

QUAND AI-JE DROIT  
À DES CONGÉS PAYÉS ?

PUIS-IE CONCLURE UN

# LES DOSSIERS INFOR JEUNES

QUELLES DEMARCHES

DOIS-JE ENTREPRENDRE POUR ME  
LANCER COMME INDÉPENDANT ? • JE SUIS

SALARIÉ, QUE DOIS-JE FAIRE SI JE TOMBE  
MALADE DEMAIN ? • QUE FAUT-IL FAIRE SI MON  
EMPLOYEUR REFUSE DE ME VERSER MON SALAIRE ?

• PUIS-JE CONCLURE UN CONTRAT DE SALARIÉ ALORS QUE  
JE SUIS ÉTUDIANT ? • QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT  
D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT ? • Y A-T-IL D'AUTRES STATUTS QUE

CELUI DE FONCTIONNAIRE, INDÉPENDANT ET SALARIÉ ? • AI-JE  
DROIT AUX VACANCES EUROPÉENNES ? • QU'EST-CE QUE LE  
CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ? • LES VACANCES EUROPÉENNES, QU'EST-CE  
QUE C'EST ? • QUELLES DÉMARCHES DOIS-JE FAIRE ?



l'actualité juridique décryptée en continu

## CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ

EMPLOI

## Historique des modifications les plus récentes

- **Octobre 2023** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2023** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Avril 2023** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Février 2023** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Décembre 2022** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Octobre 2022** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Avril 2022** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Janvier 2022** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Octobre 2021** : Mise à jour de l'ensemble des montants du dossier.
- **Septembre 2021** : Modifications et actualisation des montants de l'aide juridique de deuxième ligne (Chapitre 7, point 4.1).
- **Août 2021** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Avril 2021** : Mise à jour de l'ensemble des montants du dossier.
- **Avril 2021** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Novembre 2020** : Mise à jour de l'ensemble des montants du dossier.
- **Septembre 2020** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Août 2020** : Modification des montants de l'aide juridique de deuxième ligne (Chapitre 7, point 4.1).
- **Avril 2020** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Août 2019** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2018** : Actualisation des montants de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2018** : Modifications et actualisation des montants de l'aide juridique de deuxième ligne (Chapitre 7, point 4.1).



### Attention !

La section « adresses utiles » sera désormais accessible via ce lien : [Adresses utiles](#). Pour les abonnés à la version papier des dossiers, veuillez consulter le document en annexe : Adresses utiles.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>5</b>
<b>01 LE DROIT AU CONGE-EDUCATION PAYE</b> .....	<b>6</b>
1 Qui ? .....	6
1.1 Les travailleurs bénéficiaires .....	6
Les deux catégories de bénéficiaires .....	6
La nature du lien juridique .....	7
1.2 Les travailleurs exclus .....	7
1.3 Les employeurs visés .....	8
2 Quoi ? .....	8
2.1 Les formations professionnelles .....	8
2.2 Les formations générales .....	11
2.3 La durée des formations .....	12
<b>02 OUVRIR LE DROIT AU CONGE-EDUCATION PAYE</b> .....	<b>13</b>
1 Produire une attestation d'inscription régulière .....	13
2 Quand introduire la demande ? .....	13
2.1 Avant le 31 octobre .....	13
2.2 Formation d'une durée inférieure à une année scolaire .....	14
2.3 Cas particuliers .....	14
2.4 Jury .....	14
3 Comment introduire la demande ? .....	14
<b>03 OBLIGATIONS LIEES AU DROIT AU CONGE-EDUCATION</b> .....	<b>15</b>
1 Obligations de l'employeur .....	15
1.1 Accorder le congé-éducation payé .....	15
1.2 Rémunérer le travailleur .....	15
1.3 Protection contre le licenciement .....	15
Principe .....	15
Preuve du motif du licenciement .....	16
Perte de la protection contre le licenciement .....	16
2 Obligations du travailleur .....	16
2.1 Suivre les cours avec assiduité .....	16
Preuve de l'assiduité .....	16
Délai de délivrance .....	17
2.2 Communiquer à l'employeur les absences prévues .....	17
2.3 Avertir l'employeur en cas d'abandon ou d'interruption des cours .....	17
2.4 Prévenir l'employeur en cas de seconde session .....	17
2.5 Changement d'employeur .....	18
2.6 Respecter les limites de son droit .....	18
<b>04 LA DUREE DU CONGE-EDUCATION PAYE</b> .....	<b>19</b>
1 À combien d'heures de congé le travailleur a-t-il droit ? .....	19
2 Les travailleurs à temps partiel .....	20
2.1 Chez le même employeur .....	20
2.2 Chez plusieurs employeurs .....	21
3 Cas particuliers .....	21
3.1 Inscription tardive .....	21
3.2 Dispenses de cours .....	21
4 Comment sont fixées les heures de congé-éducation payé ? .....	22
4.1 L'étalement du congé-éducation payé .....	22
Pendant l'année scolaire .....	22
Lors d'épreuves devant le jury des Communautés .....	22
En cas de seconde session .....	22
4.2 Planification du congé-éducation .....	22
Qui planifie ? .....	22
Quelles règles ? .....	23
Dérogations possibles .....	23
<b>05 PERTE DU DROIT AU CONGE-EDUCATION PAYE</b> .....	<b>24</b>
1 Manque d'assiduité .....	24
1.1 Absence irrégulière .....	24

1.2	Quand commence la période de 6 mois ?.....	25
1.3	Assiduité fautive constatée au 3 <sup>ème</sup> trimestre.....	25
2	Abandon ou interruption de la formation.....	25
2.1	Principe.....	25
2.2	Cas spécifique du jury des Communautés.....	25
3	Échecs successifs.....	26
4	Utilisation frauduleuse du droit au congé-éducation payé.....	26
5	Suivi d'une formation déjà réussie.....	26
<b>06</b>	<b>REMUNERATION DU CONGE-EDUCATION PAYE.....</b>	<b>27</b>
1	La rémunération normale.....	27
2	Plafond.....	27
3	Calcul de la rémunération normale.....	28
3.1	Rémunération hebdomadaire normale.....	28
3.2	Rémunération horaire normale.....	28
3.3	Rémunération journalière normale.....	28
4	Remboursement des rémunérations.....	28
4.1	Quand et comment introduire la demande ?.....	28
	Quand ?.....	28
	Comment ?.....	28
4.2	Forfait pour l'année scolaire 2022-2023.....	29
4.3	Particularités en cas de changement de Région.....	29
<b>07</b>	<b>EN CAS DE LITIGE.....</b>	<b>30</b>
1	Surveillance et pénalités.....	30
2	Le Contrôle des lois sociales.....	30
2.1	Quelles sont ses compétences ?.....	30
2.2	Comment déposer une plainte ?.....	31
2.3	Moyens d'action des inspecteurs.....	31
3	Le tribunal du travail.....	31
3.1	Quel est le tribunal du travail compétent ?.....	32
3.2	Comment introduire une action ?.....	32
3.3	Comparution des parties.....	32
3.4	Qui paie les frais de justice ?.....	33
4	Aide juridique et assistance judiciaire.....	33
4.1	L'aide juridique.....	33
	L'aide juridique de première ligne.....	33
	L'aide juridique de deuxième ligne.....	33
4.2	L'assistance judiciaire.....	34
4.3	Trouver un avocat spécialisé.....	35
	D'autres consultations juridiques.....	35
4.4	Une aide sociale.....	35
<b>ANNEXE.....</b>	<b>37</b>	
1	Liste des cours exclus du bénéfice du congé éducation payé.....	37
<b>CLAUSE DE DROIT D'AUTEUR.....</b>	<b>41</b>	
<b>CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ.....</b>	<b>41</b>	

# INTRODUCTION

Nombreuses sont les personnes qui, bien qu'engagées dans les liens d'un contrat de travail, souhaitent recevoir un complément de formation ou se spécialiser. C'est à ce titre que le congé-éducation payé peut se révéler utile.

Qui peut y avoir droit ? À quelles conditions ? Pendant combien de temps ? Tous ces aspects sont traités dans ce dossier.

 **Attention !**

**Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2015**, la matière du congé-éducation payé relève de la compétence des Régions et non plus de l'État fédéral.

En ce qui concerne les organismes compétents **en Région wallonne**, deux aspects sont désormais à distinguer :

- Pour l'agrément des formations ainsi que la délivrance des attestations pour les formations suivies, le service compétent est le Service Public de Wallonie (SPW)<sup>1</sup> ;
- Pour tout le reste, l'organisme compétent est le FOREM<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://emploi.wallonie.be/Reforme/Conge%20Education/conge-education.html>

<sup>2</sup> <https://www.leforem.be/entreprises/aides/formation/conge-education-payee.html>

# 01

## LE DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Le congé-éducation payé est le droit reconnu à certains travailleurs dans le secteur privé, de s'absenter du travail dans le but de suivre une formation définie et reconnue.

La rémunération du travailleur est, pendant ce temps, maintenue – ou éventuellement plafonnée (voir « [plafonnement de la rémunération normale](#) », p. 27)- et payée à l'échéance habituelle.

Ce droit, accordé à certaines catégories de travailleurs (voir « [travailleurs bénéficiaires](#) », p. 6), implique par conséquent, l'obligation pour l'employeur de donner suite à toute demande qui lui serait soumise.

Cependant, s'il revient à l'employeur d'octroyer et de gérer le congé-éducation, il ne lui incombe pas d'en faire les frais. En effet, il peut obtenir le remboursement des rémunérations et des cotisations sociales se rapportant aux journées de travail perdues (depuis la régionalisation de la matière en 2015, le remboursement est à demander au **FOREM** pour la Région wallonne.

