

Congé-éducation payé

1. Agrément des formations

A. Demande via la commission d'agrément

Certaines formations qui ne sont pas reconnues d'office par la législation sur le congé-éducation payé peuvent obtenir un agrément via la commission d'agrément CEP compétente.

En Wallonie, cette commission siège au CESE et se réunit régulièrement pour examiner les demandes.

Les organismes souhaitant faire reconnaître une formation doivent introduire leur demande via le formulaire disponible sur la plateforme « [Mon Espace](#) » du Service public de Wallonie. Toutes les informations utiles se trouvent sur le site [Congé éducation payé - Emploi et Formation professionnelle en Wallonie](#).

Un rapport d'évaluation, à télécharger sur le site, doit ensuite être transmis par mail à la fin de chaque année de formation

Des questions ? Contactez : conge.education.paye@spw.wallonie.be.

Les formations agréées par la Commission d'agrément CEP de la Région wallonne ouvrent le droit au congé-éducation payé pour les travailleurs rattachés à une unité d'établissement située en Région de langue française.

B. Demande via la commission paritaire

Les formations organisées pour un secteur d'activité peuvent être approuvées par la commission paritaire compétente.

L'organisateur envoie son programme et le formulaire de demande adéquat au **président de la commission paritaire** compétente :

SPF Emploi

Président de la commission paritaire

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

cep@emploi.belgique.be

Les formulaires sont disponibles en cliquant sur le lien suivant :

[Reconnaissance des formations dans le cadre du congé-éducation payé | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)

C. Reconnaissance automatique des formations générales

Les cours qui sont organisés par :

- les organisations représentatives des travailleurs,
- les organisations de jeunes et d'adultes et les établissements de formation pour travailleurs créés au sein des organisations représentatives des travailleurs ou reconnus par ces dernières, sont d'office reconnues pour le congé-éducation payé.

Ces organisations communiquent le programme de la formation au service congé-éducation payé du Service public de Wallonie au moyen du formulaire disponible sur la plateforme « [Mon Espace](#) ».

Les modifications au programme et les changements de date doivent aussi être communiqués le plus vite possible par mail à conge.education.paye@spw.wallonie.be

D. Délivrance des attestations pour les formations suivies

Les obligations des organisateurs se trouvent à l'article 21 de l'arrêté royal du 23 juillet 1985 en exécution de la loi de redressement du 22 janvier 1985.

Les organisateurs de formations reconnues pour le congé-éducation payé reçoivent sur demande l'attestation par voie électronique conge.education.paye@spw.wallonie.be

Il y a un formulaire par type de formation. Il y est indiqué soit l'inscription régulière soit les présences pour une période déterminée.

I. Délai pour rendre l'attestation à l'étudiant :

Attestation d'inscription régulière	Attestation d'assiduité 1er/2e/3e/4e trimestre	Attestation de participation à une 2ème session
Dans les 20 jours après le début de la formation. Si inscription tardive : dans les 8 jours après l'inscription	Dans les 8 jours après la fin de la période concernée.	Dans les 8 jours après la fin de la 1ère session d'examen.

II. Période pour laquelle l'attestation d'assiduité doit être rédigée :

- Si la formation est organisée en année scolaire, c'est par trimestre scolaire

- Si la formation n'est pas organisée en année scolaire et dure plus que 3 mois, c'est tous les 3 mois à partir du début de la formation
- Si la formation dure moins que 3 mois, c'est pour toute la formation

III. Mentions sur l'attestation :

Catégorie **formations professionnelles/formations générales** : cela résulte de la réglementation sur le congé-éducation payé (article 109, § 1 et 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985).

IV. Mentions supplémentaires :

- Pour un agrément par la commission d'agrément, le numéro d'agrément
- Pour un agrément par la commission paritaire, le numéro de la commission paritaire et date d'agrément
- Pour une formation générale, le numéro d'identification octroyé par la direction du congé-éducation payé

V. Tableau avec les cours des formations :

- Nombre théoriques d'heures (partie a) :
 - ❑ minimum 32 heures : les formations de moins de 32 heures n'entrent pas en ligne de compte pour le congé-éducation (exception : formation de tuteur et certaines formations spécifiques prioritaires)
 - ❑ nombre d'heures que l'étudiant doit suivre par année;
 - ❑ les heures de cours (pas les stages, études par soi-même, etc.
- Dispenses :
 - ❑ le nombre d'heures de cours pour lesquelles l'étudiant est dispensé se trouve dans la partie b;
 - ❑ le nombre d'heures de cours qui doit encore être suivi se trouve dans la partie c.
- Les heures qui n'ont pas été suivies à cause d'une inscription tardive se trouve dans la partie d.

