

Demande de congé

1. Le travailleur doit s'assurer que la [formation qu'il souhaite suivre ouvre le droit au congé-éducation](#).
2. Le travailleur remet à son employeur l'attestation d'inscription à la formation (attestation spécifique pour le congé-éducation délivrée par l'école) **au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire***. Cette attestation doit être remise à l'employeur soit par recommandé, soit par courrier électronique avec un accusé de réception, soit par remise en main propre avec un accusé de réception. (* Cette date butoir est d'application pour un travailleur déjà en poste dans l'entreprise qui introduit une demande de congé-éducation payé relative à une année scolaire normale.) En cas d'inscription tardive au-delà du 31 octobre, en cas de formation non organisée en année scolaire normale ou en cas de changement d'employeur au cours d'une même année scolaire, la demande de congé-éducation payé se fait au plus tard **dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur**.
3. Pour obtenir une majoration, ou pour une formation de base ou qui mène à un premier diplôme de l'enseignement secondaire : le travailleur remplit une déclaration sur l'honneur mentionnant le diplôme maximum obtenu (niveau d'étude) et la remet à son employeur : [Déclaration plus haut diplôme \(.pdf\)](#)
4. La planification du congé se fait en accord avec l'employeur.
5. Le travailleur communique à son employeur les absences prévues.
6. Chaque trimestre, le travailleur transmet une attestation d'assiduité à son employeur.

Planification du congé

Le congé-éducation payé est un droit du travailleur. L'employeur ne peut donc s'y opposer, mais la planification du congé doit se faire en accord avec l'employeur.

Les congés-éducation sont planifiés dans l'entreprise par le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, en accord entre l'employeur et la délégation syndicale, ou, à défaut de celle-ci d'un commun accord entre l'employeur et le travailleur.

- Dans les entreprises occupant moins de 20 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée de plus de 10% du nombre total des travailleurs; un travailleur au moins doit être autorisé à s'absenter.
- Dans les entreprises occupant de 20 à 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée de plus de 10% de travailleurs exerçant la même fonction; un travailleur par fonction doit être autorisé à s'absenter.
- Dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, l'employeur peut s'opposer à l'absence simultanée de plus de 10% des travailleurs exerçant la même fonction, étant entendu qu'un travailleur par fonction devra être autorisé à s'absenter pour ce motif et à condition que le conseil d'entreprise ait défini au préalable "la même fonction".

Ces règles de planification sont valables uniquement pour les absences simultanées. En cas de désaccord persistant, les différends sont soumis à l'Inspection régionale de l'emploi, qui tranche en cas d'échec de sa mission de conciliation.

Etalement du congé

Le congé doit être pris entre le premier jour de présence au cours et le dernier examen de la première session d'examen. En cas de seconde session, la période est prolongée jusqu'au dernier examen, à condition que le travailleur ait effectivement présenté ses examens.

Rémunération du travailleur

Le travailleur en congé a droit au paiement de sa rémunération normale, le cas échéant, plafonnée à **3500 € brut par mois**, payée à l'échéance habituelle.

L'employeur peut (faculté et non obligation) limiter le montant de la rémunération du travailleur à ce montant plafonné.

Le travailleur ne peut exiger la rémunération du congé-éducation qu'il aurait pris en trompant sciemment son employeur sur ses droits (congé pris au-delà du dernier examen, pour une formation non prévue par la loi ou dans une période couverte par une suspension due à une assiduité fautive). Si le dol du travailleur est constaté après que celui-ci ait perçu sa rémunération, l'employeur peut en exiger le remboursement.

Présence aux cours

Assiduité insuffisante

Si vous avez plus de 10% d'absence injustifiée, vous perdez le droit au congé-éducation pour une période de 6 mois. Cette période prend cours :

- à la fin des cours lorsque la durée de ceux-ci est inférieure à 3 mois;
- à la fin de la période de trois mois au cours de laquelle l'absence a été constatée si les cours ont une durée supérieure à trois mois sans être organisés en année scolaire;
- à la fin du trimestre scolaire au cours duquel l'absence a été constatée si les cours sont organisés en année scolaire.

L'assiduité se contrôle par le biais de l'attestation trimestrielle d'assiduité transmise à l'employeur. Une absence aux cours n'est justifiée que par les raisons suivantes :

- certificat médical du travailleur ou d'un membre de sa famille résidant sous le même toit;
- grève des transports en commun;
- grève ou maladie du professeur;
- fermeture de l'établissement scolaire;
- intempéries hivernales graves;
- motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur transmise à l'école reprenant l'état des prestations;
- petit chômage.

Attention : pour l'enseignement modulaire, l'attestation d'assiduité est délivrée par module et par période de 3 mois à partir du début de la formation. Pour un module qui commence le 1er septembre et qui finit le 31 janvier, il y aura une première attestation pour la période de septembre jusque fin novembre et une deuxième attestation pour la période de décembre jusque fin janvier. Plus de 10% d'absences injustifiées sur une attestation entraîne une suspension.

Abandon

Vous devez informer votre employeur et l'établissement qui dispense la formation dans les **cinq jours** de l'abandon des cours. Vous perdez le droit au congé à dater de la notification de cet abandon; le nombre d'heures de congé s'établit sur base des heures de présence aux cours avant l'abandon.

Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut licencier le travailleur à partir du moment où il a introduit sa demande de congé-éducation payé et ce, jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers au congé-éducation. L'employeur doit établir l'existence de tels motifs.

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

Lisez plus

- [Demande de remboursement par l'employeur](#)
- [Questions fréquemment posées](#)
- [Travailleurs bénéficiaires](#)
- [Formations admises](#)
- [Durée du congé-éducation payé](#)

Réglementation

- [Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 juin 2023 relatif aux modalités d'octroi du congé-éducation payé](#)
- [Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales](#)