L'octroi du congé-éducation payé n'est pas soumis à des conditions d'âge ou de nationalité. Cependant, l'utilisation en est réglementée.

### 1 QUI ?

---

#### 1.1 LES TRAVAILLEURS BÉNÉFICIAIRES<sup>3</sup>

##### LES DEUX CATÉGORIES DE BÉNÉFICIAIRES

→ Les travailleurs occupés à **temps plein** dans le secteur privé ou les contractuels d'une entreprise publique autonome (Belgacom, SNCB, La Poste) ;

L'occupation à temps plein est celle qui correspond à la durée de 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 plein ;
- Soit du cumul de plusieurs engagements à temps partiel auprès de différents employeurs ou dans le cadre de différents contrats. Dans ce cas, la durée du congé à

<sup>3</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=542>

octroyer par chaque employeur est proportionnelle à la durée d'occupation du travailleur par chacun d'eux.

*Par exemple : un employé travaille 22 heures par semaine chez un premier employeur et 18 heures par semaine chez un second. Il preste donc un total de 40 heures qui correspond à une occupation à temps plein. Il peut, par conséquent, prétendre au congé-éducation payé.*

→ Les travailleurs occupés à **temps partiel** dans le secteur privé ou les contractuels d'une entreprise publique autonome (Belgacom, SNCB, La Poste) :

- Occupés au moins à 4/5<sup>e</sup> temps, ou ;
- Occupés à temps partiel sur la base d'un horaire variable; ces travailleurs visés ci-avant peuvent prétendre au congé-éducation pour suivre, pendant ou en dehors de l'horaire normal de travail, des formations professionnelles et/ou générales, ou ;
- Occupés à horaire fixe au moins à mi-temps et moins d'un 4/5<sup>e</sup> temps et qui suivent pendant les heures de travail des formations professionnelles exclusivement.

### LA NATURE DU LIEN JURIDIQUE

La nature du lien juridique (c'est-à-dire du contrat) qui unit employeur et travailleur importe peu. Les prestations peuvent être fournies indifféremment (que ce soit pour une durée déterminée ou indéterminée) dans les liens de plusieurs types de contrat, chez un ou plusieurs employeurs.

Ces prestations peuvent être fournies :

- Comme ouvrier, employé, représentant de commerce, domestique ; dans le cadre d'un contrat d'insertion professionnelle, d'un contrat d'intérimaire occupé auprès d'un utilisateur du secteur privé et ce durant une période représentative<sup>4</sup> au cours d'une année scolaire, ou, en ce qui concerne les associations sans but lucratif, d'un contrat PRIME ou d'un contrat APE ou ACS ;
- Sous l'autorité d'une personne sans contrat (*par exemple : comme chômeur occupé par une association*) ;
- Auprès d'une entreprise publique autonome (*Belgacom, la SNCB, Poste, etc.*).

## 1.2 LES TRAVAILLEURS EXCLUS

- = Les travailleurs (statutaires ou contractuels) du secteur public : l'État, les Communautés, les Régions, les Provinces, les associations de provinces, les communes, les associations de communes, les CPAS, les intercommunales, les agglomérations, les fédérations de communes, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public, SAUF les contractuels d'une entreprise publique autonome (Belgacom, SNCB, La Poste) qui, eux, peuvent en bénéficier ;
- Le personnel enseignant (sauf le personnel administratif, technique et ouvrier des établissements libres si leur salaire est à charge de l'institution) ;
- Les travailleurs qui sollicitent, pour la ou les formations suivies, l'octroi d'une indemnité de promotion sociale ;

<sup>4</sup> La période représentative n'est pas définie juridiquement. Il peut s'agir de 2 semaines ou de 2 mois. Tout dépend du type de formation suivie et du contrat de travail. C'est la pratique qui définira donc la longueur de la période.

- Les travailleurs qui sont occupés sous les liens d'un contrat d'apprentissage; tant dans les classes moyennes que dans l'industrie si l'employeur ne verse pas à l'ONSS la cotisation patronale de **0,05 %** servant au financement du congé-éducation payé et ce, à partir du 1<sup>er</sup> janvier qui suit le 18<sup>ème</sup> anniversaire du stagiaire bénéficiaire (pourcentage applicable à partir du dernier trimestre de 2014)<sup>5</sup>.

### 1.3 LES EMPLOYEURS VISÉS

La législation concernant le congé-éducation payé s'applique aux employeurs et aux autres personnes - du secteur privé - sous l'autorité desquelles des prestations de travail sont fournies.

**Les services publics sont donc exclus** et ce, quel que soit le lien qui les lie à leurs travailleurs (agents contractuels, agents temporaires ou définitifs, etc.), à l'exclusion des travailleurs occupés par les entreprises publiques autonomes en vertu d'un contrat au sens de la loi du 3 juillet 1978. Les services publics ne participent en effet pas à l'alimentation du Fonds budgétaire créé à cet effet.

## 2 QUOI ?

---

On distingue deux types de formations qui ouvrent le droit au congé-éducation payé : les formations **professionnelles** et les formations **générales**.

Pour ouvrir le droit au congé-éducation payé, les formations doivent :

- Soit, faire partie des formations automatiquement reconnues par la législation sur le congé-éducation payé ;
- Soit, être agréées par une Commission d'agrément<sup>6</sup>.

De plus, les formations doivent impérativement comporter un minimum de **32 heures** de cours par an.

Ce minimum d'heures requis ne s'applique pas aux formations spécifiques, en lien avec le développement économique d'un secteur professionnel ou pour l'accès à un métier, considérées comme prioritaires par le Gouvernement.

### 2.1 LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Les formations professionnelles regroupent un ensemble très vaste de formations ouvrant le droit au congé-éducation.

Les formations supérieures (type court, type long, universitaires) citées ci-dessous ouvrent le droit au congé-éducation payé lorsqu'il s'agit de cours du soir ou le week-end. Si la formation est donnée en cours du jour le congé-éducation payé n'est pas octroyé.

→ L'enseignement de promotion sociale

<sup>5</sup> Voir l'article 19 de l'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.

<sup>6</sup> Cette Commission fait partie du Conseil économique et social de Wallonie. Elle a été créée par le Décret wallon du 16 avril 2016 (M.B. 11 mai 2016).



La plupart des cours de promotion sociale qui sont le plus souvent organisés le soir et/ou le week-end, ouvre le droit au congé-éducation payé. Pour cela, il faut tout d'abord que ces cours soient reconnus par les Communautés<sup>7</sup>.

Les services de l'enseignement de promotion sociale sont nombreux. Cet enseignement organise des cours tant au niveau secondaire (général, technique et professionnel) qu'au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire<sup>8</sup>.

Certains cours néanmoins n'ouvrent pas le droit au congé-éducation payé. Notamment les cours relevant : des arts décoratifs, des arts ménagers, des soins de beauté, de l'accueil et du tourisme. Pour une liste exhaustive des formations exclues, se référer à [l'annexe 1 « liste de cours exclus du bénéfice du congé-éducation payés »](#), p. 37.



### Attention!

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.

#### → L'enseignement artistique

Certains cours du secondaire supérieur et du supérieur à finalité de l'enseignement artistique à horaire réduit ouvrent le droit au congé-éducation payé. Il s'agit des cours de :

- 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.

Toutes les autres formations de cet enseignement sont exclues.

#### → L'enseignement supérieur de type court

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

#### → L'enseignement supérieur 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 le droit au congé-éducation payé. Ces cours sont dispensés, en horaire décalé dans les « Hautes écoles » pour ce qui concerne la Fédération Wallonie-Bruxelles.

#### → L'enseignement universitaire

Les cours ouvrant le droit au congé-éducation payé sont :

- Les cours universitaires des 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles, organisés le soir ou le week-end dans les universités et les établissements assimilés aux universités en vue d'obtenir un titre légal ou scientifique ;

<sup>7</sup> Cours de promotion sociale organisés, subventionnés ou reconnus.

<sup>8</sup> Voir le Dossier Juridique Infor jeunes « Enseignement supérieur ».

- Les masters complémentaires organisés le soir et le week-end.

Les cours universitaires de 3<sup>ème</sup> cycle menant au grade académique de docteur n'ouvrent pas le droit au congé-éducation.

→ Les formations permanentes des classes moyennes (IFAPME)

Certaines formations prévues dans le cadre de la formation permanente des Classes moyennes (la formation de chef d'entreprise, le recyclage, le perfectionnement, la reconversion) ouvrent le droit au congé-éducation payé.

Pour plus d'information sur l'enseignement IFAPME, voir le Dossier Juridique Infor jeunes « IFAPME formation permanente dans les classes moyennes ».

Pour une liste exhaustive des formations exclues, se référer à [l'annexe « 1 liste de cours exclus du bénéfice du congé-éducation payés »](#), p. 37.

→ Les formations du secteur de l'agriculture

Les formations de types A, B et C prévues par les règlements relatifs à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture (cours et stages relatifs à l'installation des agriculteurs, etc.) ouvrent le droit au congé-éducation payé.

→ Le jury central

La préparation et la présentation d'examens au Jury central ouvre le droit au congé-éducation payé moyennant certaines contraintes. Le congé doit obligatoirement être pris durant la période d'examen (soit entre le moment d'inscription à l'examen et l'examen lui-même). En plus de l'attestation déclarant que le travailleur est régulièrement inscrit, une attestation assurant la bonne présentation de chacun des examens (comprenant les dates exactes) est requise.

