 4/5 temps et qui suivent pendant les heures de travail des formations professionnelles exclusivement.

1.3 Travailleurs exclus

Ne peuvent prétendre au bénéfice du congé les travailleurs:

- ❖ qui sont occupés par l'Etat (statutaires ou contractuels), les Communautés, les Régions, les provinces, les communes, les CPAS, les agglomérations et les fédérations de communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public (Attention: les travailleurs contractuels occupés par une entreprise publique autonome peuvent prétendre à l'octroi des congés);



Eric Audras

- ❖ qui appartiennent au personnel enseignant (mais le personnel administratif, technique et ouvrier, relevant du secteur privé y a droit à condition qu'il soit rémunéré par l'institut même);
- ❖ qui sollicitent pour la ou les formations suivies l'octroi d'une indemnité de promotion sociale.

1.4 Nature du contrat de travail

La nature du lien juridique qui unit le travailleur à son(ses) employeur(s) est sans importance puisqu'il suffit qu'il fournisse des prestations de travail sous son(leur) autorité pour pouvoir revendiquer le droit au congé.

Ces prestations de travail seront donc fournies indifféremment - et pour une durée déterminée ou indéterminée - dans les liens:

- ❖ d'un contrat de travail (d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de domestique) et ce, fût-ce dans le cadre d'un contrat d'insertion professionnelle (Rosetta), d'un contrat d'intérimaire occupé auprès d'un utilisateur du secteur privé et ce, durant une période représentative au cours d'une année scolaire, ou, en ce qui concerne les associations sans but lucratif, d'un contrat PRIME ou d'un contrat d'ACS;
- ❖ d'un contrat de travail auprès d'une entreprise publique autonome (SNCB, la Poste, Belgacom...).

1.5 Interdiction de cumul

Pour une même formation, l'octroi du congé-éducation payé ne peut être cumulé avec l'octroi d'une indemnité de promotion sociale octroyée par une des Régions ou des Communautés. Le travailleur doit donc opter pour l'un de ces deux avantages, dans les divers cas qui s'offrent à lui.



1.6 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 à cette demande. L'employeur doit établir l'existence de tels motifs.

La période de protection prend cours avec la remise de l'attestation d'inscription régulière et s'achève au dernier jour de la formation.

La protection est acquise au travailleur pour toute la durée d'un cycle d'études s'étendant sur plusieurs années, sauf si le déroulement normal de celui-ci est interrompu. (Il y a interruption lorsqu'on ne reprend pas les cours au terme des vacances séparant deux années d'études).

Elle est maintenue en cas de perte du droit au congé pour assiduité insuffisante, mais est suspendue en cas de perte du droit au congé pour exercice d'une activité lucrative durant le congé-éducation payé.

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

2

Formations ouvrant le droit au congé- éducation payé

Les formations qui ouvrent le droit au congé-éducation payé sont tantôt professionnelles, tantôt générales. Elles peuvent donc être en rapport direct avec les tâches quotidiennes des travailleurs. Mais il n'est pas nécessaire qu'il y ait un lien entre la formation suivie et l'activité professionnelle du travailleur. Par exemple: un soudeur peut suivre des cours de langue ou de comptabilité. D'autre part, les formations générales ont un autre but que de dispenser des formations de type technique ou professionnel. Ces dernières s'adressent plus particulièrement aux militants ou aux élus syndicaux.

L'éventail des types de formation retenu est vaste, de même qu'est grande la diversité des matières enseignées, des niveaux d'enseignement et des pouvoirs organisateurs. Néanmoins, toutes les formations existantes - même parmi celles qui sont spécifiquement organisées à l'intention des personnes engagées dans la vie professionnelle - ne sont pas prises en considération. Aussi travailleurs et employeurs veilleront-ils, afin d'éviter toute déconvenue ultérieure, à bien identifier les formations suivies.

La durée annuelle de ces formations est très variable: de quelques heures à plus de six cents. Certaines d'entre elles s'étalent même sur plusieurs années. En tout état de cause, elles doivent comporter un minimum de 32 heures par an, pour ouvrir le droit au congé.

