



## L'INFO SOCIALE

### Le congé-éducation payé en Région de Bruxelles-Capitale

Secrétariat social UCM asbl  
agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le n°200  
TVA n° 0407 571 234  
RPM Liège division Namur

chaussée de Marche, 637  
5100 Namur (Wierde)

[UCM.be](http://UCM.be)

**UCM** indépendants  
& unis

## Table des matières

<b>Table des matières.....</b>	<b>2</b>
<b>En bref .....</b>	<b>3</b>
<b>Les travailleurs concernés.....</b>	<b>4</b>
<b>Les formations concernées .....</b>	<b>4</b>
<b>La durée.....</b>	<b>4</b>
<b>La planification .....</b>	<b>5</b>
<b>Formalités du travailleur .....</b>	<b>6</b>
1. Attestation d'inscription .....	6
2. Calendrier des absences.....	6
3. Assiduité.....	6
3.1. Assiduité aux cours .....	6
3.2. Attestation d'assiduité.....	6
4. Abandon.....	6
5. Seconde session.....	6
<b>Formalités de l'employeur .....</b>	<b>7</b>
1. Accepter la demande .....	7
2. Rémunération.....	7
3. Protection contre le licenciement .....	7
4. La demande de remboursement .....	7
<b>Les annexes .....</b>	<b>9</b>
1. La liste des formations concernées.....	9
2. Le nombre maximal d'heures de congé-éducation pour un travailleur à temps plein.....	10

## En bref

Le congé-éducation est un **droit** reconnu à certains travailleurs du secteur privé **de suivre certaines formations** et de s'absenter du travail avec **maintien de leur rémunération normale**.

Dès lors que le travailleur intéressé et la formation suivie remplissent les conditions légales, l'employeur doit donner suite à toute demande de congé-éducation payé.

L'employeur a l'obligation de **rémunérer le travailleur** pendant les heures de congé-éducation payé. L'employeur peut solliciter le **remboursement de la rémunération** payée pour les heures de congé-éducation payé auprès de la Région compétente.



### Concrètement

#### UNE COMPETENCE REGIONALE

Les régions sont compétentes pour le congé-éducation payé. Les règles et conditions d'accès peuvent donc varier d'une Région à l'autre.

La **présente info sociale** se focalise sur les règles applicables aux travailleurs occupés dans une unité d'établissement située en **Région de Bruxelles-Capitale**

#### Plus d'infos

Votre travailleur est occupé dans une unité d'établissement située en Région wallonne ? Consultez l'Info sociale – Le congé-éducation payé en Région wallonne disponible sur [UCM.be](https://www.ucm.be) ou directement sur [appipay](https://www.appipay.be).

## Les travailleurs concernés

Les travailleurs qui souhaitent prétendre au bénéfice du congé-éducation payé en Région de Bruxelles-Capitale doivent répondre aux conditions suivantes :

- Être occupé dans le **secteur privé** marchand ou non-marchand
- Être occupé sous **contrat de travail** ou être occupé, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, sous l'**autorité** d'une personne.
- Être occupé à **temps plein** ou à **temps partiel** dans une unité d'établissement située en Région de Bruxelles-Capitale  
Par « temps partiel », il est entendu, les travailleurs dont la fraction d'occupation contractuelle<sup>1</sup> représente **au moins 1/4 d'un emploi à temps plein**
- Être inscrit régulièrement et suivre une ou plusieurs formations visées par la loi (*[Annexe 1. La liste des formations concernées, page 9.](#)*)

Les travailleurs suivants ne peuvent **pas bénéficier** du congé-éducation payé :

- Les **agents statutaires ou contractuels** occupés par l'Etat, les Communautés, les Régions, les provinces, les communes, les CPAS, les intercommunales, les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public
- Le **personnel enseignant** ; le personnel ouvrier, technique et administratif relevant du secteur privé et rémunéré directement par l'établissement d'enseignement ne rentre pas dans la catégorie « personnel enseignant »
- Les personnes qui sollicitent pour la ou les formations suivie l'octroi d'une indemnité de **promotion sociale**.

