

LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ

• DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le congé-éducation permet au travailleur de bénéficier d'un certain nombre d'heures de congé pour suivre une formation, pendant ou en-dehors des heures de travail. Pour ces heures de congé, le travailleur conserve sa rémunération, plafonnée à un certain montant. L'employeur peut obtenir a posteriori un remboursement partiel de la rémunération correspondante auprès du SPF Emploi.

• PLAN

LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ EN GÉNÉRAL

- [QUI A DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?](#)
- [POUR QUELLES FORMATIONS ?](#)
- [POUR COMBIEN D'HEURES ?](#)
- [QUAND LE CONGÉ PEUT-IL ÊTRE PRIS ?](#)
- [AVEC QUELLE RÉMUNÉRATION ?](#)
- [QUELLES POSSIBILITÉS DE REMBOURSEMENT POUR L'EMPLOYEUR ?](#)

- [QUELLES DÉMARCHES POUR LE TRAVAILLEUR ?](#)
- [QUELLES DÉMARCHES POUR L'EMPLOYEUR ?](#)

- [COMMENT EST FINANCÉ LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?](#)

ENJEUX

- [À QUOI ÊTRE ATTENTIF EN TANT QU'EMPLOYEUR ?](#)

QUESTIONS PARTICULIÈRES

- [DANS QUELS CAS LE TRAVAILLEUR PERD-IL LE DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION-PAYÉ ?](#)
- [PEUT-ON METTRE FIN AU CONTRAT DU TRAVAILLEUR QUI A DEMANDÉ UN CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?](#)
- [QUELLE APPLICATION POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL ?](#)
- [PRÉFINANCEMENT DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ : UN COUP DE POUCE DU FONDS MAE](#)

ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

POUR ALLER PLUS LOIN

- RÉFÉRENCES LÉGALES
- LIENS , DOCUMENTS ET ADRESSES UTILES

LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ EN GÉNÉRAL

• QUI A DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?

Tous les travailleurs occupés à temps plein (38h pour les MAE)

- dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail
- auprès d'un ou de plusieurs employeurs
- sous n'importe quel type de contrat (y compris contrat de travail intérimaire, convention de premier emploi, contrat ACS, contrat de travail d'étudiant, ...) - voire même sans contrat de travail mais sous l'autorité d'une personne

Seuls **certains travailleurs à temps partiel** :

- Travailleurs occupés à 4/5 temps au moins ;
- Travailleurs occupés à horaire variable ;
- Travailleurs à horaire fixe occupés à mi-temps au moins et à moins de 4/5 temps, mais uniquement pour les formations professionnelles (voir ci-dessous) suivies pendant les heures de travail

Sont **exclus** les travailleurs qui sollicitent pour la ou les formations suivies l'octroi d'une indemnité de promotion sociale¹.

• POUR QUELLES FORMATIONS ?

Seules certaines formations ouvrent le droit au congé-éducation payé.

Ces formations :

- doivent en principe comporter un minimum de 32 heures de cours par an;
- peuvent être générales (s'adressant plus particulièrement aux militants et aux élus syndicaux) ou professionnelles ;
- ne doivent pas nécessairement être en rapport avec l'activité professionnelle du travailleur.

Avant d'octroyer le congé-éducation il faut toujours s'assurer que la formation entre bien en ligne de compte !

¹ Il s'agit d'une indemnité régionale accordée sous certaines conditions aux travailleurs qui suivent des cours en vue de parfaire leur formation intellectuelle, morale et sociale.

→ Liste des formations reconnues

o Formations professionnelles

- les cours de l'enseignement de **promotion sociale**, organisés, subventionnés ou reconnus par les Communautés (ce qu'on appelle les cours du soir dans le langage courant), à l'exception des cours relevant des arts décoratifs, des arts ménagers, des soins de beauté et de l'accueil et du tourisme
- certains cours de l'enseignement des **arts plastiques** à horaire réduit (dessin d'architecture ou de construction, esthétique industrielle, graphisme appliqué) ;
- les cours de **l'enseignement supérieur de type court** et de plein exercice organisés le soir ou le week-end
- les cours de **l'enseignement supérieur de type long** et de plein exercice organisés le soir ou le week-end (hautes écoles)
- les **cours universitaires** des premier et deuxième cycle ainsi que les masters complémentaires, organisés le soir ou le week-end - ou éventuellement en journée à certaines conditions² (ne sont pas visés les cours de 3^{ème} cycle menant au grade de docteur)
- certaines formations organisées dans le cadre de la formation permanente des **Classes moyennes**, ayant trait à l'exercice de certaines professions indépendantes ;
- certaines formations du secteur de **l'agriculture** ;
- la préparation et la présentation d'examens au **jury central** (selon certaines modalités et à concurrence de trois fois la durée hebdomadaire de travail du travailleur concerné, entre le 1^{er} septembre et le 31 août suivant).
- les **formations sectorielles** reconnues par une décision de la commission paritaire compétente (en l'occurrence la CP 332)
- la présentation à un **examen de validation de compétences** organisé par les autorités fédérées (à concurrence de 8 heures à prendre le jour de l'examen).