2.1 Formations professionnelles

2.1.1 Enseignement de promotion sociale

Les cours de l'enseignement de promotion sociale, organisés, subventionnés ou reconnus par les Communautés ouvrent le droit au congé-éducation payé. Ils sont donnés le plus souvent le soir et/ou le week-end. Ils sont organisés au niveau secondaire inférieur et supérieur de l'enseignement technique et professionnel, ainsi qu'au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire (technique, économique, agricole, paramédical, social, artistique ou pédagogique). On y trouve une grande variété de sections, qui vont du soudage à l'informatique, en passant par les langues et la comptabilité.

Pour plus d'informations, consultez les sites suivants: www.enseignement.be (promotion sociale) pour la Communauté française et www.ond.vlaanderen.be (onderwijs-permanente vorming) pour la Communauté flamande.

Cependant, il y a des cours de promotion sociale qui n'ouvrent pas le droit au congé-éducation payé. Il s'agit des:

- ❖ cours relevant des arts décoratifs (dessin, bande dessinée, décoration, fleuriste...);
- ❖ cours relevant des arts ménagers(cuisine, aide familiale, nutrition...);
- ❖ cours relevant des soins de beauté (coiffure, esthétique, pédicure...);
- ❖ cours relevant de l'accueil et du tourisme (animateur, guide nature, pratique de l'animation sportive...).

Une liste exhaustive de tous les cours exclus peut être consultée sur le site www.emploi.belgique.be > thème Congés > congé-éducation payé.

2.1.2 Enseignement des arts plastiques

Les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur (dit «à finalité») de l'enseignement des arts plastiques à horaire réduit, organisés, subventionnés ou reconnus par les Communautés et appartenant obligatoirement à un des groupes de formations suivants, ouvrent également le droit au congé-éducation payé:

- ❖ dessin d'architecture et de construction;
- ❖ esthétique industrielle: dessin industriel, dessin technique, dessin d'outillage;

- graphisme appliqué: illustration et bande dessinée, publicité, communication visuelle, typographie et étude de la lettre, calligraphie.

Tous les autres cours de cet enseignement sont exclus.

2.1.3 Enseignement de type court

Les cours de l'enseignement supérieur de type court et de plein exercice organisés le soir ou le week-end ouvrent aussi le droit au congé-éducation payé.

2.1.4 Enseignement de type long

Les cours de niveau universitaire, de type long et de plein exercice, organisés le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur ouvrent également le droit au congé-éducation payé. Ces cours sont dispensés, en horaire décalé dans les «Hautes écoles» pour ce qui concerne la Communauté française.

2.1.5 Enseignement universitaire

Les cours universitaires des premiers et deuxième cycles organisés le soir ou le week-end dans les universités et les établissements assimilés aux universités, en vue de l'obtention d'un titre légal ou scientifique visé par la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres d'enseignement supérieur [ainsi que les cours menant aux grades de bachelier ou de master organisés le soir ou pendant les week-ends dans des établissements d'enseignement supérieur (depuis le 1er septembre 2004)]. Ces cours peuvent se dérouler en journée une fois par semaine au maximum pour les travailleurs dont le régime de travail comporte des prestations de nuit ou de weekend.

Les masters complémentaires organisés le soir et le week-end ouvrent également le droit au congé-éducation.

2.1.6 Formation permanente dans les Classes moyennes

Certaines formations prévues par les règlements relatifs à la formation permanente dans les Classes moyennes, à savoir la formation de chef d'entreprise, le recyclage, le perfectionnement, la reconversion, ouvrent aussi le droit au congé-éducation payé.

Ces formations ont trait à l'exercice des différentes professions indépendantes, envisagées tantôt dans leurs aspects spécifiques (acquisition des connaissances pratiques et théoriques propres à chaque activité), tantôt dans leurs aspects généraux (formation en gestion, fiscalité, comptabilité, lois sociales...).

Certaines de ces formations (feronnier, bijoutier, pédicure, cordonnier, styliste...) ont été exclues; la liste des cours exclus peut être consultée sur le site www.emploi.belgique.be > thème Congés > congé-éducation payé.