## Les formations concernées

Seules les formations expressément visées par la loi et comportant au **minimum 32 heures de contact** (en présentiel ou en ligne) direct entre le formateur et l'apprenant par an ouvrent le droit au congé-éducation payé. Les formations sont de deux types : professionnelles ou générales. La liste des formations est reprise à l'*[Annexe 1. La liste des formations concernées, page 9.](#)*

Les plateformes d'auto-formation en ligne ne donnent pas droit au congé-éducation payé.

La formation suivie ne doit pas nécessairement être liée à l'activité professionnelle du travailleur.

Les heures de congé-éducation payé peuvent être utilisées pour les épreuves pratiques organisées sur la même année scolaire que les cours théoriques (travaux de fin d'études, mémoires, stages évalués, ...)

## La durée

Le travailleur a droit de s'absenter du travail pendant un nombre d'heures correspondant au **nombre d'heures de cours effectivement suivies, plafonné** à un certain nombre d'heures par année scolaire, et ce, en fonction de la formation suivie.

*Exemple* : Un travailleur occupé à temps plein suit une formation professionnelle de 120h. Il n'a suivi effectivement que 112h. Il n'aura droit qu'à 112h de congé-éducation payé.

Par année scolaire, il faut entendre la période qui va du 01/09 d'une année civile au 31/08 de l'année suivante.

Les heures d'absences, justifiées ou non, aux cours ne sont pas prises en considération pour le calcul du droit.

Les plafonds maximums annuels par formation pour un travailleur à temps plein sont repris à l'*[Annexe 2. Le nombre maximal d'heures de congé-éducation pour un travailleur à temps plein, page 10.](#)*

Pour les travailleurs à **temps partiel**, le droit au congé-éducation est calculé proportionnellement à la fraction d'occupation contractuelle<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Telle que reprise par la DmfA du mois de septembre de l'année de formation ou du mois de début de la formation lorsque celle du mois de septembre ne permet pas d'ouvrir le droit

<sup>2</sup> Telle que reprise par la DmfA du mois de septembre de l'année de formation ou du mois de début de la formation lorsque celle du mois de septembre ne permet pas d'ouvrir le droit.

## La planification

Le congé doit être **pris entre le 1<sup>er</sup> jour de cours et le dernier examen** de la 1<sup>ère</sup> session ou le dernier jour de cours s'il n'y a pas d'examen. En cas de seconde session, cette période est prolongée de la durée de celle-ci, à condition que le travailleur ait effectivement présenté ces examens.

Les congés-éducation payés sont **planifiés** par le Conseil d'entreprise ou à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale, **de commun accord entre l'employeur et le travailleur**.

En cas de désaccord persistant, les différends relatifs à la planification sont soumis à l'Inspection des lois sociales.

En cas d'événements imprévisibles, il peut être dérogé à la planification et des modalités particulières peuvent être fixées entre l'employeur et les travailleurs concernés.

Pour éviter que les absences aient un impact négatif sur l'organisation interne de l'entreprise, l'employeur peut **limiter le taux d'absence simultanées** pour cause de congé-éducation payé :

Nombre de travailleurs dans l'entreprise	Possibilité de limiter l'absence simultanée pour congé-éducation payé :	Congé-éducation payé à octroyer obligatoirement
< de 20 travailleurs	A 10 % du nombre total des travailleurs	A un travailleur au moins
De 20 à 50 travailleurs	A 10 % des travailleurs exerçant la même fonction	A un travailleur au moins par fonction
> de 50 travailleurs	A 10 % des travailleurs exerçant la même fonction <sup>(1)</sup>	A un travailleur au moins par fonction

(1) Le conseil d'entreprise ou, à défaut d'accord en son sein, la commission paritaire compétente doit avoir défini au préalable ce qu'il faut entendre par « la même fonction ».