VI. Horaire des cours suivis :

Les jours de cours (jour fixe ou date) et les horaires.

La date de début de la formation et la date du dernier examen de la 1ère session ou la date de la fin de la formation.

VII. Tableau de présence/absence de l'étudiant :

- Nombre théorique d'heure de cours : le nombre d'heures planifiées pour la période concernée.
- Heures réellement données : peuvent varier du nombre théorique à cause de congés ou de circonstances imprévues.

- Présence : heures de présence enregistrées aux cours.
- Absences justifiées :
 - certificat médical pour maladie 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;
 - absence justifiée pour un motif professionnel sur base d'une attestation de l'employeur
- Absences non justifiées :
 - absence de l'étudiant sans excuse justifiée ci-dessus.

VIII.Abandon de la formation :

Date à laquelle l'étudiant a notifié à l'organisateur l'abandon de la formation ou à partir de quand il n'a plus assisté aux cours.

IX.Signature et date :

- cachet de l'organisateur;
- signature du responsable de l'établissement scolaire;
- date de rédaction de l'attestation (pour l'attestation d'assiduité, cela peut se faire seulement après une certaine période).

X.Correction de l'attestation :

- une correction ou une adaptation doit être confirmée par une nouvelle signature et une nouvelle date,
- ou une nouvelle attestation peut être délivrée avec la mention " correction " .

XI.Attestation seconde session :

- 1^{ère} attestation : communication de la 2^{ème} session pour l'étudiant;
- 2^{ème} attestation : confirmation de la participation effective à la 2^{ème} session et date du dernier examen.

2. Durée du congé

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale pendant un nombre d'heures correspondant au nombre d'heures que comportent les cours suivis, ce nombre d'heures étant toutefois plafonné pour chaque année scolaire. Seules les heures de présence effectives au cours sont prises en compte. Une période de cours de 50 minutes donne droit à un congé d'une heure.

A. Plafonds annuels

Plafonds annuels si non coïncidence entre travail et formation	Maxima	Maxima si la formation professionnelle = métier en pénurie/éducation de base/1er diplôme ESS*
Formation professionnelle (excepté langue)	100	180
Formation générale (=syndicale)	80	/
Formation professionnelle + formation générale	100	180
Bachelier de type long ou master	120	180
Plafonds annuels si coïncidence entre travail et formation	Maxima	Maxima si la formation professionnelle=métier en pénurie/éducation de base/1er diplôme ESS*
Formation professionnelle (excepté langue)	120	180
Formation générale (=syndicale)	80	/
Formation professionnelle + formation générale	120	180
Plafonds spécifiques avec ou sans coïncidence entre travail et formation	Maxima	Maxima si la formation professionnelle=métier en pénurie/éducation de base/1er diplôme ESS*
Formation langue	80	/
Formation langue + autre formation professionnelle	100	180

B. Cas spécifiques

Examen au jury central	3 fois la durée hebdomadaire du temps de travail
Examen de validation des compétences	8 heures le jour de l'examen ou à répartir entre les différents jours d'examens

Par dérogation au système normal, le travailleur remet dans ces cas à son employeur :

- un document attestant l'inscription aux examens;
- un document attestant la participation (avec mention des dates des examens).

C. Plafond de 180H

Depuis le 1er septembre 2012, les travailleurs ont droit au maximum à 180 heures de congé-éducation payé lorsque la formation reconnue CEP suivie prépare à l'exercice d'un métier en pénurie, ou si la formation suivie mène à l'obtention du CESS ou une formation de base.