→ Les formations sectorielles

Les formations sectorielles reconnues<sup>9</sup> par une décision de la commission paritaire compétente ouvrent le droit au congé-éducation payé.

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

→ Les formations reconnues par une Commission d'agrément

Anciennement, il s'agissait de la Commission fédérale. Suite à la régionalisation de la matière, la Wallonie est désormais dotée d'une Commission d'agrément, créée au sein du Conseil économique et social de Wallonie.

Les formations professionnelles dont le programme est agréé par ces commissions sont concernées par le congé-éducation payé.

→ La 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<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Généralement, il s'agit de formations techniques en vue de l'adaptation aux nouvelles technologies.

→ Les formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie

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, voir [adresses utiles](#)) ouvrent aussi le droit au congé-éducation payé.

→ Les formations de tuteurs

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les formations de tuteurs qui entrent en ligne de compte pour les réductions groupe-cible pour tuteurs<sup>11</sup> ouvrent le droit au congé-éducation payé. Par dérogation, ces formations peuvent avoir une durée annuelle inférieure à 32h.



**Attention!**

L'enseignement à distance ne permet pas de bénéficier du congé-éducation payé. En effet, il ne requiert pas une présence aux cours, or le droit à ce type de congé se calcule sur base d'une présence au cours.

## 2.2 LES FORMATIONS GÉNÉRALES

Sont considérées comme formations générales :

→ Les formations organisées par des syndicats

Ces cours sont, en général, de courte durée et donnés pendant les heures de travail.

→ Les formations organisées par des 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.

Ces formations ouvrent le droit au congé-éducation payé. Il s'agit de cours qui visent un public large et qui se déroulent sur du plus long terme : parfois plusieurs années scolaires.

→ Les formations dont le programme est agréé par une Commission d'agrément

Anciennement, il s'agissait de la Commission fédérale. Suite à la régionalisation de la matière, la Wallonie est désormais dotée d'une Commission d'agrément, créée au sein du Conseil économique et social de Wallonie.

Les formations dont le programme est agréé par ces commissions sont concernées par le congé-éducation payé.



**Attention!**

La liste des formations reconnues n'est pas statique.

Les commissions paritaires peuvent en outre retenir certaines formations qui n'ouvrent pas le droit au congé-éducation payé, car elles les considèrent utiles pour leur secteur. Ces

<sup>10</sup> Pour plus d'informations, veuillez consulter le lien suivant : <http://www.validationdescompetences.be>.

<sup>11</sup> Voir : [www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=29446](http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=29446).

formations retenues donneront droit, pour le secteur concerné, au congé-éducation payé après un nouvel agrément.

### 2.3 LA DURÉE DES FORMATIONS

Pour ouvrir le droit au congé-éducation payé, les formations doivent comporter un minimum de **32 heures/an**.

Les formations peuvent s'étaler sur quelques centaines d'heures, voire sur plusieurs années.

# 02

## OUVRIR LE DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

C'est le travailleur qui ouvre le droit au congé-éducation payé.

### 1 PRODUIRE UNE ATTESTATION D'INSCRIPTION RÉGULIÈRE

Le travailleur doit, pour ouvrir ce droit, avertir et informer son employeur par un certificat attestant de son inscription régulière à une ou plusieurs formation(s) reconnue(s). Cette attestation mentionne également le nombre d'heures de formation ainsi que le calendrier suivant lequel elles se déroulent.

Le certificat attestant de l'inscription régulière à une session d'épreuves devant les jurys des Communautés est délivré par les services des jurys. Le certificat doit faire mention :

- Des nom et prénom du délégué de l'autorité chargé de recevoir les inscriptions ainsi que sa qualité ;
- Des nom et prénom, lieu et date de naissance du travailleur ainsi que son adresse ;
- De la dénomination des examens auxquels le travailleur est régulièrement inscrit et la session de l'année pour laquelle l'inscription est prise ;
- Les dates de début et de fin de la session pour laquelle l'inscription est prise.

L'autorité précitée appose son cachet sur le certificat délivré.

Lorsqu'elle n'est pas en mesure de donner les dates des sessions, elle précise que celles-ci seront fournies par l'institution chargée de procéder à l'organisation des examens. Cette dernière est alors tenue de délivrer au travailleur un certificat précisant ces dates.

### 2 QUAND INTRODUIRE LA DEMANDE ?

#### 2.1 AVANT LE 31 OCTOBRE

Le travailleur doit introduire sa demande de congé-éducation payé auprès de son employeur, **au plus tard le 31 octobre** de l'année scolaire. Pour ce faire, il fait parvenir à son employeur une attestation d'inscription régulière.

L'attestation d'inscription régulière aux cours doit être fournie au travailleur par le chef d'établissement, au plus tard, **dans les 20 jours** qui suivent le début de la formation.

## 2.2 FORMATION D'UNE DURÉE INFÉRIEURE À UNE ANNÉE SCOLAIRE

Lorsque l'on suit une formation d'une durée inférieure à une année scolaire normale, l'attestation d'inscription aux cours doit être introduite le plus rapidement possible.

## 2.3 CAS PARTICULIERS

En cas d'inscription tardive (c'est-à-dire au-delà du 31 octobre de l'année scolaire), lorsque le travailleur change 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 est introduite, au plus tard, **dans les 15 jours** de l'inscription ou du changement d'employeur.

Les attestations d'inscription régulière diffèrent très légèrement selon que la formation s'étend sur une année scolaire ou non.

En cas d'inscription tardive, l'attestation d'inscription régulière aux cours doit être délivrée au travailleur, au plus tard, **dans les 8 jours** qui suivent cette inscription.

## 2.4 JURY

Quant au travailleur inscrit aux épreuves du jury des Communautés, il remet le certificat d'inscription aux épreuves à son employeur, au plus tard **dans les 30 jours** qui suivent l'inscription.

Si les dates des sessions ne sont pas précisées et s'il s'agit d'un certificat établi par l'institution chargée de procéder à l'organisation des examens, celui-ci doit être remis à l'employeur au plus tard dans **les 8 jours** de sa délivrance et, en tout cas, au plus tard le 1<sup>er</sup> jour de la session d'examens.



**Attention!**

L'employeur peut refuser le droit au congé-éducation payé au travailleur lorsque la demande n'a pas été introduite dans les délais prescrits. Si l'employeur décidait d'accorder ce droit malgré le retard, le FOREM (voir [adresses utiles](#)) procéderait au remboursement des cotisations sociales (pour autant que les autres conditions exigées soient remplies).

## 3 COMMENT INTRODUIRE LA DEMANDE ?

---

Elle peut être remise de la main à la main avec délivrance d'un accusé de réception. Ce dernier peut être un reçu ou un double du document sur lequel l'employeur appose sa signature. Cette signature ne vaut en fait que comme accusé de réception de la demande.

La demande de congé-éducation payé peut également être adressée à l'employeur par lettre recommandée à la poste.

La façon d'introduire la demande de congé-éducation ne revêt de l'importance que pour pouvoir garder une preuve de la remise du document à l'employeur.

# 03

## OBLIGATIONS LIÉES AU DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION

### 1 OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

---

#### 1.1 ACCORDER LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

L'employeur est obligé d'accorder le congé-éducation à son travailleur si toutes les conditions imposées par la loi (quant aux formations, à l'assiduité, à la planification des congés, etc.) sont satisfaites.

#### 1.2 RÉMUNÉRER LE TRAVAILLEUR

L'employeur est tenu de rémunérer le travailleur à l'échéance habituelle, y compris pour les heures de congé-éducation payé (voir « [rémunération du congé-éducation payé](#) », p. 27). Cela signifie que l'employeur ne peut attendre d'être payé par le FOREM (Région wallonne) pour rémunérer, à son tour, le travailleur.

#### 1.3 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

##### PRINCIPE

L'employeur ne peut licencier le travailleur qui demande à bénéficier d'un congé-éducation payé. Cette protection contre le licenciement s'applique à partir du moment où le travailleur a introduit sa demande de congé-éducation payé et ce, jusqu'au terme de la formation, sauf si les motifs invoqués pour le licenciement sont étrangers à cette demande.

La protection contre le licenciement est acquise au travailleur pour toute la durée d'un cycle d'études s'étendant sur plusieurs années. Lors d'épreuves à passer devant le jury des Communautés, la protection s'étend jusqu'à la fin de la session.

Elle est maintenue également en cas de perte du droit au congé pour assiduité insuffisante.

## PREUVE DU MOTIF DU LICENCIEMENT

C'est l'employeur qui doit prouver que les motifs du licenciement sont étrangers à la demande de congé-éducation payé. Si les motifs invoqués pour appuyer le licenciement ne sont pas étrangers à la demande introduite par le travailleur pour pouvoir bénéficier du congé-éducation payé, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération de 3 mois, et ce, indépendamment des indemnités dues au travailleur pour rupture de contrat de travail.

Lorsque, par contre, le licenciement n'est pas en relation avec la demande de congé-éducation payé, l'employeur n'est pas redevable de cette indemnité. D'autre part, dans ce cas, le congé-éducation payé ne suspend pas la période de préavis et le travailleur peut continuer à bénéficier de son droit au congé-éducation payé durant la période de préavis.

## PERTE DE LA PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Lorsque le travailleur interrompt le déroulement normal de son cycle d'études, il perd le bénéfice de la protection contre le licenciement au jour de la constatation des faits. Il y a interruption lorsqu'on ne reprend pas les cours au terme des vacances séparant deux années d'études.

La protection est également perdue lorsque, durant son congé-éducation payé, le travailleur s'est livré à une activité lucrative indépendante ou salariée.