## Formalités du travailleur

### 1. Attestation d'inscription

Le travailleur informe son employeur d'utiliser son droit au congé-éducation payé par la remise de l'attestation d'inscription délivrée par l'organisateur de la formation. Cette attestation doit être introduite **au plus tard le 31 octobre**, soit par courrier recommandé, soit moyennant un accusé de réception.

En cas d'inscription tardive, d'inscription à une formation qui débute au-delà du 31 octobre ou de changement d'employeur, la demande de congé se fait au plus tard dans les quinze jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

Si l'attestation d'inscription n'est pas remise dans les temps, le travailleur ne sera pas repris dans la planification collective et ne pourra s'absenter pour congé-éducation payé que pour les heures et jours encore libres et ne posant pas problème à la collectivité.

### 2. Calendrier des absences

Le travailleur communique, dans les mêmes délais que pour l'attestation d'inscription, les absences prévues.

### 3. Assiduité

#### 3.1. Assiduité aux cours

Le travailleur **absent irrégulièrement** aux cours pour **plus d'un dixième** du nombre d'heures effectivement données pendant un trimestre, **perd le droit** au congé-éducation payé pour une période **de six mois**. Durant cette période, le travailleur ne peut plus s'absenter du travail dans le cadre du congé-éducation payé.

Les heures de congé-éducation payé qui seront éventuellement prises par le travailleur durant cette période de 6 mois ne seront pas remboursées par le service régional compétent.

#### 3.2. Attestation d'assiduité

Au cours de la formation, l'organisateur établit régulièrement des attestations apportant la preuve de l'assiduité du travailleur aux cours. Dès réception de ces attestations d'assiduité, le travailleur en remet l'original à son employeur.

En cas de retard, l'employeur est fondé à refuser la prise de congé-éducation payé tant qu'il n'est pas en possession des attestations d'assiduité.



#### Concrètement

##### Le travailleur doit-il réussir ses examens ?

Non, le travailleur conserve son droit même s'il double une année de formation. Cependant, il ne peut redoubler. Le travailleur qui après avoir suivi deux fois une même formation n'a pas réussi ses examens perd son droit, sauf si cet échec peut être imputé à des circonstances indépendantes de sa volonté.

### 4. Abandon

Le travailleur qui abandonne ou interrompt sa formation averti son employeur dans les 5 jours qui suivent cet abandon ou cette interruption. A dater de cette notification, le bénéfice du congé-éducation payé n'est plus accordé au travailleur.

### 5. Seconde session

Si le travailleur souhaite utiliser du congé-éducation payé pour préparer et présenter une seconde session d'examens, il est tenu de remettre à cet employeur une attestation de participation à cette session et les dates concernées dans cette période.

En cas de seconde session, le travailleur doit fournir une attestation mentionnant les dates des examens qu'il est tenu de présenter.

## Formalités de l'employeur

### 1. Accepter la demande

Si le travailleur remplit les conditions citées ci-dessus, l'employeur doit accepter la demande de congé-éducation payé.

### 2. Rémunération

Le travailleur a droit au paiement de sa rémunération normale pour les périodes de congé-éducation payé, le cas échéant limité à **3.714€/mois** (montant pour l'année scolaire 2025/2026).

Si des titres-repas sont octroyés dans l'entreprise, le travailleur en congé-éducation a droit à un **titre repas** pour les jours où il s'absente pendant ses heures de travail pour assister aux cours.

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.



#### Concrètement

Pour que votre Secrétariat social puisse calculer les rémunérations de votre travailleur, déclarez les heures de congé-éducation payé en utilisant les codes adéquats.