Pour bénéficier du plafond des 180H, le travailleur concerné doit répondre aux conditions suivantes, soit :

1. Suivre une formation reconnue dans le cadre du CEP et qui prépare à l'exercice d'un métier en pénurie.
 - Par « métier en pénurie », on entend un métier figurant sur la liste des métiers en pénurie établie annuellement par le Forem. L'année scolaire au cours de laquelle la formation débute, celle-ci doit mener à un métier repris sur la liste du Forem correspondant à cette même année scolaire. Dans ce cas, le plafond de 180 heures de congé-éducation payé reste applicable jusqu'à la fin du cycle de formation.
 - Ces formations doivent faire partie des catégories suivantes qui sont prévues par la réglementation pour l'octroi du congé-éducation payé :
 - a) l'enseignement de promotion social;
 - b) l'enseignement artistique à temps partiel;
 - c) l'enseignement supérieur;
 - d) la formation permanente dans les Classes moyennes;
 - e) les formations dans l'agriculture;
 - f) les formations organisées par un service régional de formation professionnelle
 - g) les formations agréées par la Commission d'agrément
 - h) les formations agréées par une Commission Paritaire

Les formations exclues dans les différentes catégories restent exclues.

2. Suivre une formation dans l'enseignement secondaire ou en promotion sociale qui mène à l'obtention du certificat de l'enseignement secondaire supérieur, pour autant que le travailleur ne dispose pas de ce diplôme ;

3. Suivre une formation de base (lire-écrire-compter) pour autant qu'il ne dispose pas d'un certificat ou diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et que la formations soit reconnue par la Commission d'agrément.

Pour les points 2 et 3, le travailleur fournira une **déclaration sur l'honneur** (Word ou PDF) stipulant qu'il ne possède pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire supérieur.

4. Quelques informations plus pratiques :

- 4.1. Formations qui mènent à un métier en pénurie

Pour s'assurer qu'une formation prépare à un métier en pénurie et ouvre donc bien le droit à 180 heures par année scolaire, il faut dès lors procéder comme suit :

- **Contrôler que la formation ouvre bien le droit au Congé-éducation payé :**

Vérifier qu'elle fait partie d'une des catégories prévues par la loi (voir page 13)

Vérifier que la formation ou le module suivi n'est pas exclu ou ne relève pas d'une catégorie de cours exclue ?

Formations exclues dans l'enseignement pour adultes/ promotion sociale : [Formations continues/promotion sociale exclues](#)

Formations exclues des classes moyennes : [Formations des classes moyennes exclues](#)

Pour bénéficier du maximum de 180 heures de congé-éducation payé (CEP), le travailleur doit suivre une formation reconnue dans le cadre du CEP, qui mène à un métier en pénurie repris sur la liste de l'année scolaire où commence la formation.

Si la formation dure plusieurs années, c'est la liste correspondant à l'année scolaire du début de la formation qui est prise en compte.

⚠ Attention : les listes ci-dessous reprennent à la fois les métiers en pénurie et les fonctions critiques. Les formations menant à une fonction critique ne donnent pas droit au plafond de 180 heures de CEP.

Ci-dessous vous trouverez les listes des métiers en pénurie pour les 4 dernières années scolaires de 2022/2023 à 2025/2026 :

- Année scolaire 2025/2026 : [Difficultés et opportunités de recrutement - Liste 2025 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie](#)
- Année scolaire 2024/2025 : [Difficultés et opportunités de recrutement - Liste 2024 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie](#)

- Année scolaire 2023/2024 : [Difficultés et opportunités de recrutement - Liste 2023 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie](#)
- Année scolaire 2022/2023 : [Difficultés et opportunités de recrutement - Liste 2022 des métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie](#)

Exemple : vous avez un CESS et vous avez débuté un bachelier en comptabilité au cours de l'année scolaire 2024-2025. Le métier de comptable était en pénurie durant l'année 2024-2025. Le plafond des 180h sera applicable chaque année scolaire jusqu'à la fin de votre cycle.

- **ATTENTION** : comme pour les maxima habituels, le droit est calculé sur base des heures de présence aux cours. L'octroi de 180 heures maximum ne vaut que si le travailleur a au moins 180 heures de présence aux cours.
- Si plusieurs formations sont suivies et que parmi celle-ci une formation ouvre le droit à 180h maximum, alors le plafond des 180h est applicable.