2.1.7 Formations du secteur de l'agriculture

Les formations de type A, de type B et de type C prévues par les règlements relatifs à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture ouvrent le droit au congé-éducation payé.

Ces formations consistent respectivement en des cours de rattrapage, des cours et des stages donnant une formation spécifique au moment où les intéressés s'établissent et des cours de formation complémentaire approfondie.

2.1.8 Jury central

La préparation et la présentation d'examens au Jury central ouvrent aussi un droit au congé-éducation payé.

Durant une année scolaire (soit entre un 1er septembre et le 31 août suivant) le travailleur peut prétendre au congé-éducation payé équivalant à trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail. Les congés doivent obligatoirement se prendre entre l'inscription régulière à une session d'examens et la présentation effective de ces examens. Les secrétariats des jurys centraux sont tenus de délivrer une attestation déclarant que le travailleur est régulièrement inscrit et une attestation déclarant qu'il a effectivement présenté les examens et mentionnant les dates exactes de ces examens.



2.1.9 Formations sectorielles

Les formations sectorielles reconnues par une décision de la commission paritaire compétente ouvrent le droit au congé-éducation payé.

Il s'agit là de formations techniques répondant le plus souvent à un souci d'adaptation aux nouvelles technologies. Leur organisation pratique peut être déléguée par la commission paritaire, à un institut de formation ou une entreprise.

Les attestations délivrées par l'organisateur de ces formations doivent obligatoirement faire mention du n° de la commission paritaire concernée et de la date de la décision de la commission paritaire.

2.1.10 Formations reconnues par la Commission d'agrément

Les formations professionnelles dont le programme est agréé par la Commission d'agrément instituée par la loi.

Cette dernière catégorie regroupe toutes les formations ne relevant pas d'une des catégories précitées et dont l'intérêt - au titre de formation professionnelle - a été reconnu par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs siégeant paritairement dans la Commission d'agrément.

Commission d'agrément

La Commission d'agrément du congé-éducation payé est composée paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Elle est présidée par un représentant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui y dispose du droit de veto.

Cette Commission a d'abord une mission spécifique d'agrément, de suspension et de retrait d'agrément des formations. Elle s'est vue conférer aussi une mission générale de contrôle et d'avis, tant en matière de fonctionnement qu'en matière de financement du système du congé-éducation payé.

Si la Commission n'a pas pris de décision au sujet de l'agrément d'un programme de formation à la troisième réunion et au plus tard 4 mois suivant celle au cours de laquelle elle a été mise en possession de tous les renseignements qu'elle a demandés à l'organisateur de ce programme, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale peut se prononcer sur l'agrément du programme considéré, par décision motivée, notifiée à la première réunion de la Commission.

2.1.11 Présentation à un examen de validation de compétences.

La présentation à un examen de validation des compétences organisé par les autorités fédérées ouvre un droit au congé-éducation pendant 8 heures, à prendre le(s) jour(s) de(s) l'(-)examen(s) de validation de compétences.

Pour plus d'information consultez www.validationdescompetences.be ou www.ervaringsbewijs.be

2.2 Formations générales

2.2.1 Formations syndicales

Les cours organisés par les organisations représentatives des travailleurs ouvrent le droit au congé-éducation payé.

Ces cours sont en général d'assez courte durée et s'adressent le plus souvent à des travailleurs engagés dans l'action syndicale. Ils sont en général donnés durant les heures de travail.

2.2.2 Formations d'autres organisations

Les cours organisés par les organisations de jeunes et d'adultes et les établissements de formation pour travailleurs créés au sein des organisations représentatives des travailleurs ou reconnus par ces dernières peuvent aussi ouvrir le droit au congé-éducation payé.

Le public visé par ces cours est plus large que celui des cours précédents, de même qu'est plus long leur étalement dans le temps. Les plus structurés d'entre-eux s'étendent sur plusieurs années scolaires. Ils sont donnés, selon le cas, le jour ou le soir et le week-end.