Que vous utilisiez nos services en ligne ou que vous rentriez des relevés des prestations papier à votre gestionnaire :

- Si vous souhaitez limiter la rémunération de votre travailleur au plafond légal pour les heures de congé-éducation payé, indiquez :
  - CE : quand le travailleur s'absente pour assister aux cours
  - CE1 : quand le travailleur s'absente pour étudier
- Si vous ne souhaitez pas limiter la rémunération de votre travailleur au plafond légal pour les heures de congé-éducation payé, indiquez :
  - CE2 : quand le travailleur s'absente pour assister aux cours
  - CE3 : quand le travailleur s'absente pour étudier

Pour rappel, un titres-repas est dû lorsque votre travailleur s'absente pour assister aux cours.

Lorsque les informations que vous nous transmettez sont incomplètes, nous ne plafonnerons pas la rémunération de votre travailleur et nous ne calculerons pas les titres-repas.

### 3. Protection contre le licenciement

L'employeur ne peut pas licencier le travailleur du jour où il remet l'attestation d'inscription régulière et jusqu'au terme de la formation, sauf pour des motifs étrangers à sa demande de congé-éducation.

L'employeur qui ne respecte pas cette protection doit payer au travailleur une **indemnité égale à 3 mois de rémunération**, sans préjudice des indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail.

### 4. La demande de remboursement

L'employeur peut obtenir, auprès de Bruxelles Economie et Emploi, le remboursement de la rémunération payée pour les heures de congé-éducation payé. L'employeur introduit une seule demande de remboursement par année scolaire pour tous les travailleurs.



Le montant remboursé à l'employeur est limité à un montant forfaitaire par heure de congé-éducation : **22,07 €**, quel que soit la formation suivie. Le montant **total** du remboursement des rémunérations et cotisations sociales est limité à 700.000 € par employeur et par année civile.

La demande de remboursement est introduite après la fin de l'année scolaire.

Ainsi, les dossiers relatifs à l'année scolaire 2024/2025 doivent être introduits **pour le 31 décembre 2025 au plus tard** à Bruxelles Economie et Emploi.

A cette demande, il convient de joindre une série de documents :

- La déclaration de créance globale
- Un relevé d'identité bancaire
- La fiche individuelle de chaque travailleur concerné par le congé-éducation payé
- Les attestations suivantes :
  - L'attestation d'inscription régulière
  - L'attestation d'assiduité du travailleur à la formation
  - Une déclaration sur l'honneur du travailleur mentionnant le dernier diplôme obtenu
  - Une déclaration sur l'honneur de l'employeur confirmant que l'acquisition de langue enseignée est en lien avec l'emploi occupé par le travailleur.



### Concrètement

Nos conseillers prennent en charge le suivi des congés-éducation payés de vos travailleurs et introduisent vos demandes de remboursement au Service régional compétent.

#### **Vous avez décidé de faire appel à nos conseillers ?**

Consultez notre solution congé-éducation payé sur [UCM.be](https://ucm.be).

### Plus d'infos

#### **Bruxelles Economie et Emploi - Congé-éducation payé**

Boulevard du Jardin Botanique, 20  
1035 BRUXELLES

Tel. : 02 204 16 30

E-mail : <mailto:cep@sprb.irisnet.be>



## Les annexes

### 1. La liste des formations concernées

#### 1.1. Les formations considérées comme professionnelles

1. L'enseignement de **promotion sociale**.
2. L'enseignement des **arts plastiques** à horaire réduit, uniquement les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur, appartenant au domaine des arts plastiques, visuels et de l'espace.
3. L'**enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master** (aussi complémentaires). Les années passerelles et préparatoires sont également reconnues.
4. L'enseignement supérieur menant à la délivrance d'un **certificat** attestant de la réussite et comportant au **minimum 10 crédits**.
5. Les **formations permanentes des classes moyennes**.
6. Les formations du **secteur de l'agriculture**.
7. Le **jury central**.
8. Les **formations sectorielles** reconnues par une décision de la commission paritaire compétente.
9. Les **formations** qui ne relèvent pas d'une des catégories précitées mais **reconnues par la Commission d'agrément**
10. L'ensemble des parcours **de validation de compétences** organisés par ou au sein des centres de validation agréés.
11. 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. Actiris établit chaque année une liste des professions en pénurie
12. Les **actions d'orientation et de guidance** des travailleurs qui détiennent au maximum un certificat ou un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (C.E.S.S) à condition qu'elles :
  - Comprennent au moins 32 heures de contact/an
  - Comprennent la réalisation d'un bilan de compétences du travailleur
  - Comprennent des activités individuelles ou collectives d'information, d'accompagnement ainsi que l'enseignement des compétences nécessaires à l'évolution du travailleur sur le marché de l'emploi
  - Soient agréées.

