

Année scolaire 2019-2020 :

[L'Arrêté de pouvoirs spéciaux n°220/018 du 7 mai 2020 encadre la matière du congé-éducation payé](#)

Année scolaire 2020-2021 :

[L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 24 septembre 2020 assouplissant temporairement certaines conditions d'octroi du congé-éducation payé](#)

Année scolaire 2021-2022 :

[L'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 octobre 2021 assouplissant temporairement certaines conditions d'octroi du congé-éducation payé](#)

L'arrêté dont question ci-avant reprend les deux points suivants :

1. **Les heures de cours à distance assimilées à des heures de présence**
2. **Le contrôle non obligatoire des présences en ligne des étudiants**

Ces dispositions impliqueront donc que les formations données partiellement ou complètement à distance continueront de donner droit au congé-éducation payé en 2021-2022.

1. **Les heures de cours données à distance entre le 1er septembre 2021 et le 30 juin 2022 seront directement assimilées à des heures de présence effectives qui compteront dans le droit au congé-éducation payé accordé au travailleur.**

Par heures de cours à distance, notre service adoptera une flexibilité maximale sur base de l'Arrêté gouvernemental du 14.10.2021 : « les heures de cours dispensées à distance comprenant tout échange entre le corps enseignant et l'étudiant entre le 1er septembre 2021 et le 30 juin 2022.

Seront donc acceptées les heures de vidéoconférence, exercices réalisés et corrigés à distance, utilisation d'une plateforme en ligne etc.). Les organismes de formation sont donc invités à remplir les attestations de présence adéquatement pour ne pas pénaliser les étudiants.

Il n'y a en outre pas de minimum d'heures de cours à distance à respecter pour pouvoir appliquer l'assimilation des cours à distance en heures de présence CEP. Une alternative de cours à distance proposée pour la période mars-juin est donc suffisante pour permettre à l'organisme de formation de prendre en compte l'ensemble des heures de cours théoriques de sa formation.

2. **Un système de vérification de présence en ligne de la part des organismes de formation n'est pas nécessaire pendant la période COVID-19 du 1er septembre 2021 au 30 juin 2022.**

Si aucun contrôle de présence n'est possible par l'organisme de formation, les heures seront directement considérées comme suivies par l'étudiant et pourront donc être confirmées sur les attestations de présence des écoles.

FAQ de cas pratiques rencontrés

- 1. Transmission des attestations de présence pendant la période COVID-19

- Les attestations de fréquentation scolaire délivrées aux étudiants/travailleurs doivent être en format PDF. Les documents Word ne sont pas autorisés.
- Une signature est toujours préférable (électronique, cachet, etc.) mais notre service acceptera exceptionnellement les attestations de présence PDF sans signature pour les trimestres touchés par la crise du COVID-19.
- Il vous est conseillé d'ajouter au bas du document la date de complétude des attestations, il s'agit d'une information importante lors du traitement des dossiers.

Rappel pour les organismes de formation :

- Il convient de bien adapter la date de fin de votre formation pour refléter la situation et le report des cours éventuels.
- Les cours purement et simplement annulés doivent être décomptés du montant « nombre d'heures de cours effectivement données ».
- Le champ « nombre théorique d'heures de formation » est également important et ne doit pas être modifié : il doit refléter l'organisation de votre formation avant la crise du COVID-19.
- **2. CEP et chômage temporaire**
 - Le congé-éducation payé est assimilé à du travail, cela signifie donc qu'un travailleur qui est toujours sous contrat de travail peut continuer à bénéficier de congé-éducation payé malgré la crise du COVID-19, tant qu'il est en formation.
 - Par conséquent, si la formation se termine de manière anticipée, le travailleur perd donc son droit au congé-éducation payé. Le CEP reste soumis au prorata de l'horaire de travail du travailleur.
 - Le CEP ne peut être pris pendant une période de chômage temporaire (force majeure ou économique). L'employeur doit veiller aux informations communiquées à l'ONEM avant d'accepter du CEP pour ses travailleurs. Le CEP peut être utilisé avant le début de la période de chômage temporaire, à condition que les deux parties soient d'accord (aucune obligation d'acceptation de la part du travailleur).
 - L'ONEM accepte que des heures de congé-éducation payé et de chômage temporaire soient demandées pour un même jour (attention, en complément et donc jamais en même temps). Il s'agit donc d'une possibilité, mais il convient dans tous les cas de vérifier sa mise en œuvre entre le travailleur, l'employeur et son secrétariat social.