2.2.3 Formations reconnues par la Commission d'agrément

Les formations générales dont le programme est agréé par la Commission d'agrément instituée par la loi (voir point 2.1.10) ouvrent aussi le droit au congé-éducation.

Cette dernière catégorie regroupe toutes les formations ne relevant pas des deux catégories précitées et dont l'intérêt - au titre de formation générale - a été reconnu par les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs siégeant paritairement dans la commission d'agrément (dont il est question ci-dessus).

3

Principe, durée et étalement du congé-éducation payé

3.1 Principe

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail (avec maintien de sa rémunération normale payée à l'échéance habituelle) pendant un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures que comportent les cours suivis, ce nombre d'heures étant toutefois plafonné annuellement.

3.2 Plafonds annuels

Type de formation	Maxima
Formation professionnelle (à l'exception des cours de langue)	100
Formation générale (= syndicale)	80
Formation professionnelle (à l'exception des cours de langue) + formation générale	100
Formation menant au grade académique de bachelier ou de master	120
<i>SI coïncidence travail et formation:</i>	
Formation professionnelle (à l'exception des cours de langue)	120
Formation générale (= syndicale)	80
Formation professionnelle + formation générale	120
<i>Avec ou sans coïncidence:</i>	
Formation langue	80
Formation langue + autre formation professionnelle	100

Examen au jury central ou universitaire	3X la durée hebdomadaire du temps de travail
Examen de validation des compétences	8 heures le jour de l'examen ou réparties sur les jours d'examen

3.3 Quota des congés à accorder aux temps partiels

Comme pour les travailleurs occupés à temps plein, les travailleurs occupés à temps partiel peuvent bénéficier du congé-éducation payé durant leurs heures normalement prestées et proportionnellement à la durée hebdomadaire du temps de travail fixé par convention collective, par la loi ou dans le règlement de travail.

Pour établir le quota des heures de congé-éducation payé auquel le travailleur à temps partiel pourra prétendre, il convient de tenir compte des exemples suivants:

- ❖ Au cas où les heures de cours effectivement suivies ne dépassent pas les plafonds maxima au point précédent, le calcul des congés s'établira comme suit:

Exemple:

Formation professionnelle donnant droit à 100 heures pour une prestation à temps partiel de 32 heures et un temps plein conventionnel fixé à 40 heures:

- le travailleur qui n'aurait effectivement suivi que 90 heures de cours pourra prétendre à:

$$90 \text{ heures} \times \frac{32}{40} = 72 \text{ heures.}$$

- ❖ Au cas où les heures de cours effectivement suivies dépassent le plafond maximum de 100 heures, le calcul des congés s'établira comme suit:

Exemple:

Formation professionnelle donnant droit à 100 heures, pour une prestation à temps partiel de 32 heures et un temps plein conventionnel fixé à 40 heures.

- le travailleur a effectivement suivi 170 heures, mais ne pourra prétendre dans ce cas qu'à une proportion du plafond de 100 heures, soit:

$$100 \text{ heures} \times \frac{32}{40} = 80 \text{ heures de congé-éducation payé.}$$
- ❖ Au cas où le travailleur passe alternativement d'un horaire à temps partiel à un horaire à temps plein, le quota des congés-éducation payés est calculé proportionnellement à leur occupation effective à temps plein et à temps partiel:

Exemple:

Le travailleur suit une formation générale de 40 heures en horaire à temps partiel et deux mois plus tard une seconde formation générale de 40 heures à temps plein, le calcul des congés s'établit comme suit:

$$40 \text{ heures} \times \frac{32}{40} = 32 \text{ heures et } 40 \text{ heures} \times \frac{40}{40} = 40 \text{ heures}$$

soit un total de 72 heures de congé-éducation payé.

- ❖ Lorsqu'un travailleur change de régime hebdomadaire au cours d'une même année scolaire et suit une formation pendant ses heures de travail, le quota sera proportionnel à son occupation durant la durée de la formation.