o Formations générales

- formations syndicales, organisées par les organisations syndicales représentatives (CSC, FGTB et CGSLB) - il s'agit en général de formations d'une durée assez courte, adressées à des travailleurs engagés dans l'action syndicale, et se donnant le plus souvent pendant les heures de travail ;
- formations organisées par les organisations de jeunes ou d'adultes et les établissements de formation créés au sein des organisations syndicales représentatives ou reconnues par celles-ci - en général leur public est plus large et leur étalement dans le temps plus long.
- Une commission d'agrément, instituée auprès du SPF Emploi et composée de représentants des employeurs et des travailleurs, peut décider d'agréer certaines formations non reprises dans la liste ci-dessus. Elle peut aussi prononcer la suspension ou le retrait d'un agrément.

² Pour les travailleurs dont le régime de travail comporte des prestations de nuit ou de week-end, les cours peuvent se dérouler en journée une fois par semaine au maximum.

• POUR COMBIEN D'HEURES ?

Le travailleur à temps plein a droit de s'absenter de son travail pendant un nombre d'heures correspondant au **nombre d'heures de présence effective aux cours**, avec toutefois un plafond par année scolaire.

Attention! Le droit au congé n'est donc pas fixé sur base d'un nombre d'heures théorique mais bien sur les cours réellement suivis.

A partir de l'année 2007-2008, le **plafond** maximum d'heures de congé-éducation payé est fixé comme suit:

	Formations suivies en-dehors des heures de travail	Formations coïncidant avec des périodes de travail
Formation professionnelle	100 heures (120)	120 heures (180)
Formation générale	80 heures (80)	80 heures (120)
Formation professionnelle + formation générale	100 heures (120)	120 heures (180)
Formation universitaire et assimilée	120 heures (180)	120 heures (180)
Formation langue	80 heures (80)	80 heures (80)
Formation langue + formation professionnelle	100 heures (120)	100 heures (120)

En ce qui concerne la préparation et la présentation d'examens au jury central ou d'examens de validation de compétences organisé par les autorités fédérées, nous renvoyons à ce qui a été dit plus haut (liste des formations reconnues).

Ces plafonds, qui ont déjà diminué, pourraient encore évoluer pour les années ultérieures.

Les chiffres entre parenthèses correspondent aux anciens plafonds ; ils restent d'application pour certaines formations organisées sur un cycle de plusieurs années, ayant débuté au plus tard dans l'année 2006-2007.

Seules les heures de **présence effective** aux cours pourront en outre être prises en compte, à l'exclusion donc des absences qu'elles soient justifiées ou non.

Une diminution du nombre d'heures à prendre en compte est également opérée en cas de **dispense** ou **d'inscription tardive aux cours**.

!! Pour les travailleurs à temps partiel, le congé-éducation est octroyé de manière proportionnelle (voir infra).

• QUAND LE CONGÉ PEUT-IL ÊTRE PRIS ?

Pour les formations organisées en année scolaire, le congé est pris entre le début de l'année scolaire considérée et la fin de la première session d'examens ; cette période peut être prolongée jusqu'à la fin de la seconde session à condition que le travailleur remette à l'employeur une attestation délivrée à cet effet par l'établissement d'enseignement.

Pour les formations qui ne sont pas organisées en année scolaire, le congé-éducation payé est pris entre le début et la fin de la formation.

Les congés-éducation payés font en outre l'objet d'une **planification** dans l'institution. Cette planification est opérée au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut, d'un commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ; à défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, elle est opérée d'un commun accord entre l'employeur et les travailleurs. Elle permet notamment à l'employeur de s'opposer à des absences simultanées pour cause de congé-éducation qui dépasseraient 10%³.

