

C'est la rentrée ! Une petite envie de vous former ?

Parce que rentrée scolaire ne rime pas seulement avec primaires et secondaires, parce qu'on apprend à tout âge et que le monde du travail évolue continuellement, les syndicats ont obtenu le droit pour les travailleurs de se former tout au long de leur carrière. Voici les possibilités qui s'offrent à vous.

Le congé-éducation payé

Le congé-éducation payé (CEP) est un droit des travailleurs du secteur privé de recevoir des congés rémunérés pour une formation suivie pendant ou en dehors des heures de travail. La formation ne doit pas nécessairement avoir de lien avec l'emploi occupé.

Si vous êtes à temps plein, vous avez toujours droit au CEP.

Si vous êtes à temps partiel, vous avez droit au CEP si vous travaillez :

- au moins à 80% ;
- au moins à 50% en horaire fixe et que vous suivez une formation professionnelle durant vos heures de travail ;
- au moins à 33% en horaire variable ;
- au moins à 25% et que vous travaillez à Bruxelles.

Pour ouvrir le droit au CEP, la formation doit comporter au minimum 32 heures de cours par an. Il peut s'agir d'une formation professionnelle, comme des cours de promotion sociale, des cours universitaires/ de Haute école du soir ou du week-end ou des formations sectorielles établies par les commissions paritaires. Il peut aussi s'agir d'une formation générale, comme des cours organisés par les syndicats.

Chaque heure de formation suivie vous donne droit à une heure de congé. Toutefois, vous ne pouvez pas dépasser un plafond annuel (entre 80h et 130h, selon le type de formation). Si vous travaillez à temps partiel, la durée du congé est proratisée en fonction de votre temps de travail. Les heures de congé doivent être prises entre le 1er jour de cours et le dernier examen (ou le dernier jour de cours s'il n'y a pas d'examen).

Exemple :

Maria est à temps plein et suit une formation professionnelle qui comporte 150h. Elle a effectivement suivi, en dehors de ses heures de travail, 140h de cours. Le plafond annuel pour son type de formation est de 120h. Maria pourra prétendre à 120h de congé, à prendre sur ses heures de travail, entre les dates de début et de fin de la formation.

Pour chaque heure de congé prise, vous avez en principe droit à votre rémunération normale. Toutefois, si votre salaire mensuel brut dépasse un certain plafond (3.641€ brut pour l'année scolaire 2024-2025), l'employeur peut limiter la rémunération à concurrence de ce plafond pour les heures de CEP.

Exemple :

Maria gagne 4.000€ brut par mois. Au mois de mars, elle s'absente durant une journée dans le cadre du CEP. Sa durée hebdomadaire de travail est de 38h, soit des prestations journalières de 7h36. Son employeur devra rémunérer normalement les heures effectivement prestées. Maria s'est absentée 7h36. Cela correspond à 184,61€ de rémunération ($4.000\text{€} \times 3 / 13 \times 7,6/38 = 184,62\text{€}$). Elle recevra 3.815,38€ de salaire ($4.000\text{€} - 184,6\text{€}$). Son employeur devra rémunérer la journée de congé, mais pourra appliquer le plafond. Les 7h36 de congé ouvrent le droit à une rémunération de 168€ ($3.641\text{€} (= \text{plafond}) \times 3 / 13 \times 7,6/38 = 168\text{€}$). Maria aura perdu 16,65€ de rémunération.

! Si vous travaillez en Flandre, c'est le « congé de formation flamand » (Vlaams opleidingsverlof, VOV) qui s'applique. Renseignez-vous auprès de l'équipe CNE de votre entreprise ou du secrétariat CNE de votre région.

Votre employeur peut obtenir le remboursement total ou partiel des rémunérations pour les heures de CEP auprès de la Région wallonne ou de la Région de Bruxelles-Capitale.