Exemple:

Un travailleur suit une formation professionnelle de 120 heures pendant ses heures de travail du 1er septembre au 29 juin. Pendant les trois premiers mois de l'année scolaire il est occupé à temps plein, à partir du 1er décembre il réduit ses prestations pour une occupation à 4/5e temps. Le quota sera de 103 heures et s'établira comme suit:

$$120 \text{ heures} \times \frac{3 \text{ mois d'occupation à temps plein} \times 100\%}{10 \text{ mois de formation}} \text{ (occupation à temps plein)}$$

$$= 36 \text{ heures}$$

$$120 \text{ heures} \times \frac{7 \text{ mois d'occupation à temps partiel} \times 80\%}{10 \text{ mois de formation}} \text{ (occupation à 4/5 temps)}$$

$$= 67 \text{ heures}$$

soit $36h + 67h = 103h$ de congé-éducation payé.

3.4 Durée du congé réellement accordé

Pour toutes les formations suivies, professionnelles et/ou générales, cours coïncidant ou ne coïncidant pas avec l'horaire normal de travail, **seul le nombre d'heures de présence effective aux cours est pris en compte pour déterminer le quota du congé-éducation payé à accorder** aux travailleurs au cours d'une année scolaire. Par année scolaire, il faut entendre, la période qui va du 1er septembre d'une année civile au 31 août de l'année civile suivante.

Une période de cours de 50 minutes donne droit à un congé d'une heure (60 minutes).

Les heures théoriques, les absences justifiées et les absences injustifiées (sauf pour l'évaluation de la suspension pour assiduité fautive) ne sont pas prises en compte pour l'évaluation du quota des heures auxquelles le travailleur pourra prétendre dans le respect des plafonds maxima précités.

Exemples:

- ❖ *Un travailleur suit un cours de formation professionnelle qui comporte 100 heures. Il n'a suivi effectivement que 92 heures. Il n'aura droit qu'à 92 heures de congé-éducation payé.*
- ❖ *Un travailleur suit un cours de formation professionnelle qui comporte 140 heures. Il a effectivement suivi ce nombre d'heures de cours et il peut justifier 20 (maximum autorisé) heures de cours suivis en coïncidence avec l'horaire normal de travail. Dans ce cas, le travailleur ne pourra prétendre qu'à 100 heures + 20 heures de coïnc. = 120 heures de congé-éducation payé. Si le travailleur peut justifier moins de 20 heures de cours en coïncidence (ex. 8 heures) il ne pourra prétendre qu'à 100 heures + 8 heures de coïnc. = 108 heures.*

3.5 Etalement du congé

Le congé-éducation payé doit être pris entre le premier jour de cours (ou le premier jour de présence effective au cours en cas d'inscription tardive) et le dernier examen de la première session d'examens de cette année (ou le dernier jour de cours s'il n'y a pas d'examens).

En cas de seconde session d'examens, la période susvisée est prolongée jusqu'à la fin de cette session, à condition que le travailleur ait effectivement présenté ces examens.

Ces dates figurent sur les attestations délivrées par les organisateurs aux participants.

3.6 Planification collective des congés

3.6.1 Principe

Les congés-éducation payés sont planifiés 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 de l'entreprise, ou à défaut de celle-ci, d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs.

La planification constitue un cadre au sein duquel sont gérées les différentes demandes individuelles de congé. En cas d'événements imprévisibles ou de circonstances contraignantes, il peut y être dérogé, sur demande motivée de l'employeur ou du travailleur.

Des modalités particulières d'utilisation du congé peuvent alors être fixées entre l'employeur et les travailleurs concernés, lesquels peuvent, à leur demande, se faire assister par les délégués syndicaux.

3.6.2 Règles d'application

Dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10% du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif.

Dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif.

Dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée pour cause de congé-éducation payé de plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction, étant entendu qu'un travailleur au moins par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente ait défini au préalable ce qu'il faut entendre par «la même fonction».

Ces règles de planification sont valables uniquement pour les absences simultanées (prises en même temps), mais non pour les absences alternatives.

Dans les entreprises occupant plus de 100 travailleurs, il existe une possibilité d'organiser la planification des absences pour congé-éducation payé, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et signée par toutes les organisations représentées à la délégation syndicale.