#### 1.2. Les formations considérées comme générales

1. Les formations organisées par une organisation syndicale.
2. Les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale.

## 2. Le nombre maximal d'heures de congé-éducation pour un travailleur à temps plein

Le nombre maximum d'heures est fixé à **120 heures** pour les **formations professionnelles**.  
Pour les **formations générales** et les **formations en langue**, le maxima est de **80 heures**.

Le travailleur a droit à une majoration de **130 heures** dans les cas suivants :

- Le travailleur dispose au maximum d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur
- Le travailleur dispose au maximum d'un certificat de l'enseignement supérieur inférieur et suit une formation permettant l'acquisition de compétences numériques de base
- Le travailleur suit une formation en langue menant à l'acquisition d'une des langues nationales (français, néerlandais, allemand), de la langue des signes ou d'une langue étrangère liée à l'emploi occupé.

Le travailleur a droit à une majoration de **180 heures** dans les cas suivants :

- La formation professionnelle suivie prépare à l'exercice d'un métier en pénurie. La formation doit obligatoirement être entamée dans une année au cours de laquelle elle figure sur la liste des métiers en pénurie<sup>3</sup>
- La formation mène à l'obtention d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, pour autant que le travailleur n'en dispose pas encore d'un
- Les formations de base (lire-écrire-compter) reconnues par la commission d'agrément ou « opleidingen basiseducatie », pour autant que le travailleur ne dispose pas encore du CESS.

### Tableau récapitulatif du plafond d'heures de congé-éducation par type de formation

Type de formation	Plafond en heures/an				
	Plafond	Formations en langue (nationale, des signes ou liées à l'emploi)	Travailleurs détient au max. un CESS	Formation numérique de base suivie par un travailleur ayant au max. un CESI	Métier en pénurie, obtention du C.E.S.S. ou formation de base
Formation professionnelle (excepté langue)	120	/	130	130	180
Formation générale (=syndicale)	80	/	/	/	/
Formation de langue	80	130	130	/	/
Formation professionnelle + formation générale	120	/	130	130	180
Formation professionnelle + formation langue	120	130	130	130	180
Formation générale + formation langue	120	130	130	/	/
<b>Cas spécifiques</b>					
Examen au jury d'Etat	3 fois 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'examen				

Date de dernière mise à jour : 09/2025

Editeur responsable : UCM Secrétariat social asbl, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source.

Le Secrétariat social UCM veille à informer aussi complètement que possible ses affiliés. La réglementation sociale et fiscale étant complexe et en constante évolution, la présente publication ne prétend pas à l'exhaustivité des obligations qui incombent à l'employeur. Les informations communiquées par le Secrétariat social UCM dans cette publication ne pourraient en aucun cas engager sa responsabilité.

Secrétariat social UCM asbl agréé par A.M. du 04/07/1946 sous le N°200 | N° BCE 0407 571 234 | RPM Liège division Namur | N° TVA BE 0407 571 234  
Chaussée de Marche, 637 - 5100 Namur (Wierde)  
UCM.be

<sup>3</sup> Sont exclues les formations préparant à l'exercice d'un métier en pénurie qui mènent à un grade de bachelier ou à un diplôme de l'enseignement supérieur non-universitaire lorsque le travailleur dispose déjà d'un grade ou d'un diplôme équivalent.