Concrètement, vous devez :

1. vous assurer que la formation envisagée ouvre bien le droit au CEP ;
2. remettre à votre employeur l'attestation d'inscription délivrée par l'établissement d'enseignement au plus tard le 31 octobre (pour une formation organisée en année scolaire) ou dans les 15 jours qui suivent l'inscription (pour une formation non organisée en année scolaire) ;
3. communiquer à votre employeur les demandes d'absence au plus tard pour le 31 octobre de chaque année (pour une formation organisée en année scolaire) ou le plus rapidement possible (pour une formation non organisée en année scolaire) ;
4. transmettre à votre employeur l'attestation d'assiduité trimestrielle établie par l'établissement d'enseignement.

Attention, si vous comptez plus de 10% d'absences injustifiées sur un trimestre, vous perdez votre droit au congé pour une période de 6 mois.

Le crédit-temps formation

Le crédit-temps avec motif de formation est un droit pour les travailleurs du secteur privé d'arrêter ou de réduire leur temps de travail pour suivre une formation pendant 36 mois maximum, tout en percevant des allocations de l'ONEM pour compenser (en partie) la perte salariale.

Pour bénéficier du crédit-temps formation, vous devez justifier d'une ancienneté d'au moins 2 ans chez votre employeur.

Le crédit-temps formation peut être obtenu, quel que soit le type de formation (diplôme universitaire, cours de langues, cours d'informatique, etc.), pour autant que la formation soit reconnue par l'une des trois Communautés belges (française, flamande ou germanophone) ou par le secteur et totalise au moins 360 heures ou 27 crédits par an (ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre).

Vous pouvez exercer votre crédit-temps de trois manières :

- soit vous suspendez totalement vos prestations ;
- soit vous passez à 50% (pour cela, vous devez être à temps plein depuis 1 an) ;
- soit vous passez à 80% (pour cela, vous devez être à temps plein dans un régime de 5 ou 6 jours par semaine depuis 1 an).

La durée maximum de crédit-temps formation est de 36 mois sur toute votre carrière. Vous devez également respecter une durée

minimum, à savoir 3 mois en cas de réduction (passage à 50% ou 80%) ou 6 mois en cas de suspension complète.

Concrètement, vous devez :

1. avertir votre employeur de votre intention d'exercer votre droit au crédit-temps formation, au moins 3 mois à l'avance (pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus) ou au moins 6 mois à l'avance (pour les entreprises de moins de 20 travailleurs) ;
2. introduire une demande d'allocations à l'ONEM dans les 2 mois à partir du début du crédit-temps ;
3. transmettre l'attestation de présence trimestrielle établie par l'organisme de formation à votre employeur et à l'ONEM dans les 20 jours calendrier suivant la fin de chaque trimestre.

Le droit individuel à la formation

Depuis 2023, dans toutes les entreprises d'au moins 10 travailleurs, chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation :

- si l'entreprise compte entre 10 et 19 travailleurs : chaque travailleur occupé à temps plein durant toute l'année a droit à minimum 1 jour de formation par an.
- si l'entreprise compte 20 travailleurs ou plus : chaque travailleur occupé à temps plein durant toute l'année a droit à minimum 5 jours de formation par an. Attention, une convention collective de travail

sectorielle peut réduire ce nombre à minimum 2 jours.

Les jours de formation non épuisés à la fin de l'année sont transférés à l'année suivante. Le solde du crédit formation disponible est remis à zéro tous les 5 ans. Vous pouvez suivre la formation pendant votre horaire de travail ou en dehors de cet horaire avec paiement de la rémunération normale, sans sursalaire.

Par ailleurs, chaque employeur comptant au moins 20 travailleurs est obligé d'établir, pour le 31 mars de chaque année, un plan de formation annuel, après consultation du conseil d'entreprise, de la délégation syndicale ou des travailleurs.

Ce plan de formation liste les formations proposées et explique de quelle manière elles contribuent à l'investissement dans l'effort global pour la formation. Vous devez être informé par l'employeur au moins une fois par an, et par écrit, sur le nombre de jours de formation auxquels vous avez droit. Vous pouvez également consulter votre compte individuel de formation via le Federal Learning Account, disponible depuis le 1er juin 2024 sur www.mycareer.be. Les formations que vous avez suivies y seront enregistrées, ainsi que le solde du crédit formation par année. Les employeurs doivent avoir enregistré ces données au plus tard le 1er décembre 2024.

Bénédicte Canivez