Les congés peuvent être utilisés en journées entières ou à raison de quelques heures, au moment des examens ou sous forme de congés répartis par mois ou par semaine, etc.

• AVEC QUELLE RÉMUNÉRATION ?

Les travailleurs à temps plein qui s'absentent dans le cadre du congé-éducation payé ont droit au maintien de leur **rémunération normale**, calculée conformément à la législation relative aux jours fériés, et payée à l'échéance habituelle. Cette rémunération est toutefois **plafonnée**.

- Pour l'année scolaire 2007-2008, le plafond de rémunération était ainsi fixé à 2.100 EUR par mois, sauf exceptions⁴.
- Pour l'année scolaire 2008-2009, le plafond salarial a été relevé à 2.500 EUR par mois pour tous les travailleurs.
- Pour l'année scolaire 2009-2010, le plafond salarial est de 2.601 EUR brut par mois.
- Pour l'année scolaire 2010-2011, le plafond de rémunération est maintenu à €2.601 EUR.
- Pour l'année scolaire 2011-2012, le plafond de rémunération a été relevé à 2.653 EUR par mois. Ceci correspond à 612,23 EUR par semaine ou 16,113 EUR par heure dans un régime de 38 h.

Durant les périodes d'absence dans le cadre du congé-éducation payé, l'employeur peut donc limiter la rémunération à ce plafond.

³ Pour le calcul plus précis du seuil, nous renvoyons aux sources mentionnées en fin de document.

⁴ En ce qui concerne les formations professionnelles suivies par des travailleurs âgés de 45 ans et plus ou concernés par une fermeture d'entreprise, le plafond était à certaines conditions relevé à 2.500 EUR par mois (15,1822 EUR par heure).

Pour les travailleurs à **temps partiel**, le plafond est proratisé (voir infra).

- **QUELLES POSSIBILITÉS DE REMBOURSEMENT POUR L'EMPLOYEUR?**

L'employeur peut obtenir un remboursement partiel du coût salarial afférent au congé-éducation payé (rémunérations, cotisations patronales ONSS, cotisations versées à un fonds de sécurité d'existence, primes d'assurance accidents du travail).

Ce remboursement est limité, à partir de l'année 2007-2008, à un forfait variant selon le type de formation (formations générales, formations sectorielles, formations de promotion sociale, autres formations), en fonction de la part de chaque formation dans les budgets disponibles pour le congé-éducation payé. Ce montant n'est donc pas connu de l'employeur au moment où il introduit sa demande.

Pour l'année scolaire 2010-2011, le forfait ne pouvait pas dépasser 20,81 EUR/heure.
Pour l'année scolaire 2011-2012, le forfait ne peut pas dépasser **21,23 EUR/heure.**

- **QUELLES DÉMARCHES POUR LE TRAVAILLEUR ?**

Le travailleur qui souhaite bénéficier du congé-éducation doit fournir à l'employeur une **attestation d'inscription régulière** délivrée par l'organisme de formation. Cette attestation doit normalement être introduite **au plus tard pour le 31 octobre** de l'année scolaire considérée. Ceci doit permettre la planification mentionnée plus haut.

En cas d'inscription tardive ou de changement d'employeur en cours d'année, la demande doit être introduite au plus tard dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

Le travailleur doit également remettre à l'employeur une **attestation d'assiduité**. Cette attestation est également délivrée par l'organisme de formation et couvre une période de 3 mois ou un trimestre au plus.

Des documents particuliers doivent être fournis en cas de seconde session (pour prolonger la période d'exercice du droit) ou en cas de présentation d'examens au jury central.

- **QUELLES DEMARCHES POUR L'EMPLOYEUR ?**

L'employeur doit introduire sa demande de remboursement au moyen

- d'une **déclaration de créance globale**
- et d'une **fiche individuelle par travailleur.**

Y sont joints les originaux des documents justificatifs requis (attestation d'inscription régulière, d'assiduité, attestation de la compagnie d'assurance accident du travail

indiquant le montant de la prime, attestation relative aux coïncidences entre formation et travail, copie du contrat de travail avec horaire variable, etc.)

La demande doit être introduite **en une seule fois** pour tous les travailleurs ayant bénéficié du congé-éducation payé durant une année scolaire.