## 2 OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

---

### 2.1 SUIVRE LES COURS AVEC ASSIDUITÉ

Le bénéfice du congé-éducation payé n'est accordé qu'au travailleur qui suit les cours avec assiduité.

#### PREUVE DE L'ASSIDUITÉ

Le travailleur doit apporter la preuve de son assiduité en donnant, à l'employeur, une **attestation** établie par le chef de l'établissement où les cours sont suivis et qui mentionne clairement l'horaire de ceux-ci. Cette attestation rend compte de la présence régulière du travailleur aux cours.

Si la formation s'étend sur une année scolaire, l'attestation d'assiduité doit être **trimestrielle**.

Lorsque la formation s'étend sur une période supérieure à 3 mois, sans pour autant correspondre à une année scolaire, l'attestation sera établie pour une période de 3 mois.

Enfin, lorsque la formation est organisée sur une période égale ou inférieure à 3 mois, le certificat d'assiduité est établi pour la durée de la formation.

Afin d'éviter tout problème, le certificat ne doit contenir aucune rature ni surcharge au niveau des absences injustifiées.

Aucun délai n'est prévu par la loi pour remettre cette attestation à l'employeur. Cependant, ce dernier peut refuser le droit au congé pour la suite de la formation tant qu'il n'est pas en possession du certificat d'assiduité.



## DÉLAI DE DÉLIVRANCE

L'attestation d'assiduité doit être délivrée par l'établissement qui dispense les cours au plus tard **dans les 8 jours** qui suivent la fin de la période considérée. Par ailleurs, l'établissement doit tenir à jour un registre ou une liste des présences.

Il appartient à l'établissement organisant la formation d'apprécier la légitimité des absences et de les qualifier de « régulières » ou pas. De même, il appartient aux travailleurs et aux employeurs de vérifier si les attestations scolaires sont correctement et clairement complétées afin d'éviter toute contestation ultérieure en ce qui concerne le remboursement des congés accordés.



**Attention !**

Le manque d'assiduité aux cours peut mener à la perte du congé-éducation payé (voir « [Perte du droit au congé-éducation payé](#) », p. 24).

## 2.2 COMMUNIQUER À L'EMPLOYEUR LES ABSENCES PRÉVUES

Cette obligation du travailleur vise à permettre à l'employeur d'organiser et d'établir le planning de l'entreprise en tenant compte des absences des personnes qu'il emploie. Aucun formulaire spécifique n'est prévu à cet effet.

## 2.3 AVERTIR L'EMPLOYEUR EN CAS D'ABANDON OU D'INTERRUPTION DES COURS

Le travailleur qui interrompt ou abandonne sa formation ou n'est pas suffisamment assidu (on parle alors de suspension) en avertit son employeur au plus tard **dans les 5 jours** de l'interruption ou de l'abandon des cours (voir « [En cas d'abandon ou d'interruption de la formation](#) », p. 25).

Aucun formulaire n'est prévu à cet effet. Le nombre d'heures de congé-éducation payé dont le travailleur pourra bénéficier sera calculé sur base de sa présence effective aux cours avant son premier jour d'abandon ou de suspension.

## 2.4 PRÉVENIR L'EMPLOYEUR EN CAS DE SECONDE SESSION

Lorsqu'un travailleur suit une formation s'étalant sur une année scolaire et doit subir des épreuves en seconde session (et pour peu qu'il dispose encore d'heures de congé-éducation payé), il est tenu de fournir à son employeur une attestation qui précise les dates auxquelles il devra présenter sa seconde session.



**Attention !**

L'attestation mentionnant la date des examens que le travailleur doit présenter en seconde session doit être délivrée, au plus tard, **dans les 8 jours** qui suivent la fin de la première session d'examens. Par ailleurs, l'attestation de seconde session d'examens ne concerne en principe que les seules formations organisées en année scolaire (ou académique).

Il devra effectivement présenter ces examens pour pouvoir prétendre à un 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.

## 2.5 CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

Si le travailleur bénéficie du droit au congé-éducation payé et change d'employeur en cours d'année, il maintient son droit chez son nouvel employeur. C'est également le cas pour un travailleur qui avait entamé une formation en relation avec son emploi et change de secteur ; il conserve le droit au congé-éducation payé, même si la formation n'a plus de rapport avec le secteur d'activité de son nouvel emploi.

Le travailleur doit remettre à son nouvel employeur l'attestation d'inscription régulière aux cours et fournir une attestation de son ancien employeur indiquant le nombre d'heures dont il a déjà bénéficié.

## 2.6 RESPECTER LES LIMITES DE SON DROIT

Lorsqu'un travailleur s'est absenté du travail en invoquant indûment le bénéfice du droit au congé-éducation payé, il ne peut à ce titre exiger le paiement de sa rémunération normale.

Lorsque la dissimulation du travailleur est constatée après que celui-ci ait perçu (indûment) sa rémunération normale, l'employeur peut en exiger le remboursement. En ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale, l'employeur introduira une demande auprès de l'ONSS en vue de se faire rembourser. Il établira que la rémunération servant de base à la perception des cotisations sociales n'était pas due.

# 04

## LA DURÉE DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

### 1 À COMBIEN D'HEURES DE CONGÉ LE TRAVAILLEUR A-T-IL DROIT ?

Le nombre d'heures de congé auquel le travailleur a droit est calculé en prenant en considération le nombre d'heures de présence effective aux cours, sans pouvoir excéder, au cours d'une même année, certains plafonds<sup>12</sup>. Ceux-ci dépendent du type de formation suivie et sont parfois plus élevés si la formation a lieu durant les heures de travail.

Lorsque la formation est suivie EN DEHORS des heures de travail

Type de formation	Plafond (en heures)
Formation professionnelle	100
Formation générale	80
Formation professionnelle + formation générale	100
Formation en langues	80
Formation en langues + formation professionnelle	100
Bachelier organisé dans un cursus de type long de l'ens. sup. de la Com. fr.	120
Master	120

<sup>12</sup> [http://www.groups.be/1\\_74556.htm](http://www.groups.be/1_74556.htm)

### Lorsque l'horaire de la formation COÏNCIDE avec le temps de travail

Type de formation	Plafond (en heures)
Formation professionnelle	105
Formation générale	85
Plusieurs cours de nature différente	105

### Cas particuliers

Examen au jury d'État	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'examens

### Lorsque les formations suivies préparent à l'exercice d'un métier en pénurie

Dans ce cas, le quota annuel de congé-éducation payé est uniformément fixé à **180 heures**. Pour ces formations, il n'est pas nécessaire de déterminer si les heures coïncident ou non avec les horaires de travail du travailleur en question.

Attention, toutes les formations menant aux métiers en pénurie ne donnent pas nécessairement droit au congé-éducation payé. Pour bénéficier de cet avantage, il faut avant tout s'inscrire à une formation qui ouvre ce droit.



#### Attention !

Les heures durant lesquelles le travailleur s'absente dans le cadre du congé-éducation payé sont assimilées à des heures de travail effectif pour l'application de la législation sociale (par exemple, pour les vacances annuelles, etc.).

## 2 LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

### 2.1 CHEZ LE MÊME EMPLOYEUR

Dans le cas d'un travailleur à temps partiel, les plafonds sont toujours de rigueur et il convient de multiplier le nombre d'heures de cours suivis (ou le plafond) par le taux de prestations effectué par le travailleur.

Voici quelques exemples pour aider à la compréhension :

- Dans le cas d'une formation donnant droit à 100 heures de congé-éducation et pour un travailleur à temps partiel travaillant 32h/semaine avec le temps plein conventionnel à 38h/semaine :

Si le travailleur a suivi 170 heures de cours : on comptera le plafond  $100 \times 32 / 38 = 84.2$  heures.

Si le travailleur a suivi 80 heures de cours : on comptera  $80 \times 32 / 38 = 67.3$  heures.

- Si le travailleur est tantôt à temps partiel, tantôt à temps plein, on calculera une moyenne proportionnelle pour les deux périodes.

## 2.2 CHEZ PLUSIEURS EMPLOYEURS

Lorsqu'un travailleur occupe plusieurs emplois à temps partiel chez divers employeurs, la durée du congé-éducation payé que va octroyer chacun des employeurs sera proportionnelle à la durée d'occupation du travailleur.

*Par exemple : un travailleur est occupé 20 heures/semaine chez un premier employeur et 18 heures/semaine chez un second. La durée d'un temps plein chez le premier employeur correspond à 40 heures/semaine et 38 heures/semaine chez le second.*

*Le travailleur preste donc, au total, 38 heures/semaine. Ce qui correspond à un emploi à temps plein. Il ouvre donc le droit au congé-éducation payé.*

*Le premier employeur devra lui octroyer un congé-éducation payé de 20/40e de la durée totale tandis que le second devra lui octroyer un congé-éducation payé de 18/38e.*

Il se peut que la prise du congé-éducation s'impose uniquement sur l'horaire de travail presté auprès de l'un des employeurs. Dans ce cas, la totalité du congé-éducation peut être utilisée chez ce seul employeur, à condition qu'il marque son accord pour supporter à lui seul la totalité des absences.

## 3 CAS PARTICULIERS

---

La durée du congé-éducation payé est modifiée lorsque le travailleur s'inscrit tardivement à la formation. Il en est de même s'il obtient des dispenses.

### 3.1 INSCRIPTION TARDIVE

Il peut arriver que le travailleur s'inscrive à une formation avec retard. Le nombre d'heures de cours qu'il aura manqué sera déduit.

Le certificat d'inscription régulière aux cours fera mention de l'inscription tardive.