4.2. Formations qui mènent à l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur

Les formations de promotion sociale qui mènent au Certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) donnent droit à un maximum de 180 heures à condition que le travailleur ne soit pas en possession d'un diplôme ou certificat équivalent. Afin d'ouvrir son droit, le travailleur remet à son employeur une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'est pas en possession du certificat de l'enseignement secondaire supérieur. L'employeur devra joindre cette déclaration à la demande de remboursement du congé-éducation payé.

4.3. Formations de base

Les formations de base organisées par un organisme reconnu ou agréé par la Commission d'agrément entrent en ligne de compte pour l'octroi du maximum de 180 heures. En Communauté française, il s'agit des formations organisées par l'asbl "Lire et Ecrire".

Afin d'ouvrir son droit, le travailleur remet à son employeur une déclaration sur l'honneur attestant qu'il n'est pas en possession d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur. L'employeur devra joindre cette déclaration à la demande de remboursement du congé-éducation payé.

3. 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.

Toutes les demandes de congé doivent être remises au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire.

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, mais pas pour les absences alternatives. En cas de désaccord persistant, les différends sont soumis au Contrôle des lois sociales, qui tranche en cas d'échec de sa mission de conciliation.

4. 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.

5. Obligations du travailleur

Vous devez vous informer que la formation que vous voulez suivre ouvre bien un droit au congé-éducation.

Vous devez remettre à votre employeur l'attestation d'inscription à la formation (spécifique pour le congé-éducation délivrée par l'école) au plus tard le 31 octobre de chaque année scolaire ; cette attestation peut être remise à l'employeur soit par recommandé, soit avec un accusé de réception ou par mail, ...

En cas d'inscription tardive au-delà du 31 octobre ou en cas de changement d'employeur, la demande de congé se fait au plus tard dans les 15 jours de l'inscription ou du changement d'employeur.

Si vous suivez une formation de base ou qui mène à un premier diplôme de l'enseignement, vous devez remplir une [Déclaration du plus haut diplôme](#) mentionnant que vous n'avez pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur et la remettre à votre employeur.

Vous communiquez à votre employeur les absences prévues, mais la planification se fait en accord avec lui. Vous lui transmettez une attestation d'assiduité tous les trimestres.

6. Abandon ou assiduité insuffisante

Vous devez informer votre employeur 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.

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 2ème attestation pour la période de décembre jusque fin janvier. Plus de 10% d'absences injustifiées sur une attestation entraîne une suspension.

7. Rémunération du travailleur

Le travailleur en congé a droit au paiement de sa rémunération normale, le cas échéant, plafonnée à 3.714 euros brut par mois, payée à l'échéance habituelle (Montant valable à partir du 1er septembre 2025 au 31 août 2026).

L'employeur peut (faculté et non obligation) limiter le montant de la rémunération du travailleur pour les heures de CEP octroyées en fonction de 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.

8.Travailleurs bénéficiaires

Pour avoir droit au congé-éducation payé, les travailleurs doivent répondre aux conditions suivantes :

1. Être employés dans le secteur privé (l'employeur paie une cotisation spécifique pour le congé-éducation) ou être contractuels d'une entreprise publique autonome (Proximus, SNCB, bpost, Skeyes). Sont donc exclus les statutaires ou contractuels occupés par l'Etat, les Communautés, les Régions, les provinces, les communes, les CPAS, les intercommunales ainsi que le personnel enseignant (attention : le personnel administratif, ouvrier et technique de l'enseignement libre y a droit si son salaire est à charge de l'institution même).
2. Être occupés à temps plein (chez un ou plusieurs employeurs) ou à temps partiel. Pour donner droit à un quota d'heure de congé proportionnel au temps de travail, les travailleurs à temps partiel doivent prêter un 4/5 temps de la durée normale du temps de travail hebdomadaire (par exemple, 30,4/38) ou être employés sur base d'un horaire variable (mentionné dans le contrat de travail), soit au minimum un ½ temps à horaire fixe avec suivi pendant les heures de travail d'une formation professionnelle exclusivement.
3. Être occupés sous contrat de travail (même contrat de travail intérimaire, convention de premier emploi, contrat ACS, contrat de travail d'étudiant...) ou être occupés sous l'autorité d'une personne, sans contrat (par exemple comme chômeur occupé par une association) chez un ou plusieurs employeurs.
4. Pour établir le quota des heures de congé éducation payé auquel le travailleur à temps partiel pourra prétendre, il convient de tenir compte des exemples suivants :