La planification collective prime sur les planifications individuelles. La planification des congés tient compte tant des exigences de l'organisation interne du travail que des intérêts et situations propres à chaque travailleur, tout en veillant autant que possible à ce que les heures de cours ne coïncident pas avec l'horaire normal de travail.



Le nombre de travailleurs occupés est celui qui résulte de la déclaration de sécurité sociale du troisième trimestre de l'année considérée.

En cas de désaccord persistant, les différends relatifs à la planification sont soumis au Contrôle des lois sociales, qui tranche en cas d'échec de sa mission de conciliation.

4

Rémunération du congé-éducation payé

4.1 Principe

Le travailleur en congé a droit au paiement de sa rémunération normale, (le cas échéant, plafonnée: voir point 4.2), payée à l'échéance habituelle.

L'exigence de paiement à l'échéance habituelle fait obstacle à ce que l'employeur attende d'être remboursé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale pour payer au travailleur la rémunération de ses congés.

4.2 Limitation

Pour l'année scolaire 2011-2012 la rémunération pour le paiement des heures de congés-éducation au travailleur a été fixée à 2.653 € bruts par mois.

Pour les heures de congé-éducation, l'employeur peut limiter le montant de la rémunération du travailleur sur base de ce montant plafonné.

4.3 Non-rémunération des congés indus

Le travailleur ne peut exiger la rémunération du congé-éducation payé qu'il aurait pris indûment (par exemple, au-delà du dernier examen de première session ou dans une période couverte par une suspension due à une assiduité fautive ou pour une formation non prévue dans le champ d'application de la loi).

Au cas où le travailleur fraude et que ceci est constaté après qu'il ait perçu sa rémunération, l'employeur peut en exiger le remboursement.

Par contre, ce dernier ne peut exiger le remboursement des cotisations de sécurité sociale afférentes à la rémunération de son travailleur étant donné que celui-ci ne les a pas perçues. Une procédure existe d'ailleurs, qui permet à l'employeur d'obtenir ce remboursement de l'ONSS, en établissant que la rémunération servant de base à la perception des cotisations n'était pas due.

5

Perte du droit au congé-éducation payé

Divers événements survenant au cours de la formation peuvent avoir pour effet de faire perdre au travailleur son droit au congé pour un temps plus ou moins long.

5.1 Abandon ou interruption de la formation

Le travailleur qui abandonne ou interrompt la formation suivie perd le droit au congé-éducation payé à dater de la notification de cet abandon ou de cette interruption à son employeur.

Cette notification doit être faite au plus tard dans les cinq jours de l'abandon ou de l'interruption. Le droit au congé est perdu jusqu'à nouvelle inscription à une formation visée par la législation ou jusqu'à la reprise de l'ancienne formation.

Le nombre d'heures de congé-éducation auquel le travailleur pourra prétendre s'établira, dans ce cas, sur base des heures de présence aux cours avant son abandon ou avant et après son interruption.

5.2 Assiduité aux cours insuffisante

Le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée perd le droit au congé-éducation payé pour une période de six mois.

Cette période prend cours:

- ❖ à la fin des cours, lorsque la durée de ceux-ci est inférieure ou égale à trois mois;
- ❖ à l'expiration de la période de trois mois au cours de laquelle l'absence irrégulière a été constatée, lorsque 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 irrégulière a été constatée, lorsque les cours sont organisés en année scolaire.

Les établissements d'enseignement et les organismes de formation rendent compte de l'assiduité des travailleurs en délivrant des « attestations trimestrielles d'assiduité ».

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 2e attestation pour la période de décembre



jusque fin janvier. Plus de 10% d'absences injustifiées sur une attestation entraîne une suspension.

Le pourcentage fautif (+ 10%) des absences injustifiées entraînant la suspension du droit au congé-éducation payé pour une période de six mois s'évalue sur base des heures de cours effectivement données et non sur base des heures théoriques du trimestre concerné.

Pour ce qui concerne la validité des absences, les organisateurs sont tenus de s'en tenir au cas prévus, à savoir:

- ❖ 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 pour une raison bien définie;
- ❖ Exceptionnellement, intempéries hivernales graves (neiges abondantes, verglas généralisé);
- ❖ Absence justifiée par un motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur transmise à l'école;
- ❖ Petit chômage.

