

## 7.3. Congé-éducation payé : que faire en cas de demande du travailleur ?

*Un de vos collaborateurs, inspiré par la rentrée de ses enfants, voudra peut-être suivre une formation. Que faire dans ce cas ? L'employeur est-il tenu d'autoriser ce type d'absence ? Le droit au congé éducation payé concerne-t-il tous les travailleurs et toutes les formations ? L'employeur peut-il refuser ? Combien cela va-t-il coûter ? Voici quelques-unes des questions que vous pourriez vous poser.*

### QU'EST-CE QU'UN CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ ?

Le travailleur qui suit une formation a le droit de s'absenter du travail. Pendant cette absence, il continuera en principe à percevoir sa rémunération (éventuellement plafonnée). Il peut s'absenter pour le nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de cours effectives. Selon le moment où se déroule la formation (pendant ou après les heures de travail) et le type de formation, un plafond maximum de 80, 100 ou 120 heures est prévu.

Exemple : un travailleur qui suit une formation en langue le mardi soir de 18 à 22 heures (en dehors de ses heures de travail) pendant toute l'année scolaire pourra s'absenter un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures de cours effectives, toutefois plafonné à 80 heures car il s'agit d'une formation en langue.

### L'EMPLOYEUR DOIT-IL ACCEPTER UN CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ ?

Oui, si les conditions suivantes sont réunies :

La formation compte au moins 32 heures par an et est reconnue. Vous pouvez vérifier ces paramètres en contactant le service chargé des congés éducation payés de la Région compétente et/ou en demandant une «attestation d'inscription régulière», qui, normalement, atteste que la formation est reconnue.

Le travailleur est occupé à temps plein, à 4/5e ou à temps partiel avec un horaire variable. Si le travailleur est occupé à temps partiel (au moins à mi-temps mais à moins de 4/5e) suivant un horaire fixe, le congé éducation payé sera accordé uniquement si le travailleur suit une formation professionnelle pendant les heures de travail. Dans les autres cas, il peut s'agir d'une formation professionnelle ou générale, dispensée pendant ou après les heures de travail.

Certaines personnes sont assimilées aux travailleurs (notamment les étudiants), tandis que d'autres ne le sont pas (personnel enseignant, etc.). Un travailleur a droit à un nombre d'heures limité de congé éducation payé et doit le prendre en concertation avec l'employeur.

### L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER UN CONGÉ ÉDUCATION PAYÉ SI LE TRAVAILLEUR NE RESPECTE PAS SES OBLIGATIONS ?

Le travailleur doit remettre à son employeur une «attestation d'inscription régulière» avant le 31 octobre de l'année scolaire en cours ou dans les 15 jours qui suivent l'inscription (en cas d'inscription tardive ou si la formation ne débute qu'après le 31 octobre) ou dans les 15 jours qui suivent son entrée en service (en cas de changement d'employeur). En cas de non-respect du délai d'introduction, l'employeur peut réduire le nombre d'heures de congé-éducation payé en fonction de l'introduction tardive. Dans tous les cas, il faudra tenir compte du planning déjà existant dans l'entreprise.

Le travailleur doit également fournir chaque trimestre une «attestation d'assiduité». S'il ne le fait pas, le droit au congé éducation peut lui être refusé, tant qu'il ne fournira pas cette attestation. Enfin, le travailleur peut perdre temporairement son droit au congé éducation :

- s'il arrête ou interrompt la formation ;
- s'il ne suit pas régulièrement la formation (si l'attestation d'assiduité établit qu'il était absent de façon non justifiée pendant plus d'un dixième de la durée de la formation) ;
- pour une formation particulière, s'il échoue pour la seconde fois ;
- s'il utilise son congé éducation pour exercer une activité lucrative en tant qu'indépendant ou travailleur salarié.

## QUEL EN EST LE COÛT POUR L'EMPLOYEUR ?

Si un travailleur décide de prendre un congé éducation payé, l'employeur est tenu de continuer à lui verser sa rémunération. Cette rémunération est cependant plafonnée. Pour l'année scolaire 2017-2018, ce plafond était de 2871 euros. Le plafond applicable pour l'année scolaire 2018-2019 n'est pas encore connu.

L'employeur peut cependant obtenir un remboursement basé sur un montant forfaitaire par heure de cours suivie. Depuis l'année scolaire 2014-2015, ce montant est de 21,30 euros et est d'application dans les trois Régions du pays.

Département juridique  
GROUP S

AIHE REVUE 219 – Octobre-novembre 2018