Comme pour les travailleurs occupés à temps plein, les travailleurs occupés à temps partiel peuvent bénéficier du congé éducation payé durant les heures normalement prestées et proportionnellement à la durée hebdomadaire du temps de travail fixé par convention collective, par la loi ou dans le règlement de travail. Pour établir le quota des heures de congé-éducation payé auquel le travailleur à temps partiel pourra prétendre, il convient de tenir compte des exemples suivants :

Exemple : le travailleur suit une formation en langue qui débute le 01/09 et le dernier examen effectivement présenté est le 30/06 de l'année suivante (10 mois de formation). Le travailleur est à 30,4/38h/semaine (4/5^{ème}). Une formation en langue donnant droit à 80h pour une prestation à temps partiel de 30,4 et un temps plein conventionnel fixé à 38 heures :

Si le travailleur à suivi au moins 80 heures de cours, il pourra prétendre à :

$$80 \text{ heures} * 32/40 = \mathbf{64} \text{ heures de congé éducation payé.}$$

- Dans le cas où le travailleur passe alternativement d'un horaire à temps plein à un horaire à temps partiel, le quota des congés éducation payés est calculé proportionnellement à leur occupation effective à temps plein et à temps partiel.

Exemple : le travailleur suit une formation en langue qui débute le 01/09 et le dernier examen effectivement présenté est le 30/06 de l'année suivante (10 mois de formation au total). Le travailleur est à temps plein du 01/09 jusqu'au 28/02 de l'année suivante (6 mois au total). À partir du 01/03 et jusqu'au 30/06 (4 mois au total), le travailleur passe à 4/5. Le calcul du congé éducation payé s'établit comme suit :

$$80 * 6/10 * 38/38 \text{ (temps plein)} = 48 \text{ heures ET } 80 * 4/10 * 30,4/38 : 25,6 \text{ heures}$$

Soit un total de 73,6 heures de congé éducation payé

- Lorsqu'un travailleur réduit temporairement son temps de travail — par exemple dans le cadre d'un crédit-temps, d'un congé parental, d'un mi-temps médical ou d'un autre régime similaire — ses droits restent calculés sur base de son dernier contrat de référence.

Ainsi, un travailleur qui était occupé à temps plein avant la diminution de son temps de travail conserve les conditions liées à un emploi à temps plein, même s'il travaille temporairement à temps partiel.

Exemple :

Un travailleur suit une formation en anglais qui lui donne droit à 80 heures de congé éducation payé (CEP). Il opte pour un crédit-temps à 50% et travaille chaque matin 3,8 heures. Comme ses droits restent basés sur son occupation à temps plein, il conserve son droit aux 80 heures de CEP. Il peut dès lors bénéficier de 21 journées de CEP de 3,8 heures (80h).

9. 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.

10. Formations reconnues

Les formations qui ouvrent le droit au congé-éducation payé sont de deux sortes : les formations professionnelles et les formations générales. Elles ne doivent pas obligatoirement avoir de lien direct avec le travail. Leur durée doit être de 32 heures au minimum. Comme toutes les formations n'ouvrent pas le droit au congé-éducation payé, il convient de se renseigner avant l'inscription à une formation si elle ouvre bien le droit au congé-éducation.