Le nombre d'heures de congé-éducation pris en considération en cas d'assiduité incorrecte s'établira sur base des présences effectives du travailleur aux cours en dehors de la période de suspension.

Lorsque l'assiduité fautive a été constatée au cours du troisième trimestre scolaire, la période de suspension chevauchera forcément l'année scolaire suivante et le travailleur concerné qui s'y est inscrit ne pourra bénéficier du congé-éducation payé entre le premier jour de cours et le dernier jour de sa suspension. De plus, les heures de présence tombant dans cette période de suspension ne pourront entrer en ligne de compte pour établir le quota des heures de congé-éducation payé à accorder pour l'année scolaire concernée.

5.3 Utilisation frauduleuse

Le travailleur qui, durant son congé-éducation payé, se livre à une activité lucrative, indépendante ou salariée, perd le droit au congé pour une période de douze mois prenant cours au jour de la constatation des faits.

5.4 **Echecs successifs**

Le travailleur qui, après avoir suivi deux fois une même formation, n'a pas obtenu le certificat d'évaluation sans que ce double échec puisse être imputé à des circonstances indépendantes de sa volonté perd le droit au congé pour cette formation. Il peut néanmoins s'inscrire à d'autres formations et bénéficier pour elles du congé-éducation payé.

5.5 **Suivi d'une formation que l'on a déjà réussie**

Le travailleur qui s'inscrit à une formation à laquelle il a déjà participé et qu'il a réussie ne peut plus bénéficier du congé-éducation payé pour ladite formation.

6

Formalités incombant au travailleur

6.1 Ouverture du droit

Le travailleur qui désire utiliser le congé-éducation payé en informe son employeur par la remise de l'attestation (ou des attestations) d'inscription régulière délivrée(s) par l'(les) organisateur(s) de la (des) formation(s) suivie(s). Il lui communique en outre les dates durant lesquelles il compte s'absenter.

En vue d'assurer la planification collective des congés, toutes les demandes de congé-éducation payé relative à une année scolaire normale (soit entre un 1er septembre et un 30 juin) doivent être introduites au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire.

En cas d'inscription tardive au-delà de ce 31 octobre ou en cas de changement d'employeur au cours de la même année scolaire ou en cas d'inscription à une formation qui débute au delà du 31 octobre, la demande de congé-éducation payé se fait au plus tard dans les quinze jours de l'inscription, du changement d'employeur ou de la nouvelle inscription au cours.

Cette remise se fait, soit, de la main à la main, moyennant délivrance d'un accusé de réception (signature sur un double du document ou, éventuellement remise d'un reçu), soit par lettre recommandée à la poste.



Ce ne sont pas là des formes prescrites sous peine de nullité. La preuve de la remise peut donc être rapportée ultérieurement par toute voie de droit.

L'attestation d'inscription régulière doit mentionner clairement l'horaire des cours suivis, étant donné que l'employeur doit pouvoir vérifier si la formation suivie coïncide ou pas avec l'horaire normal de travail, ou si la formation appartient à l'une des catégories de cours qui se déroule obligatoirement le soir ou le week-end (à horaire décalé).

6.2 Maintien du droit

Le travailleur apporte à son employeur la preuve de ce qu'il suit les cours avec assiduité par la remise des attestations trimestrielles d'assiduité délivrées à cet effet.

Aucune forme ni aucun délai ne sont prévus pour cette remise, mais l'intérêt du travailleur est d'y procéder contre reçu et sans retard, puisque son employeur est fondé à lui refuser le droit au congé au cours du trimestre suivant tant qu'il n'est pas en possession de ce document.

Les attestations trimestrielles d'assiduité dûment complétées ne doivent pas présenter de ratures ou de surcharges au niveau des absences injustifiées afin de ne pas être contestées quant à leur bien fondé par la Direction du congé-éducation payé.