L'employeur ne peut donc introduire sa demande qu'à la fin de l'année scolaire considérée (soit après le 31 août). Il a jusqu'au 30 juin de l'année suivante pour le faire, mais il a intérêt à introduire sa demande le plus tôt possible, et en tout cas **avant le 31 décembre** s'il veut obtenir un remboursement au cours de l'année qui suit.

Exemple : le dossier introduit pour l'année scolaire 2010-2011, s'il est introduit avant le 31 décembre 2011, fera l'objet d'un remboursement en 2012. S'il est introduit après le 31 décembre 2011 (et avant le 30 juin 2012), le remboursement ne sera opéré qu'en 2013.

Les différents **formulaire**s ainsi que des précisions sur la procédure à suivre sont disponibles sur le site du SPF Emploi mentionné plus loin.

• **COMMENT EST FINANCE LE CONGE-EDUCATION PAYE ?**

Le congé-éducation payé est financé pour moitié par une cotisation des employeurs et pour moitié par l'Etat fédéral.

La cotisation des employeurs est incluse dans les cotisations trimestrielles versées à l'ONSS. Pour les quatre trimestres de 2010, les 4 trimestres de 2011 et jusqu'au 3^{ème} trimestre 2012 inclus, la cotisation s'élève à 0,05%.

L'Etat fédéral intervient pour un montant équivalent à l'ensemble des cotisations des employeurs.

D'autres sources de financement se sont ajoutées récemment, suite aux problèmes rencontrés (voir ci-après, « Evolutions et perspectives »).

ENJEUX

• À QUOI ÊTRE ATTENTIF EN TANT QU'EMPLOYEUR ?

Face à une demande de congé-éducation payé, quelques points d'attention :

- 1) S'assurer que le travailleur est dans les conditions pour bénéficier du congé-éducation payé ;
- 2) S'assurer que la formation suivie ouvre le droit au congé-éducation et vérifier pour quel quota d'heures ;
- 3) Obtenir du travailleur l'attestation d'inscription régulière (en principe pour le 31 octobre) et l'attestation d'assiduité ;
- 4) En fin d'année scolaire et de préférence avant le 31 décembre, introduire une demande de remboursement pour tous les travailleurs concernés ;
- 5) Etre attentif à la protection contre le licenciement (voir infra).

Lorsque l'employeur envoie des travailleurs en formation, il a également intérêt à s'informer quant à la possibilité de bénéficier d'un remboursement dans le cadre du congé-éducation payé. Dans certains cas, le fonds groupe à risques peut également intervenir pour préfinancer les montants octroyés dans le cadre du congé-éducation payé (voir ci-après).

QUESTIONS PARTICULIÈRES

- **DANS QUELS CAS LE TRAVAILLEUR PERD-IL LE DROIT AU CONGÉ-ÉDUCATION-PAYÉ ?**

Le travailleur perd son droit au congé-éducation payé dans les cas suivants :

Abandon/interruption

Le travailleur qui interrompt ou abandonne sa formation doit en avertir son employeur au plus tard dans les 5 jours qui suivent cette interruption ou cet abandon. Le bénéfice du congé-éducation ne lui est plus accordé à compter de cette notification.

Utilisation frauduleuse

Le travailleur qui invoque abusivement le bénéfice du congé-éducation payé pour s'absenter de son travail n'a pas droit au maintien de sa rémunération normale ; si elle a déjà été payée, l'employeur peut en exiger le remboursement.

Exercice d'une activité lucrative

Si le travailleur se livre à une activité lucrative (indépendante ou salariée) durant son congé-éducation payé, le bénéfice de celui-ci est suspendu pour une période de 12 mois.

Assiduité insuffisante

Lorsque le travailleur s'absente irrégulièrement des cours pour plus d'1/10 de leur durée, le bénéfice du congé-éducation payé est suspendu pour une période de 6 mois.

Échecs successifs

Lorsqu'un travailleur échoue par deux fois pour un cours ou une année d'étude, sans que cet échec puisse être imputé à des circonstances indépendantes de sa volonté, le bénéfice du congé-éducation payé ne lui est plus accordé pour ce cours ou cette année d'étude.

- **PEUT-ON METTRE FIN AU CONTRAT DU TRAVAILLEUR QUI A DEMANDÉ UN CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ ?**

Non, sauf pour des motifs étrangers au congé-éducation payé.