A. Formations professionnelles ouvrant le droit

- L'enseignement de promotion sociale organisé par la Communauté française (voir [www.enseignement.be/promotion sociale](http://www.enseignement.be/promotion_sociale)) au niveau secondaire inférieur et supérieur de l'enseignement technique et professionnel et au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire. Certains cours ont néanmoins été exclus : il s'agit des cours relevant des arts décoratifs (dessin, bande dessinée, décoration...), des arts ménagers (cuisine, aide-familiale, nutrition...) ou des soins de beauté (coiffure, esthétique, manucure...). [Formations pour adultes/promotion social exclues](#)
- L'enseignement des arts plastiques, uniquement les cours du cycle secondaire supérieur et du cycle supérieur suivants : dessin d'architecture et de construction, esthétique industrielle (dessin industriel, dessin d'outillage), graphisme appliqué (illustration et bande dessinée, publicité, communication visuelle, typographie et étude de la lettre, calligraphie).
- L'enseignement supérieur menant aux grades de bachelier ou de master organisé le soir ou le week-end dans des établissements d'enseignement supérieur. Ces cours peuvent se donner en journée une fois par semaine au maximum pour les travailleurs dont le régime de travail prévoit des prestations de nuit ou le week-end.
- Les formations permanentes des classes moyennes : il s'agit des formations de chef d'entreprise, des formations coordination et encadrement, des formations continues (recyclage, perfectionnement, reconversion) qui ont trait à l'exercice des différentes professions indépendantes. Certaines formations ont été exclues. [Formations des classes moyennes exclues](#)
- Les formations du secteur de l'agriculture, à savoir les formations de type A, B et C, prévues par les règlements relatifs à la qualification professionnelle des personnes travaillant dans l'agriculture.
- 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 (VDAB, FOREM, Bruxelles-Formation, Arbeitsamt) ouvrent le droit au congé-éducation payé à partir du 1er septembre 2012.
- Le jury central/universitaire : le travailleur inscrit au jury central/universitaire peut prétendre à un congé-éducation équivalant à trois fois la durée hebdomadaire de son temps de travail.

- Les formations sectorielles reconnues par une décision de la commission paritaire compétente. Leur organisation peut être déléguée à un Institut de formation ou à une entreprise. Les attestations de l'organisateur mentionnent obligatoirement le numéro de la commission paritaire et la date de décision de la commission paritaire.
- Les formations reconnues par la Commission d'agrément. Les attestations d'inscription doivent porter le numéro d'agrément.
- La présentation à un examen de validation de compétences organisée par les autorités fédérées : une telle présentation ouvre un droit au congé-éducation pendant 8 heures, à prendre le jour de l'examen de validation de compétences.
- Les formations de tuteur qui entrent en ligne de compte pour la réduction groupe-cible pour tuteurs (à partir du 1er janvier 2013). Ces formations peuvent comporter moins de 32 heures de cours.

B. Formations générales ouvrant le droit

- Les formations organisées par une organisation syndicale. Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
- Les formations organisées par une organisation de jeunes et d'adultes et par des instituts de formations créés ou reconnus par une organisation syndicale. Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.
- Les formations reconnues par la commission d'agrément. Les attestations délivrées par l'organisateur doivent mentionner le numéro d'agrément.

11. Remboursement aux employeurs

A. Régionalisation - Suivi des demandes

A partir du 1er juillet 2014, la compétence en matière de congé-éducation payé a été transférée aux régions.

Pour tous les contacts avec l'Administration ainsi que pour les demandes de remboursement du congé-éducation, veuillez utiliser les adresses suivantes :

Région wallonne

FOREM

Congé-éducation payé

Boulevard Tirou 104

6000 CHARLEROI

Tél. : 071/23 15 62

e-mail : conge.education@forem.be

Région Bruxelles-Capitale

Bruxelles Economie et Emploi
Congé-éducation payé
Boulevard du Jardin Botanique 20
1035 Bruxelles
Tél. : 02/204 16 30
e-mail : cep@sprb.irisnet.be

Région flamande

Departement Werk en Sociale Economie
Betaald Educatief Verlof
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
Tél. : 02/553 18 00
e-mail : educatiefverlof@vlaanderen.be

Communauté germanophone:

Ministère de la Communauté germanophone
Département Formation et Organisation de l'Enseignement
Gospertstraße 1, B-4700 Eupen
Tél.: 0032 (0)87 596 397

B. Comment scinder les demandes par Région ?

- Les demandes doivent être introduites auprès de la Région de l'entreprise.
- Lorsque l'entreprise a enregistré dans la banque carrefour des entreprises (B.C.E.) des unités d'établissement dans différentes Régions, la déclaration de créance doit être introduite dans la région d'occupation du personnel bénéficiaire du CEP.
- Pour les travailleurs rattachés à une unité d'établissement située sur le territoire de la Région wallonne de langue française, la demande doit être introduite auprès du FOREM.

