

CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ EN WALLONIE ET À BRUXELLES : QUE FAIRE EN CAS DE DEMANDE DU TRAVAILLEUR ?

Le congé-éducation payé permet au travailleur de s'absenter de son travail avec maintien de son salaire pour suivre des formations. L'employeur peut demander aux autorités régionales le remboursement du coût salarial de ces absences.

En ce début d'année scolaire 2021-2022, vous êtes ou serez peut-être confrontés à une demande de congé-éducation payé émanant de l'un ou l'autre de vos travailleurs. Le Group S fait le point, dans les grandes lignes, sur les implications d'une telle demande.

1. Qu'est-ce que le congé-éducation payé ?

Le congé-éducation payé permet à certains travailleurs qui suivent des formations reconnues de s'absenter du travail, aux fins d'assister aux cours et de préparer ou présenter leurs examens. La réglementation applicable à chaque demande de congé-éducation payé est celle de la région dans laquelle se situe l'unité d'établissement dans laquelle est occupé le travailleur durant sa formation.

Ci-après, nous abordons le système du congé-éducation tel qu'il se présente actuellement en Région wallonne, dans la Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone.

2. Quelles catégories de travailleurs du secteur privé peuvent demander un congé-éducation payé ?

Peuvent prétendre au congé-éducation payé, 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 ; 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.

De plus, sont assimilées à des travailleurs, les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une ou de plusieurs autres personnes (exemple : les apprentis).

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

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.

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

[Wallonie](#)

[Forem](#)

[Bruxelles](#)

[Communauté germanophone](#)

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

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, 100, 120 et 180 heures en fonction du type de formation et de leur coïncidence ou non avec les heures de travail.

Pour les travailleurs à temps partiel, la durée du congé-éducation sera établie de la même manière que pour les travailleurs à temps plein, mais au prorata de leur durée hebdomadaire de travail.

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

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.

Le congé-éducation payé lié aux formations qui sont organisées en année scolaire est pris entre le début de l'année considérée 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.

De plus, les calendriers individuels des congés-éducation de chaque travailleur doivent être établis dans le respect d'une planification collective des congés-éducation établie au niveau de l'entreprise. Cette planification collective est établie 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. Lors de la planification collective, pour préserver l'organisation du travail, les absences simultanées peuvent être limitées en fonction du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise.

6. Quelle rémunération le travailleur percevra-t-il durant son absence pour congé-éducation payé ?

Le travailleur en congé-éducation a droit au maintien de sa rémunération normale, mais limitée à un certain plafond.

Pour l'année scolaire 2021-2022, un projet d'Arrêté royal prévoit le plafonnement du montant de la rémunération normale que le travailleur reçoit pour les heures de congé-éducation payé à 3.047 euros brut par mois. Il s'agit d'une augmentation de 2% du plafond de l'année scolaire 2020-2021.

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

Pour ouvrir le droit au congé-éducation payé, le travailleur doit remettre à son employeur une attestation d'inscription régulière à une ou plusieurs formations. L'attestation d'inscription doit être fournie au plus tard le 31 octobre de l'année scolaire concernée. 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.

Ensuite, pour maintenir le droit au congé-éducation, le travailleur doit remettre à son employeur, chaque trimestre, une attestation d'assiduité démontrant qu'il suit effectivement et régulièrement les cours. Enfin, le cas échéant, le travailleur devra remettre une attestation de deuxième session d'examens s'il souhaite prolonger la période de prise des congés-éducation jusqu'à la fin de cette session.

8. L'employeur peut-il refuser le droit au congé éducation payé ?

Le congé-éducation payé est un droit du travailleur. Si ce dernier s'acquitte des formalités requises, l'employeur ne peut donc pas s'y opposer.

Néanmoins, certaines circonstances peuvent entraîner la perte du droit au congé-éducation dans le chef du travailleur.

Exemple : en cas d'absences injustifiées pour plus de 10% des heures de cours effectivement données : perte du congé-éducation durant 6 mois.

9. L'employeur peut-il licencier un travailleur qui a introduit une demande de congé-éducation payé ?

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. L'employeur ne peut pas le licencier, sauf des motifs justifiés étrangers à la demande de congé-éducation.

S'il ne parvient pas à démontrer que les motifs du licenciement sont étrangers à la demande de congé-éducation, l'employeur sera redevable d'une indemnité de protection correspondant à 3 mois de rémunération (sans préjudice de l'indemnité de rupture).

10. Comment l'employeur peut-il obtenir le remboursement partiel de la rémunération et des cotisations sociales versées durant le congé-éducation payé ?

L'employeur peut demander, auprès des autorités régionales compétentes, une intervention destinée à compenser le coût salarial du congé-éducation (rémunération + cotisations patronales). Cette intervention prend la forme d'un remboursement forfaitaire de 21,30 € par heure de congé-éducation.

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

Pour obtenir le remboursement du coût salarial du congé-éducation, un dossier 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. 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.

Il faudra par ailleurs se conformer aux dispositions propres à chaque Région concernée (formations reconnues, plafond d'heures, conditions de remboursement).

10.2. Quel est le contenu du dossier ?

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

[Wallonie](#)

[Bruxelles](#)

[Communauté germanophone](#)

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.

À Bruxelles, le dossier doit être introduit au plus tard le 31 décembre de l'année durant laquelle l'année scolaire concernée a pris fin (ex. : toute demande relative à l'année scolaire 2020-2021 doit être introduite au plus tôt le 1er septembre 2021 et au plus tard le 31 décembre 2021)

En Wallonie, le dossier doit être introduit pour le 31 mars de l'année suivant l'année scolaire (soit, par exemple, pour 2020-2021, avant le 31 mars 2022).

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 2020-2021, avant le 30 juin 2021)

Les demandes de remboursement peuvent également être introduites par votre secrétariat social. Si vous êtes client Group S, votre Payroll advisor peut vous aider à compléter les documents requis et les transmettre à l'autorité compétente.



Encore des questions concernant le congé-éducation payé ?
N'hésitez pas à contacter le Group S !