Le travailleur est protégé contre le licenciement entre le moment de sa demande et l'expiration de la formation. Durant cette période, l'employeur ne peut en principe poser aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail. Il ne peut par exemple notifier un préavis, même si celui-ci expire après la fin de la formation ; par contre un préavis notifié avant la demande et qui expirerait pendant la formation reste valable.

L'employeur conserve toutefois son droit de mettre fin au contrat s'il peut prouver que la motivation de cette rupture est étrangère au congé-éducation payé.

A défaut d'une telle motivation, l'employeur devra payer au travailleur une indemnité égale à la rémunération de 3 mois, à ajouter à l'éventuelle indemnité de préavis due par ailleurs.

Le travailleur perd le bénéfice de cette protection contre le licenciement

- pendant la période où le bénéfice du congé-éducation payé lui est retiré en raison de l'exercice d'une activité lucrative (voir ci-dessus) ;
- lorsqu'il interrompt le déroulement normal de son cycle d'études.

• **QUELLE APPLICATION POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL ?**

- S'assurer que le travailleur peut bénéficier du congé-éducation payé

Pour rappel, à l'heure actuelle seuls certains travailleurs à temps partiel ont droit au congé-éducation payé, à savoir :

- tous les travailleurs à temps partiel à horaire variable
- certains travailleurs à temps partiel à horaire fixe :
 - travailleurs occupés à 4/5 temps au moins ;
 - travailleurs à horaire fixe occupés à mi-temps au moins et à moins de 4/5 temps, mais uniquement pour les formations professionnelles suivies pendant les heures de travail
- Déterminer le quota d'heures de congé-éducation payé

Pour les travailleurs à temps partiel, le quota d'heures de congé-éducation payé correspond à un prorata du plafond fixé ou des heures de cours réellement suivies, en fonction du régime de travail.

→ Si les heures de formation effectivement suivies ne dépassent pas le plafond pour ce type de formation, le calcul des congés se fait au prorata des heures effectivement suivies.

→ Si les heures de formation effectivement suivies dépassent le plafond maximum, le calcul des congés se fait au prorata du plafond.

Exemple : soit un travailleur occupé 19h par semaine, le temps plein étant de 38 heures, qui suit une formation professionnelle donnant droit à 100 heures de congé-éducation payé

- *si ce travailleur suit 90 heures de cours, il aura droit à $90 \times 19/38 = 45$ heures de congé-éducation payé*
- *s'il suit 170 heures de cours, il aura droit à $100 \times 19/38 = 50$ heures de congé-éducation payé.*

→ Si un travailleur passe d'un temps plein à un temps partiel ou inversement au cours d'une même année scolaire, le quota d'heures de congé est calculé proportionnellement à l'occupation effective dans chacun des régimes (temps plein et temps partiel).

Exemple : Pendant les 3 premiers mois de l'année scolaire un travailleur est occupé à temps plein (100%), ensuite il passe à 4/5 temps (80%). S'il suit une formation de 40 heures en septembre et octobre ; et une seconde, de 40 heures également, en avril et mai, le quota d'heures de congé auquel il aura droit sera fixé comme suit :

40 h x 100% = 40 heures pour la première formation

40 h x 80% = 32 heures pour la seconde formation

→ Si un travailleur change de régime de travail en cours d'année scolaire et suit une formation pendant ses heures de travail, le quota d'heures de congé-éducation payé est calculé proportionnellement à son occupation durant la formation.

Exemple : si le même travailleur (occupé à temps plein pendant les 3 premiers mois, puis à 4/5 pendant le reste de l'année scolaire) suit une formation professionnelle entre le 1^{er} septembre et le 30 juin, qui donne droit à 100 heures de congé-éducation payé (plafond), le quota d'heures sera calculé comme suit :

100 h x 100% x 3 mois/10 = 30 heures

100 h x 80% x 7 mois/10 = 56 heures

Total : 86 heures

- Déterminer la rémunération à verser au travailleur pendant les périodes d'absence

Comme on l'a dit plus haut, la rémunération à verser au travailleur est plafonnée. Pour l'application du plafond (2.653 EUR pour l'année 2011-2012), on se référera si nécessaire au salaire horaire du travailleur.