### 3.2 DISPENSES DE COURS

Le travailleur, du fait de ses connaissances professionnelles, de son expérience ou de formations suivies antérieurement, peut obtenir des « dispenses de cours ». Cela signifie qu'il peut obtenir l'autorisation de ne pas devoir suivre tel ou tel cours.

Dans ce cas, la durée du congé-éducation payé peut être modifiée. En effet, le nombre d'heures de cours dont le travailleur est dispensé est à déduire du nombre d'heures de cours que comporte la formation suivie.

Il faut tenir compte du nombre d'heures de présence effective aux cours. Une période de cours de 50 minutes donne cependant droit à un congé d'une heure.

Le nombre d'heures que comporte la formation lorsque les heures de dispense ont été déduites, figure sur l'attestation d'inscription régulière aux cours.

## 4 COMMENT SONT FIXÉES LES HEURES DE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?

---

### 4.1 L'ÉTALEMENT DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

#### PENDANT L'ANNÉE SCOLAIRE

Lorsque la formation est organisée en année scolaire, le congé-éducation est pris entre le début de l'année scolaire concernée et la fin de la première session d'examens de cette même année.

Lorsque la formation ne s'étend pas sur une année scolaire (mais sur quelques mois, par exemple), le congé-éducation est pris entre le début et la fin de la formation.

Quoi qu'il en soit, les dates entre lesquelles le congé peut être pris doivent nécessairement figurer sur l'attestation d'inscription régulière.

Il est possible de prendre le congé-éducation payé en dehors des jours de cours et durant les vacances scolaires, s'il est pris entre la date de début et la date de fin de la formation.

#### LORS D'ÉPREUVES DEVANT LE JURY DES COMMUNAUTÉS

Le congé-éducation payé doit être pris entre le 15<sup>e</sup> jour qui suit la remise du certificat d'inscription à une session et le dernier jour de cette session. L'employeur peut toutefois autoriser la prise du congé-éducation payé dès le jour de la remise du certificat.

#### EN CAS DE SECONDE SESSION

Lors d'une seconde session, la période au cours de laquelle les congés peuvent être pris est prolongée jusqu'à la fin de cette session lorsque la formation est organisée en année scolaire, à condition que le travailleur ait effectivement présenté ses examens.

### 4.2 PLANIFICATION DU CONGÉ-ÉDUCATION

Si l'employeur ne peut refuser l'octroi de congés dans le cadre du congé-éducation payé, il a cependant la possibilité de réaliser une planification afin de pouvoir gérer les différentes demandes individuelles de congé-éducation payé.

Le travailleur peut, compte tenu de la planification établie, répartir ses congés pendant l'année, avant les examens, en prenant des jours complets ou quelques heures/jour.

#### QUI PLANIFIE ?

Le congé-éducation payé est planifié dans l'entreprise par :

- Le conseil d'entreprise s'il y en a un ;
- D'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale de l'entreprise s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ;
- D'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs s'il n'y a ni conseil d'entreprise, ni délégation syndicale.

## QUELLES RÈGLES ?

La planification tient compte tant des exigences quant à l'organisation du travail au sein de l'entreprise que des situations et intérêts propres aux travailleurs. On veillera, autant que possible, à ce que les heures de cours ne coïncident pas avec les heures normales de travail.

Quoi qu'il en soit, la planification collective prime sur la planification individuelle. Mais cette planification ne peut empêcher le travailleur d'épuiser le congé-éducation payé auquel il peut prétendre. La planification est par ailleurs régie par des règles qui tiennent compte de la taille de l'entreprise. Afin de pouvoir établir cette planification, les certificats d'inscription régulière doivent être remis avant le 31 octobre ou, au plus tard, dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

### Dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs

L'employeur peut s'opposer à ce que plus de **10 %** du nombre total de travailleurs s'absentent en même temps, en raison d'un congé-éducation payé. Cependant, un travailleur au moins devra être autorisé à s'absenter dans ce cadre.

### Dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs

L'employeur peut s'opposer à ce que plus de **10 %** des travailleurs exerçant la même fonction s'absentent en même temps, en raison d'un congé-éducation payé. Un travailleur au moins devra toutefois être autorisé à s'absenter dans ce cadre.

### Dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs

L'employeur peut s'opposer à ce que plus de **10 %** des travailleurs exerçant la même fonction s'absentent en même temps, en raison d'un congé-éducation payé. Un travailleur au moins, par fonction, devra toutefois être autorisé à s'absenter pour ce motif. C'est le conseil d'entreprise ou la commission paritaire compétente qui définit, au préalable, ce qu'il faut entendre par « même fonction ».

### Dans les entreprises occupant plus de 100 travailleurs

La planification des absences peut avoir été organisée dans une convention collective de travail, signée par toutes les organisations représentées à la délégation syndicale.

Le nombre de travailleurs occupé est celui qui résulte de la déclaration trimestrielle que l'employeur doit faire parvenir à l'ONSS le 30 septembre de l'année concernée.

## DÉROGATIONS POSSIBLES

Lors d'événements imprévisibles ou de circonstances contraignantes (qui ne sont pas définis par la loi), il peut être dérogé, sur demande motivée de l'employeur ou du travailleur, à la planification qui avait été établie. Des modalités particulières peuvent alors être fixées concernant l'utilisation du congé-éducation payé. Elles doivent l'être de commun accord entre employeur et travailleurs concernés, éventuellement assistés par la délégation syndicale.

# 05

## PERTE DU DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

### 1 MANQUE D'ASSIDUITÉ

Le bénéfice du congé-éducation payé n'est plus accordé, pendant une période de **6 mois**, au travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'**1/10<sup>e</sup>** de leur durée (pourcentage évalué sur base des cours réellement dispensés).

#### 1.1 ABSENCE IRRÉGULIÈRE

Une absence irrégulière est une absence sans motif légitime reconnu par l'établissement. Par conséquent, la légitimité des absences est laissée à l'entière appréciation de l'établissement ou des organisations qui dispensent la formation.

La validité des absences se limite strictement aux cas suivants :

- Certificat médical du travailleur ou d'un membre de sa famille résidant sous le même toit ;
- Absence justifiée par un motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur transmise à l'école ;
- Grève ou maladie du professeur ;
- Grève des transports en commun ;
- Intempéries hivernales exceptionnelles (verglas généralisé, neiges abondantes) ;
- Petit chômage (appelé également « congé de circonstance », il s'agit de courte période d'absence pendant laquelle il y a maintien de la rémunération) ;
- Fermeture de l'établissement pour une raison bien déterminée.

Pour rappel, 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 par module, 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 1<sup>er</sup> septembre et qui finit le 31 janvier, il y aura une première attestation pour la période de septembre jusque fin novembre et une 2<sup>e</sup> 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 6 mois s'évalue sur base des heures de cours effectivement données et non sur base des heures théoriques du trimestre concerné.

## 1.2 QUAND COMMENCE LA PÉRIODE DE 6 MOIS ?

La période de 6 mois de perte du droit au congé-éducation payé prend cours :

- À la fin des cours si la durée de la formation est inférieure ou égale à 3 mois ;
- À la fin de la période de 3 mois au cours de laquelle une absence irrégulière a été constatée si les cours durent plus de 3 mois (sans être organisés en année scolaire);
- À la fin du trimestre scolaire au cours duquel une absence irrégulière a été constatée si les cours sont organisés en année scolaire.

## 1.3 ASSIDUITÉ FAUTIVE CONSTATÉE AU 3<sup>ÈME</sup> TRIMESTRE

Lorsque l'assiduité fautive a été constatée au troisième trimestre scolaire, la période de suspension s'étendra forcément sur 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, son nombre d'heures de congé-éducation payé à accorder pour cette nouvelle année scolaire sera diminué d'un certain nombre d'heures, nombre qui se calculera de la même manière que s'il y avait eu inscription tardive.

## 2 ABANDON OU INTERRUPTION DE LA FORMATION

---

### 2.1 PRINCIPE

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

Le travailleur doit notifier l'abandon ou l'interruption au plus tard **dans les 5 jours** de leur intervention. 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 auxquelles le travailleur pourra alors prétendre s'établira sur base des heures de cours auxquelles il était présent avant son abandon ou avant et après son interruption.

### 2.2 CAS SPÉCIFIQUE DU JURY DES COMMUNAUTÉS

Lorsqu'un travailleur demande un congé-éducation payé pour préparer et présenter des examens devant le jury mais qu'il ne présente aucun de ces examens, les sommes payées par l'employeur ne sont pas remboursées par le service congé-éducation payé. L'employeur peut alors exiger d'être remboursé, par le travailleur, des sommes que ce dernier a perçues indûment. La sanction ne s'assimile pas à une perte du droit au congé-éducation payé pour l'avenir.

Si le travailleur abandonne en cours de session, aucune sanction ne sera appliquée.

### 3 ÉCHECS SUCCESSIFS

---

Le bénéficiaire du congé-éducation payé n'est plus accordé pour le même cours ou pour la même année d'études au travailleur qui, après avoir suivi deux fois ce même cours ou cette même année, n'a pas obtenu le certificat d'évaluation. Sauf si ce double échec peut être imputé à des circonstances indépendantes de la volonté du travailleur (maladie, etc.).

Le travailleur peut toutefois s'inscrire à d'autres formations et bénéficier pour celles-ci du congé-éducation payé.

### 4 UTILISATION FRAUDULEUSE DU DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

---

Si un travailleur se livre à une activité lucrative, indépendante ou salariée durant son congé-éducation, il perd son droit au congé pendant **12 mois**. La période de 12 mois débute le jour de la constatation des faits.