<p>A partir du 01/01/2016, Les demandes de remboursement pour les unités d'établissement situées dans la Communauté germanophone ne peuvent plus être introduites au Forem. . Elles doivent être adressées à la Communauté germanophone</p>

- **Il n'est désormais plus possible d'introduire une seule demande de remboursement au nom du siège social de l'entreprise lorsque les travailleurs bénéficiaires de CEP sont occupés dans des régions différentes.**

C. Comment introduire sa demande en remboursement lorsque le travailleur a travaillé dans différentes Régions durant l'année scolaire ?

- Le lieu de travail détermine les droits et les devoirs du travailleur et de l'employeur (le lieu du domicile n'a pas d'influence). Lorsque le travailleur change de lieu de travail, il faut donc s'assurer que la formation suivie est reconnue par la Région du nouveau lieu de travail et introduire des demandes de remboursements dans chaque Région concernée.
- Auprès de quelle Région faut-il introduire la demande de remboursement ?

A) Le travailleur est transféré vers une autre unité d'établissement du même employeur, de la Région A à la Région B

L'employeur doit introduire un dossier de remboursement dans chaque Région, au prorata des heures de congé prises. Au maximum, le nombre d'heures signalé à la Région B est le solde d'heures à la date de transfert du travailleur. L'employeur et le travailleur se voient appliquer les règles en vigueur dans chaque Région (ouverture ou non du droit au congé-éducation payé pour la formation suivie, nombre d'heures remboursables, forfait horaire).

B) Le travailleur passe d'un employeur situé dans la Région A à un autre employeur situé dans la Région B

Chaque employeur doit introduire un dossier de remboursement auprès de sa Région. La prise effective des heures de congé-éducation chez l'employeur de la Région B peut être limitée par ce dernier au prorata de la période de formation qui a coïncidé avec l'occupation chez lui, avec comme maximum le solde d'heures à la date de l'entrée en service chez lui. Le travailleur et chacun de ses employeurs successifs se voient appliquer les règles en vigueur dans la Région au moment où le travailleur y est occupé (ouverture ou non du droit au congé-éducation payé pour la formation suivie, nombre d'heures remboursables, forfait horaire).

- Que se passe-t-il si la formation suivie n'est pas reconnue par la Région du nouveau lieu de travail du travailleur ?

Le droit au congé-éducation payé et le remboursement des heures sont perdus. En effet, la formation suivie a une influence sur les droits au congé-éducation payé et sur son remboursement.

D. Comment introduire la demande ?

Introduire une seule demande **par année scolaire** (congés-éducation pris dans la période du 1er septembre au 31 août de l'année suivante) pour tous les travailleurs.

Deux formulaires à remplir :

- une **déclaration de créance** reprenant tous les travailleurs concernés:
- une fiche individuelle (XLS, 56 KB) par travailleur.

[Congé-éducation payé | Le Forem](#) (fichiers à télécharger en bas de page)

Ajouter les attestations et la fiche individuelle du travailleur pour prouver l'inscription et l'assiduité du travailleur à la formation.

Ajouter également, selon le cas :

Une attestation relative aux coïncidences entre la formation et le travail (si le travailleur est occupé à moins d'un 4/5 temps avec un horaire fixe ou s'il utilise le quota d'heures augmenté en cas de coïncidence);

- une copie de son contrat de travail (si travail à temps partiel avec horaire variable);
- une **déclaration** (Word ou PDF) sur l'honneur du travailleur mentionnant qu'il ne possède pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (s'il suit une formation de base ou une formation qui mène à l'obtention d'un premier diplôme de l'enseignement secondaire supérieur):

[Déclaration du plus haut diplôme](#)

- un relevé d'identité bancaire daté et signé par la banque (pour le compte bancaire de l'entreprise).

Envoyer la demande **par courrier postal** au :

FOREM
Congé-éducation payé
Boulevard Tirou, 104

6000 Charleroi

I. Qui peut introduire la demande ?

L'employeur introduit la demande de remboursement. Il peut aussi l'envoyer via son secrétariat social. Si le remboursement est demandé sur le compte d'un tiers (exemple : secrétariat social), une **procuration** est nécessaire.

II.Quand introduire la demande ?

La demande doit être introduite à **la fin de l'année scolaire**.