Le salaire horaire est obtenu par la formule suivante :

Salaire mensuel x 12 (mois)

52 (semaines) x horaire hebdomadaire du travailleur

Le plafond horaire est calculé sur les mêmes bases ; dans un régime de 38 h et pour un plafond mensuel de 2.653 EUR il est de 16,1113 EUR ($\frac{2.653 \times 12}{52 \times 38}$).

Exemples :

1. Soit un travailleur à mi-temps (19h/38) dont la rémunération est de 1040 EUR brut par mois (en-dessous du plafond mensuel donc).

Rémunération horaire : $\frac{1040 \times 12}{52 \times 19} = 12,63$ EUR → on est en-dessous du plafond horaire

→ application de la rémunération normale

2. Soit un travailleur à 4/5 temps (30,4h/38) dont la rémunération est de 2.200 EUR brut par mois (toujours en-dessous du plafond mensuel pour un temps plein).

Rémunération horaire : $\frac{2200 \times 12}{52 \times 30,4} = 16,70$ EUR → on est au-dessus du plafond horaire

→ la rémunération est plafonnée à 16,1113 EUR par heure.

3. Soit un travailleur à 4/5 temps (30,4h/38) dont la rémunération est de 2.700 EUR brut par mois (au-dessus du plafond de 2.653 EUR).

Dans ce cas il n'est pas nécessaire de passer par le salaire horaire du travailleur. Il suffit de proratiser le plafond mensuel en fonction du régime de travail :

$2.653 \times 4/5 = 2.122,40$ EUR par mois.

→ la rémunération est plafonnée à 2.122,40 EUR par mois

- **PRÉFINANCEMENT DU CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ : UN COUP DE POUCE DU FONDS MAE**

Le fonds social pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants (MAE) intervient depuis 2007-2008 pour faciliter la participation des travailleurs à certaines formations ainsi que leur remplacement.

A certaines conditions (dont le remplacement du travailleur pour les heures de formation), le fonds préfinance ainsi les montants octroyés dans le cadre du congé-éducation payé. Pour les travailleurs à temps partiel, il peut intervenir pour la totalité des heures de formation, même si celles-ci dépassent le quota fixé pour le droit au congé-éducation payé.

L'intervention du fonds a été élargie au fil du temps. Pour la période 2010-2012, elle peut ainsi couvrir tant des modules de formation du catalogue FORMAPEF ouvrant le droit au congé-éducation payé, que d'autres modules organisés par l'enseignement de promotion sociale.

Nous renvoyons pour plus d'informations au site de l'APEF mentionné en fin de document.

ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES

Le système du congé-éducation payé était depuis plusieurs années confronté à un problème de sous-financement.

Plusieurs mesures ont été prises en vue de sauvegarder le dispositif :

- Des restrictions ont ainsi été apportées à la liste des formations reconnues.
- Les quotas d'heures de congé ont été réduits.
- Le niveau de remboursement a également diminué.

Pour l'année 2007-2008, le plafond de rémunération avait ainsi été maintenu au niveau de l'année 2006-2007, soit 2.100 ou 2.500 EUR (pas d'indexation). Pour l'année 2008-2009, il est passé à 2.500 EUR pour tous les travailleurs.

A compter de l'année 2006-2007, le remboursement est en outre devenu forfaitaire :

- Pour l'année 2006-2007 ce remboursement a ainsi été fixé à 15 EUR par heure (18 EUR pour les travailleurs de plus de 45 ans).
- A partir de l'année 2007-2008, le forfait varie selon le type de formation (formations générales, formations sectorielles, formations de promotion sociale, autres formations), en fonction de la part de chaque formation dans les budgets disponibles pour le congé-éducation payé. Ce montant n'est donc pas connu de l'employeur au moment où il introduit sa demande. Pour l'année 2007-2008, il ne pouvait toutefois dépasser 20 EUR/heure.
- La contribution des employeurs a été augmentée : de 0,04% la cotisation est passée à 0,08% à partir du 4^{ème} trimestre 2007 jusqu'au 3^{ème} trimestre 2008 inclus. Elle est passée à 0,06% pour les trois premiers trimestres de 2009.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, une cotisation patronale complémentaire de 0,05% peut en outre être réclamée aux entreprises des secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation⁵.

- Enfin, un prêt sans intérêt est octroyé par le Fonds de fermeture des entreprises pour l'année 2007-2008.

Ces mesures ont permis d'assainir le dispositif sur le plan financier.