### 5 SUIVI D'UNE FORMATION DÉJÀ RÉUSSIE

---

Le travailleur qui participe à une formation qu'il a déjà suivie et réussie, ne peut plus bénéficier du congé-éducation payé pour suivre à nouveau cette formation.

# 06

## RÉMUNÉRATION DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

Le travailleur a droit à sa rémunération normale - éventuellement plafonnée - pour les heures d'absence qu'il aurait normalement dû prester selon les termes de son contrat de travail.

Cette rémunération normale plafonnée est avancée par l'employeur. Celui-ci en demandera ensuite le remboursement au service congé-éducation payé du **FOREM** (Région wallonne).

### 1 LA RÉMUNÉRATION NORMALE

La rémunération normale se calcule conformément à la législation en matière de jours fériés payés. Cela signifie que la rémunération comprend les primes et les avantages en nature éventuels, que l'on convertit en espèces. Sont par contre exclus les avantages et primes de fin d'année.

Le travailleur en congé-éducation payé a droit au paiement de sa rémunération à la date habituelle. Autrement dit, l'employeur ne peut en aucune manière attendre d'avoir été remboursé pour payer son salarié.

### 2 PLAFOND

L'employeur peut (mais ne doit pas) limiter la rémunération normale à prendre en considération pour l'application du droit au congé-éducation payé à **3.500 € brut par mois**<sup>13</sup>.

Ce plafond ne vise nullement à exclure du bénéfice du congé-éducation payé le travailleur qui perçoit une rémunération brute supérieure à ce plafond, ni même d'interdire à l'employeur de rémunérer les heures d'absence pour un montant qui dépasse ce plafond. Il s'agit seulement de la limite maximale de remboursement que le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale octroiera à l'employeur.

Cela signifie que le travailleur qui perçoit une rémunération brute supérieure à ce plafond, devra le cas échéant accepter une certaine perte de rémunération.

<sup>13</sup> Montant valable du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 août 2024.

### 3 CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION NORMALE

---

Il faut distinguer rémunération :

- Hebdomadaire normale ;
- Horaire normale ;
- Journalière normale.

#### 3.1 RÉMUNÉRATION HEBDOMADAIRE NORMALE

Elle s'obtient en multipliant la rémunération mensuelle brute normale par 12 et en divisant le produit ainsi obtenu par 52. Elle est, par conséquent, plafonnée à **807,69 €**. En effet :  $(3.500 \times 12) : 52 = 807,69 \text{ €}^{14}$ .

#### 3.2 RÉMUNÉRATION HORAIRE NORMALE

Elle s'obtient en divisant la rémunération hebdomadaire normale par le nombre d'heures de travail prévu par le régime de travail hebdomadaire du travailleur.

#### 3.3 RÉMUNÉRATION JOURNALIÈRE NORMALE

Elle s'obtient en multipliant la rémunération horaire normale par le nombre d'heures de travail normal qui auraient dû être prestées au cours de la journée considérée.

### 4 REMBOURSEMENT DES RÉMUNÉRATIONS

---

Les employeurs peuvent obtenir le remboursement des rémunérations et cotisations sociales afférentes au congé-éducation payé à condition toutefois qu'ils transmettent les documents prescrits dans les temps indiqués. Du côté wallon, c'est auprès du Service du congé-éducation payé du **FOREM** ([voir adresses utiles](#)) que les demandes de remboursement doivent être introduites par l'employeur (ou via son secrétariat social).

#### 4.1 QUAND ET COMMENT INTRODUIRE LA DEMANDE ?

##### QUAND ?

Les demandes de remboursement peuvent être introduites par l'employeur **dès le dernier jour de la formation** du travailleur.

Pour toute créance relative à l'année académique 2022-2023, les demandes de remboursement devront être introduites au plus tard pour le 31 mars 2024.

##### COMMENT ?<sup>15</sup>

→ Deux formulaires à remplir :

- Une déclaration de créance reprenant tous les travailleurs concernés ;

<sup>14</sup> Montants valables pour l'année scolaire 2023-2024.

<sup>15</sup> <http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/web/aee/conge-education-payee-remboursement#comment>

- Une fiche individuelle par travailleur.

À cette demande sont jointes les **attestations originales** à la fiche individuelle du travailleur pour prouver l'inscription et l'assiduité du travailleur à la formation.

Ajouter également, selon le cas :

- Une attestation relative aux coïncidences entre la formation et le 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 (s'il 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).

#### 4.2 FORFAIT POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2022-2023

L'employeur perçoit un forfait dont le montant est susceptible de changer chaque année.

Le montant est de **21,30 € / heure** et ce quel que soit le type de formation suivie par le travailleur.

#### 4.3 PARTICULARITÉS EN CAS DE CHANGEMENT DE RÉGION

Dans le cas où le lieu d'occupation du travailleur passe d'une Région à l'autre (peu importe qu'il change d'employeur ou pas) pendant l'année scolaire en cours, le droit au congé-éducation payé et le remboursement doivent être considérés au niveau régional.

Concrètement, si le travailleur est délocalisé dans une autre Région, mais qu'il reste occupé chez le même employeur, celui-ci devra introduire deux demandes de remboursement (une pour chaque Région). Si un travailleur va travailler dans une autre Région pour un autre employeur, les deux employeurs devront introduire une demande de remboursement, chacun dans sa propre Région et pour la partie de la formation qui le concerne.

# 07

## EN CAS DE LITIGE

### 1 SURVEILLANCE ET PÉNALITÉS

Peuvent être punis d'emprisonnement et d'amende, les employeurs qui refusent au travailleur le droit au congé-éducation payé ou qui ne paient pas le travailleur à l'échéance habituelle. Il en est de même pour toute personne qui fournit des renseignements inexacts dans le cadre du congé-éducation payé.

En cas de litige, les différentes actions que peuvent tenter les travailleurs, les employeurs, se prescrivent (délai au terme duquel les actions ne peuvent plus être exercées) après 3 ans.

### 2 LE CONTRÔLE DES LOIS SOCIALES

Le Contrôle des Lois sociales est l'une des deux directions générales de contrôle du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. La seconde est le Contrôle du Bien-être au travail.

#### 2.1 QUELLES SONT SES COMPÉTENCES ?

Le Contrôle des Lois sociales est compétent dans différents domaines. Il fait respecter, entre autres :

- La réglementation du travail (protection de la rémunération, travail à temps partiel, règlement de travail, etc.) ;
- Les dispositions prises au sein des conventions collectives de travail (barèmes, durée du travail, prime de fin d'année, intervention dans les frais de transport...) ;
- En matière de droit civil (contrat de travail, protection de la maternité, notification du préavis, respect du délai du préavis...).

Dans cette matière, en cas de problème entre un employeur et un travailleur, le Contrôle des Lois Sociales peut tenter de concilier les deux parties. Si le litige n'est pas réglé suite à son intervention, la partie qui s'estime lésée peut porter l'affaire devant le tribunal compétent.

L'inspecteur du Contrôle des Lois sociales peut effectuer des contrôles sur le lieu de travail, soit d'initiative, soit à l'occasion d'une plainte ou d'une demande d'enquête (du Tribunal du travail par exemple), pour vérifier si l'employeur se conforme à la réglementation sur le travail.

Il se peut que le Contrôle des lois sociales contrôlent la prise de congé-éducation payé notamment dans les locaux où se déroulent les formations.

→ Pourquoi peut-on faire appel à lui ?

Pour obtenir une information, un conseil et déposer une plainte ou une dénonciation.

## 2.2 COMMENT DÉPOSER UNE PLAINTE ?

La plainte peut être déposée soit oralement, soit par écrit à la direction extérieure exerçant ses compétences sur le territoire du lieu de travail du plaignant.

L'intervention de l'inspecteur du Contrôle des Lois sociales est gratuite.

Le plaignant est assuré de conserver l'anonymat. L'inspecteur ne peut ni révéler à l'employeur qu'il procède à une enquête à la suite d'une plainte ou d'une dénonciation, ni révéler, même pas devant un tribunal, le nom de l'auteur de la plainte ou de la dénonciation (sauf avec l'autorisation expresse du plaignant).

## 2.3 MOYENS D'ACTION DES INSPECTEURS

En fonction de la gravité du manquement, de l'attitude de l'employeur et de la situation particulière rencontrée dans l'entreprise, l'inspecteur dispose de plusieurs moyens d'action :

- Une simple information ou la conciliation entre l'employeur et le travailleur ;
- Le contrôle sur le lieu de travail ;
- Un avertissement ou des conseils ;
- Une mise en demeure assortie d'un délai pour se conformer à la réglementation ;
- Dans certains cas, si l'employeur refuse de se conformer à la législation, l'inspecteur peut dresser immédiatement un procès-verbal, le notifie à l'intéressé et le transmet à l'Auditorat du Travail.

L'inspecteur dispose d'un large pouvoir d'appréciation sur la mesure qu'il considère comme la plus appropriée pour mettre fin à une irrégularité. Des sanctions pénales sont prévues à l'égard de toute personne qui ferait obstacle à un contrôle exercé par un inspecteur.

## 3 LE TRIBUNAL DU TRAVAIL

---

Le tribunal du travail est une juridiction principalement axée sur les conflits du travail et de la sécurité sociale, quelle que soit l'importance de leur impact financier.