Il appartient aux travailleurs et aux employeurs de vérifier si les attestations scolaires sont dûment et clairement complétées afin d'éviter toute contestation ultérieure en ce qui concerne le remboursement des congés accordés.

6.3 Prolongation du droit en cas de seconde session d'examens

Le travailleur qui souhaite utiliser le congé-éducation payé pour préparer et présenter des examens de seconde session, doit remettre une attestation démontrant qu'il est tenu de participer à cette seconde session. Les dates précises des examens doivent figurer clairement sur ce document.

Il devra effectivement présenter ces examens pour pouvoir prétendre à ce prolongement du droit au congé-éducation payé. (La préparation et/ou la présentation d'un mémoire n'ouvre pas le droit au congé-éducation payé).

L'attestation d'inscription régulière et l'attestation d'assiduité sont regroupées sur un document unique à double fonction. Il en existe deux types: l'un est utilisé pour les formations qui sont organisées en année scolaire (reconnaisable à la présence dans son titre des mots «année scolaire - ou académique») et l'autre est utilisé pour les formations qui ne sont pas organisées en année scolaire.

L'attestation de seconde session d'examens ne concerne en principe que les seules formations organisées en «année scolaire (ou académique)».

6.4 Maintien du droit en cas de changement d'employeur

Si le travailleur qui bénéficie du droit au congé-éducation payé change d'employeur en cours d'année, il maintient son droit chez son nouvel employeur.

Dans ce cas, il doit fournir une attestation de son ancien employeur reprenant le nombre d'heures de congé-éducation payé dont il a déjà bénéficié. Le nouvel employeur saura ainsi combien d'heures il peut encore attribuer au travailleur.

Exemple:

Un travailleur suit une formation professionnelle ouvrant droit à 100h de congé-éducation payé.

Son ancien employeur lui fournit une attestation spécifiant qu'il a déjà bénéficié de 45h de congé-éducation payé. Son nouvel employeur peut donc lui octroyer au maximum 55h.

7

Formalités incombant à l'employeur

Les employeurs peuvent obtenir annuellement auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale un remboursement forfaitaire des heures de congé-éducation payées pour autant que ce dernier ait été octroyé dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Les demandes de remboursement sont introduites sous forme de déclaration de créance globale et de fiches individuelles pour chaque travailleur bénéficiaire du congé. A ces demandes sont jointes les attestations d'inscription régulière et/ou d'assiduités délivrées par les établissements d'enseignement et les organismes de formation qu'il fréquente, ainsi, éventuellement que certains documents dont la fourniture est rendue nécessaire par certaines situations particulières.

Une information spécifique a été rédigée à l'intention des employeurs; elle se trouve sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be > thème Congés > Congé-éducation payé > Remboursement aux employeurs.



FRAGILE

7.8 KGS

9.15 KGS

41.3X24.5X30CM



FRAGILE

8

Références légales et réglementaires

- ❖ Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales - Chapitre IV, Section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs (Art. 108 à 144) (M.B. du 24 janvier 1985).
- ❖ Arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la Section 6 - octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du Chapitre IV de la Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (M.B. du 10 août 1985).

- ❖ Arrêté royal du 27 août 1993 portant modification de la liste des formations qui entrent en ligne de compte pour le congé-éducation payé (M.B. du 9 septembre 1993).

Ces textes peuvent être consultés dans le module “Législation” du site juridique du Service public fédéral Justice: www.juridat.be ou sur le site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale: www.emploi.belgique.be
> thème Congés > Congé-éducation payé > module Réglementation.

9

Adresse utile: on peut se renseigner

sur Internet:

sur le site www.emploi.belgique.be

- ❖ Pour une brève présentation, consulter la fiche “Congé-éducation payé” dans Guide: de A à Z.
- ❖ Pour des explications détaillées, pour accéder à la réglementation, aux formulaires, à cette publication et aux statistiques, consulter le sujet “Congé-éducation payé” dans le thème Congés ainsi que les différents modules “En savoir plus”.

par écrit:

Direction du congé-éducation payé
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles

par e-mail:

conge.education@emploi.belgique.be

par téléphone:

02 233 47 25 ou 02 233 47 12