Pour les années à venir il a donc été décidé de poursuivre dans la même ligne, avec toutefois un léger assouplissement. Ainsi :

⁵ Première application possible de cette « cotisation - sanction » en 2011.

- Le plafond de rémunération a été indexé à 2.653 EUR, pour l'année scolaire 2011-2012 uniquement ;
- Le remboursement forfaitaire est limité à 21,23 EUR pour l'année scolaire 2011-2012 ;
- La cotisation patronale est fixée à 0,05 % à partir du quatrième trimestre 2009 jusqu'au troisième trimestre 2012.

La Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances a également demandé au Conseil National du Travail d'envisager d'autres pistes, avec ici comme objectifs de répondre à la crise, de simplifier le dispositif et de le rendre plus accessible :

- augmentation du quota d'heures pour les métiers en pénurie ou pour les travailleurs occupés dans une entreprise en difficultés/en restructuration ;
- forfait unique de formation qu'il y ait ou non coïncidence entre heures de travail et heures de formation ;
- accès facilité au congé-éducation payé pour les travailleurs à temps partiel en supprimant la distinction entre travailleurs à horaire fixe ou variable.

Le Conseil National du Travail a rendu le 16 mars 2010 un avis n°1.729 à ce propos⁶ :

- non au forfait unique de formation qu'il y ait ou non coïncidence entre heures de travail et heures de formation ;
- non à l'augmentation du quota d'heures pour les travailleurs occupés dans une entreprise en difficultés/en restructuration ;
- avis divisé sur les autres points.

Le Conseil demande en outre que les moyens du Fonds pour la formation et l'emploi institué par la loi du 30 décembre 2009⁷ - moyens issus de la Gestion globale de la sécurité sociale- soient exclusivement affectés à la continuité du congé-éducation payé.

Le Conseil attire par ailleurs l'attention sur la nécessité de connaître avant le 1^{er} septembre de chaque année les montants du plafond salarial et du remboursement à l'employeur.

POUR ALLER PLUS LOIN

• RÉFÉRENCES LÉGALES

	M.B.	Dernière modification
Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (art.108 à 144)	24/01/1985	Loi du 22/12/2008 (M.B., 29/12/2008)
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	10/08/1985	AR du 21 décembre 2009 (M.B., 30/12/2009)

⁶ Avis disponible sur le site du CNT : www.cnt.be

⁷ Loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi (M.B., 31/12/09)

travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales		
Arrêté royal du 10 novembre 2001	23/11/2001	/
d'extension du champ d'application 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.		
Arrêté royal du 1er septembre 2006 modifiant certaines dispositions concernant l'octroi du congé-éducation payé en application de l'article 111,§7 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales	7/09/2006	AR du 4 décembre 2006 (MB 12.12.2006 - Erratum du 12 janvier 2007)
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, p. 7772.	06/02/2008	/
Art.30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations	30/12/2005	Loi du 22/12/2008, art.202 (M.B., 29/12/2008)
Arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations	5/12/2007	AR du 23 décembre 2008 (M.B., 29/12/2008)

Une version actualisée des principaux textes, est disponible sur le site du SPF Emploi, à l'adresse suivante : www.emploi.belgique.be > rubrique congés> congés-éducation payé (onglet bleu à droite : réglementation).

- **LIENS , DOCUMENTS ET ADRESSES UTILES**

Au SPF Emploi

- Site : www.emploi.belgique.be – rubrique « congés » > congé-éducation payé.
- Brochure « clefs pour... le congé-éducation payé » disponible sur le site ou auprès du service publications (tel. 02/233.42.14)
- SPF Emploi
Direction du congé-éducation payé
Rue Ernest Blérot, 1
1070 Bruxelles
Tel. 02/233.41.11
E-mail: conge-education@emploi.belgique.be
Personnes de contact:
Conseillère : Geneviève Meunier
Attachés : Christine Adam, Emile Maes, Martine Vancorenland, Lena Cromphout

Sur la formation continuée des puéricultrices, voir la partie du site de l'APEF consacrée au fonds social MAE, à l'adresse suivante : www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-sociaux-de-formation/fonds-socia-pour-les-milieus-d-accueil-d-enfants/ , et plus précisément les documents annexes et à télécharger.

Pour une analyse relative à l'utilisation du congé-éducation payé, voir le périodique « La Vigilante » de l'APEF, n°16 de juillet 2005, disponible sur le même site (www.apefasbl.org).