*Exemples de matières traitées : contrats de travail, apprentissage, conventions collectives de travail, conditions de travail, accident du travail, maladies professionnelles, assurance maladie - invalidité, pensions, vacances annuelles, allocations familiales, chômage, mais aussi aide sociale, revenu d'intégration sociale et allocations aux handicapés.*

En théorie, tout débat relatif à une demande concernant les conflits relatifs aux contrats de travail, apprentissage, formations professionnelles, réglementation du travail, conditions de travail, accès à l'emploi, entre travailleurs salariés doit être précédé, sous peine de nullité, d'une tentative de conciliation actée à la feuille d'audience. Dans les faits, l'acceptation du débat est laissée à l'appréciation du juge.

### 3.1 QUEL EST LE TRIBUNAL DU TRAVAIL COMPÉTENT ?

S'il s'agit d'un litige entre patron et travailleur, c'est le tribunal du travail du lieu où se situe l'entreprise où est exécuté le travail qui est compétent.

S'il s'agit d'un problème lié à la sécurité sociale, c'est le tribunal du travail du lieu où se situe le domicile de l'assujetti, de l'assuré social.

Si la personne qui commence le procès s'adresse à un autre tribunal et que la partie adverse n'exige pas dès le début des débats, de réorienter le dossier vers le tribunal désigné par la loi, le procès continuera.

### 3.2 COMMENT INTRODUIRE UNE ACTION ?

Le demandeur doit en principe introduire la demande par une **citation**<sup>16</sup> signifiée par exploit d'huissier (c'est-à-dire par l'intermédiaire d'un huissier de justice).

La loi permet de recourir à d'autres moyens d'introduction de l'action en justice :

- La **requête contradictoire** (mode de convocation simplifié) adressée par le demandeur ou son avocat au greffe du tribunal qui la notifie et convoque la partie adverse par recommandé (pli judiciaire) dans une série de cas précis qui sont toutes les matières traitées par le tribunal du travail, sauf ce qui concerne les accidents du travail, les maladies professionnelles, les cotisations ONSS et les conflits entre patrons et travailleurs ;
- La **comparution volontaire** qui prend la forme d'une requête conjointe adressée de manière commune par les parties au greffe du tribunal. Cette requête résume les éléments du litige et est signée par toutes les parties ;
- La **procédure de conciliation** devant le tribunal du travail, qui est une tentative d'arrangement à l'amiable où la présence d'un avocat n'est pas obligatoire.



#### Attention !

Si la conciliation a lieu, un procès-verbal de conciliation est dressé et engage les deux parties à le respecter. Le juge, par le fait qu'il ne peut privilégier une des deux parties, n'impose pas une conciliation et n'informe pas les parties si elles se trouvent lésées par leur accord.

Enfin, il est également possible de s'adresser au Président du tribunal du travail afin que celui-ci prenne des mesures provisoires lorsqu'il y a urgence (procédure en référé).

### 3.3 COMPARUTION DES PARTIES

Les parties sont tenues de comparaître en personne ou représentées par un avocat. Elles peuvent aussi être représentées par leur conjoint, par un parent ou allié porteur d'une procuration écrite et qui est agréée spécialement par le juge.

En outre, le délégué d'une organisation syndicale représentative d'ouvriers et d'employés, porteur d'une procuration écrite, peut représenter l'ouvrier ou l'employé - partie au procès. Ce délégué peut également, au nom de l'ouvrier ou de l'employé, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'instruction et au jugement du litige.

<sup>16</sup> Être cité signifie que l'on est sommé de comparaître devant un juge ou un tribunal.



Cela signifie donc que le travailleur peut être représenté par un avocat ou par un délégué de son organisation syndicale ou se présenter lui-même et seul devant le juge pour présenter sa défense.

Quoi qu'il en soit, devant le tribunal du travail, tout débat doit être précédé, à peine de nullité, d'une tentative de conciliation entre les parties.

### 3.4 QUI PAIE LES FRAIS DE JUSTICE ?

La partie qui a perdu le procès paie les frais de justice.

## 4 AIDE JURIDIQUE ET ASSISTANCE JUDICIAIRE

---

### 4.1 L'AIDE JURIDIQUE

La Constitution garantit le « droit à l'aide juridique ». Une loi visant à améliorer l'accès à l'information du droit et à la justice est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000, afin de favoriser l'application concrète de ce principe.

La loi prévoit donc, dans chaque barreau<sup>17</sup>, un service d'aide juridique, celle-ci se décline en deux temps :

#### L'AIDE JURIDIQUE DE PREMIÈRE LIGNE

Elle est assurée, lors de permanences, par des professionnels du droit, le plus souvent des avocats. Ceux-ci **dispensent des informations, des renseignements pratiques de nature juridique et peuvent, si nécessaire, orienter le demandeur vers un service spécialisé ou vers la deuxième ligne**, c'est-à-dire le Bureau d'aide juridique. Cette aide juridique est gratuite et accessible à tous, sans condition de revenu. Ce sont les Commissions d'aide juridique (C.A.J.) qui sont compétentes.

Il faut préciser qu'il ne s'agit pas, lors de ces permanences, d'examiner un dossier en profondeur. Pour cela, il faut se tourner vers l'aide juridique de deuxième ligne.

#### L'AIDE JURIDIQUE DE DEUXIÈME LIGNE

Elle **permet, sous certaines conditions, d'obtenir la désignation d'un avocat**.

L'avocat désigné peut dès lors examiner et analyser en profondeur le dossier du demandeur, représenter et assister celui-ci devant les cours et tribunaux.

Cette aide est organisée par le Bureau d'aide juridique (B.A.J.) et est assurée par des avocats volontaires.

Les demandeurs peuvent bénéficier d'une gratuité partielle ou totale de l'aide accordée par l'avocat en fonction de leur situation financière.

---

<sup>17</sup> Ordre professionnel regroupant les avocats d'un territoire déterminé (arrondissement judiciaire). Les barreaux francophones sont : Arlon, Bruxelles, Charleroi, Dinant, Eupen, Huy, Liège, Marche-en-Famenne, Mons, Namur, Neufchâteau, Nivelles, Tournai et Verviers.

## Conditions de revenus<sup>18</sup>

→ Personnes isolées :

- Revenus mensuels nets inférieurs à **1.526 €** : gratuité totale ;
- Revenus mensuels nets entre **1.526 € et 1.817 €** : gratuité partielle.

→ Personne isolée avec personne à charge ou personne cohabitante :

- Revenus mensuels nets du ménage inférieurs à **1.817 €** : gratuité totale ;
- Revenus mensuels nets entre **1.817 € et 2.107 €** : gratuité partielle.

Depuis septembre 2011, les personnes bénéficiant de la gratuité partielle doivent payer à l'avocat une contribution propre dans les frais d'aide juridique. Le montant de la contribution équivaut à la différence entre les revenus issus des moyens d'existence et les montants des seuils de revenus pour l'accès à l'aide juridique totalement gratuite, sans que ce montant puisse être supérieur à **125 €** et inférieur à **25 €**.



### Attention !

Il est important de faire quelques remarques :

- Les allocations familiales ne sont pas incluses dans le calcul du montant des revenus ;
- Il existe une déduction, sur le montant des revenus mensuels nets, par personne à charge<sup>19</sup> de **334,73 €<sup>20</sup>** ;
- Il existe d'autres cas ou conditions qui permettent d'obtenir la gratuité totale, notamment pour les mineurs d'âge. Le mineur bénéficie de la gratuité totale sur présentation de sa carte d'identité ou de tout autre document établissant sa minorité<sup>21</sup>.

Depuis le 21 juin 2018, le Bureau d'aide juridique ne peut plus demander au bénéficiaire de payer une contribution forfaitaire (« ticket modérateur »)<sup>22</sup>.

## 4.2 L'ASSISTANCE JUDICIAIRE

L'assistance judiciaire permet au justiciable de ne pas payer les frais de procédure, par exemple, les frais de greffe (mise au rôle...), les frais d'huissier (citation, signification...), les frais d'une éventuelle expertise ou d'une éventuelle médiation...



### Attention !

La procédure devant le tribunal du travail est entièrement gratuite pour la personne en litige contre le C.P.A.S. (que le demandeur perde ou gagne le procès), sauf en cas de demande téméraire ou vexatoire ; les frais sont entièrement payés par le C.P.A.S.

<sup>18</sup> Montants indexés au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

<sup>19</sup> Sont considérés comme « personne à charge », les personnes figurant sur le certificat de composition de ménage (à l'exception du demandeur) et qu'elles aient ou non des revenus.

<sup>20</sup> Montant indexé au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

<sup>21</sup> Pour de plus amples renseignements, voir [www.aidejuridiquebruxelles.be/index.php/conditions-d-acces-a-l-aide-juridique-de-deuxieme-ligne](http://www.aidejuridiquebruxelles.be/index.php/conditions-d-acces-a-l-aide-juridique-de-deuxieme-ligne).

<sup>22</sup> Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 22/2018 du 21 juin 2018.

### 4.3 TROUVER UN AVOCAT SPÉCIALISÉ

Sur les sites internet de certains barreaux, vous pouvez trouver la liste des avocats volontaires pour le B.A.J., ou encore leurs matières de préférence (voir [www.avocat.be](http://www.avocat.be)).

### D'AUTRES CONSULTATIONS JURIDIQUES

Tous les centres de planning familial ont dans leur équipe de travail pluridisciplinaire un juriste qui informe principalement sur le droit familial. Les consultations ont lieu sur rendez-vous et sont payantes (pour rappel, les centres de planning acceptent généralement de négocier le coût de leurs consultations). Les C.P.A.S. ont parfois aussi des juristes qui informent le public sur leur situation. Certains avocats proposent une première consultation au prix de **25 €**.

### 4.4 UNE AIDE SOCIALE

Certaines écoles supérieures et les Universités organisent des services sociaux pour venir en aide aux étudiants. Ces services proposent, par exemple, une liste de logements, des informations sur les bourses d'études, la gestion du budget, des jobs étudiant, une aide financière, des adresses d'autres services d'aide aux étudiants, une écoute des problèmes personnels, etc.

Tous les centres de planning familial et tous les P.M.S. proposent des consultations d'assistants sociaux.

# SOURCES JURIDIQUES

## LOIS

- *Chapitre IV* de la Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (M.B. 24 janvier 1985) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : loi du 7 octobre 2022 (M.B. 31 octobre 2022).
- Loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses (M.B. 1 avril 1999) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : loi du 21 décembre 2022 (M.B. 29 décembre 2022).
- *Articles 196 à 202* de la Loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (1) (M.B. 28 décembre 2006) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : loi du 12 mars 2023 (M.B. 20 mars 2023).

## ARRÊTÉS

- 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. 10 août 1985) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : arrêté royal du 19 janvier 2023 (M.B. 15 février 2023).
- Arrêté royal du 3 mai 1990 fixant les modalités d'octroi du congé-éducation payé aux travailleurs qui préparent et présentent des examens au jury d'État (M.B. 7 juin 1990).
- Arrêté royal du 27 août 1993 portant modification de la liste des formations qui entrent en compte pour le congé-éducation payé (M.B. 9 septembre 1993) modifié par l'arrêté royal du 28 mars 1995 (M.B. 24 mai 1995).
- Arrêté royal du 10 novembre 2006 fixant les modalités d'octroi du congé-éducation payé aux travailleurs qui présentent des examens organisés par les autorités fédérées dans le cadre d'un système de certification des compétences (M.B. 22 novembre 2006).
- Arrêté ministériel du 29 janvier 2008 modifiant l'arrêté ministériel du 6 novembre 1985 relatif aux documents justificatifs à produire en vue d'obtenir le remboursement des rémunérations et cotisations sociales afférentes au congé-éducation payé (M.B. 6 février 2008).

# ANNEXE

## 1 LISTE DES COURS EXCLUS DU BÉNÉFICE DU CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ<sup>23</sup>

---

Certaines formations ont été réintégrées dans le champ d'application de la loi par certaines commissions paritaires. Elles ouvrent dès lors le droit au congé-éducation payé mais exclusivement aux travailleurs du secteur paritaire concerné.

Le numéro de la commission paritaire compétente figure à côté des cours concernés.

### ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES

Toutes les formations des catégories suivantes sont exclues:

- Arts décoratifs – arts (réintégrées pour la C.P. 319.02)
- Arts ménagers (réintégrées pour la C.P. 319.02 et 318F)
- Soins de beauté
- Tourisme-accueil (réintégrées pour la C.P. 319.02)

Les formations suivantes sont également exclues :

*Pour certaines commissions paritaires les formations sont réintégrées.*

- Alimentation intégrale et naturelle (CP 318F et 319.02)
- Apiéceurs manteaux
- Artisanat (C.P. 319.02)
- Arts et techniques du studio
- Atelier créatif (C.P. 319.02)
- Audiovisuel (C.P. 318F)
- Audio-visuel-vidéo (C.P. 318F et 319.02)
- Bijouterie
- Chaussures orthopédiques
- Ciselure
- Communication vidéo et audiovisuelle (C.P. 318F et 319.02)
- Composition - modelage (CP 319.02)
- Confection mécanisée spécialité tailleur homme
- Connaissance des poissons, mollusques et crustacés
- costumes et chapeaux folkloriques et de théâtre (CP 319.02)
- Coupe - couture (CP 318F)
- Coupe (CP 318F)
- Coupe et confection (CP 318F)
- Coupe-couture familiale (CP 318F et 319.02)
- Couture familiale (CP 318F)
- Création graphique du bijou

<sup>23</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=544>

- Dorure
- Émail (CP 319.02)
- Ferronnerie (CP 319.02)
- Flou
- Fonte injectée
- Gainage-tapissage-garnissage
- Garnissage (CP 319.02)
- Garnissage et rénovation de meubles (CP.319.02)
- Gemmologie
- Habillement (CP.318F)
- Habillement formation de base
- Habillement hommes et dames : gradation, essayage, vente-retouche
- Habillement manteau
- Habillement perfectionnement
- Habillement spécialisation enfant, flou lingerie, manteau, patrons, pluie, sports et loisirs, tailleur
- Initiation en oenologie
- L'enfant - axe psychologique (CP 318F et 319.02)
- Laboratoire audiovisuel
- Lingerie
- Maréchalerie (CP 319.02)
- Maréchalerie : chevaux de course et trotteurs
- Maréchalerie : dépannage
- Maroquinerie (CP 319.02)
- Modelage cire
- Modes
- Modiste
- Oenologie
- Patron maréchal-ferrant
- Patrons et coupe sur mesure
- Peinture (CP 319.02)
- Peinture bâtiment
- Peinture et décoration en bâtiment (CP 319.02)
- Perfectionnement couture (CP 319.02)
- Photo en publicité
- Photo mécanique couleurs
- Photocomposition - reprographie
- Photocomposition (CP 319.02)
- Photocomposition et publication assistée par ordinateur
- Photographie - cinéma - son
- Photographie (CP 319.02)

- Photographie artistique et publicitaire
- Photographie d'art
- Photomontage
- Podologie bovine
- Psychologie appliquée : développement de l'enfant et de l'adolescent (CP 318F et 319.02)
- Réalisations graphiques (CP 319.02)
- Reliure dorure (CP 319.02)
- Réparation chaussures - clés (CP 319.02)
- Reprographie (CP 319.02)
- Restauration du papier et du livre (CP 319.02)
- Scanner (CP 319.02)
- Sertissage
- Studio labo retouche
- Stylisme
- Stylisme - modélisme
- Tailleurs
- Tailleurs, coupe vêtements
- Tailleurs, spécialité gilets et pantalons
- Tapissier (CP 319.02)
- Tapissier garnisseur (CP 319.02)
- Technicien en techniques verrières
- Techniques complémentaires de couture
- Techniques d'impression artistique (CP 319.02)
- Techniques du tricot artisanal (CP 319.02)
- Techniques photographiques (CP 319.02)
- Transformation de vieux vêtements (CP 319.02)
- Travaux du cuivre (CP 319.02)
- Tricot
- Tricot - crochet (CP 319.02)
- Tricot machine technique artisanale (CP 319.02)
- Vannerie (CP 319.02)

**FORMATIONS DES CLASSES MOYENNES DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES**

Les formations suivantes sont exclues :

***Pour certaines commissions paritaires, les formations sont réintégrées.***

- Agent de voyages
- Animateur présentateur (CP 319.02)
- Bijoutier - joaillier
- Blanchisseur (CP 110 et 319.02)
- Chausseur-technicien en chaussures
- Coiffeur pour dames
- Coiffeur pour messieurs
- Communicateur graphique
- Cordonnier - chausseur
- Dégraisseur-teinturier (CP 110)
- Détaillant en prêt-à-porter
- Esthéticien canin
- Esthéticienne
- Ferronnier (CP 319.02)
- Garnisseur - décorateur (CP .319.02)
- Guide touristique
- Hôtesse d'accueil
- Mannequin
- Orthopédiste
- Parfumeur-conseil
- Pédicure (CP 319.02)
- Photographe (CP 319.02)
- Poêlier - serrurier
- Promoteur touristique
- Restaurateur de tableaux d'art
- Styliste - créateur de mode
- Tapissier - poseur de revêtements des murs et du sol
- Vitrier



# CLAUDE DE DROIT D'AUTEUR

Les Dossiers Infor Jeunes sont couverts par le droit d'auteur et ne peuvent en aucun cas être vendus à des tiers. Leur usage est strictement réservé au cadre professionnel ou familial.

Les dossiers ne pourront pas être dupliqués et/ou transmis à des tiers autres que ceux convenus lors de la souscription aux Dossiers Infor Jeunes.

La reproduction partielle (extraits) des Dossiers Infor Jeunes est autorisée pour autant que cette reproduction, écrite en italique ou entre guillemets, mentionne la source (Dossiers Infor Jeunes – Titre du Dossier – page(s) – date de la dernière mise à jour du document) et ne dépasse pas le contenu de trois pages. Le logo Infor Jeunes devra également apparaître dans les partenaires identifiés à la publication.

# CLAUDE DE NON-RESPONSABILITÉ

Tous les documents présentés dans les Dossiers Juridiques Infor Jeunes ont uniquement une valeur informative et ne peuvent donc être considérés comme des documents faisant juridiquement foi.

Les textes de lois et règlements présentés dans leur forme consolidée sont repris à titre d'information. Ils ne créent donc aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées dans ces dossiers n'engagent pas la responsabilité de la Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles. Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat et nous nous efforcerons de corriger les erreurs qui nous seront signalées.

Les Dossiers Juridiques Infor Jeunes peuvent comporter des renvois ou liens vers des informations provenant d'autres organisations. Cependant, la Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles ne garantit aucunement la pertinence, l'actualité ou l'exactitude de ce matériel d'information externe et décline toute responsabilité à cet égard.

Les associations, organisations et sites internet renseignés dans ce dossier sont choisis de manière objective dans le seul but d'offrir aux lecteurs une information la plus pertinente et complète possible. Nous ne pouvons cependant garantir l'exhaustivité, l'exactitude ou l'actualisation des informations.

La mention de certaines compagnies ou produits n'implique aucunement que ceux-ci soient recommandés préférentiellement par rapport à d'autres compagnies ou produits similaires non mentionnés.

© Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles ASBL