Pour les travailleurs occupés dans des unités d'établissement situées sur le territoire de la région de langue française, l'employeur doit introduire sa demande de remboursement par courrier postal au plus tard pour le 31 mars qui suit la fin de l'année scolaire.

Les dossiers concernant l'année scolaire 2025-2026 devront être introduits au plus tard le 31 mars 2027.

III.Fiche individuelle

Remplir une fiche individuelle pour chaque travailleur qui reprend tous les congés-éducation octroyés au cours de l'année scolaire.

Les fiches individuelles établies pour chaque travailleur doivent être classées par ordre alphabétique. Les travailleurs doivent être repris dans le même ordre sur la déclaration de créance.

Remplissez toutes les données du travailleur. Le (A) signifie ouvrier et le (B) employé.

Dans la première colonne, mentionnez l'utilisation du congé. Vous remplissez par jour le nombre d'heures de congé-éducation prises par le travailleur. Si nécessaire, utilisez un symbole avec une explication en dessous du tableau. Le nombre d'heures doit être renseigné en centièmes d'heure. Par exemple pour une journée de CEP de 7H36', il faut renseigner 7,60H.

Dans la colonne "total heures mensuelles", il faut indiquer le nombre d'heures de congé-éducation pris par mois.

Par durée du travail, vous donnez la durée du travail par semaine et par jour. Vous indiquez aussi si les prestations sont fixes ou variables. Vous détaillez l'horaire s'il y a coïncidence entre le travail et la formation.

N'oubliez pas de dater et signer la fiche individuelle.

IV.Déclaration de créance

L'employeur indique ses données sur ce formulaire. Indiquez également les numéros des différentes unités d'établissement pour lesquels la déclaration de créance est introduite.

Déclarez les travailleurs par ordre alphabétique.

Le montant remboursable sera calculé par l'administration.

Indiquez le numéro de compte où le remboursement peut être effectué et joindre un relevé d'identité bancaire daté signé par votre institution bancaire.

Donnez le nom, le numéro de téléphone et l'adresse e-mail de la personne de contact qui peut donner des informations sur la demande.

N'oubliez pas de dater et signer la déclaration de créance en original.

V. Remboursement forfaitaire à l'employeur de 21,30 € par heure de CEP

L'employeur recevra un forfait par heure de congé-éducation.

L'administration accordera le montant forfaitaire pour chaque heure approuvée. Il ne faut pas indiquer ce montant.

N'oubliez pas de dater et signer la fiche individuelle.

12. Questions fréquemment posées (FAQ)

Qu'est-ce qu'un horaire variable ?

Un horaire variable n'est pas connu à l'avance par le travailleur. Les heures à prester sont communiquées via l'horaire de travail. Sur une période déterminée, la durée moyenne du travail hebdomadaire est respectée. Attention : un horaire de travail par cycle est un horaire fixe !

Ai-je droit au congé-éducation payé si je ne travaille que le week-end ?

Les travailleurs qui ne prestent que le week-end (sur base de la loi du 17 mars 1987) sont assimilés à des travailleurs à temps plein et ont droit selon les règles générales au congé-éducation payé. Vous ne pouvez bénéficier du congé-éducation payé que durant les week-ends (uniquement lorsque vous travaillez) et uniquement entre la date de début et la date de fin de la formation. Si par exemple, vous suivez une formation d'une semaine (du lundi au vendredi inclus), vous ne pouvez bénéficier du congé-éducation payé car les dates de début et de fin de formation se situent en dehors de vos jours de travail.

J'ai introduit ma demande trop tard auprès de mon employeur. Est-ce que je perds mon droit au congé-éducation payé ?

Selon la réglementation, la demande doit être introduite (au moyen de l'attestation d'inscription) au plus tard pour le 31 octobre lorsque les formations ont trait à une année scolaire normale. En cas d'inscription tardive après le 31 octobre ou d'inscription qui a lieu après le 31 octobre, ou en cas de changement d'employeur au cours d'une même année scolaire, la demande de congé-éducation payé doit être introduite dans les 15 jours qui suivent l'inscription ou le 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.

Mon employeur refuse de m'accorder mon congé-éducation payé. Quelles démarches puis-je entreprendre ?

Vérifiez que la demande a été introduite selon les règles établies et dans les délais fixés : introduisez la demande au moyen de l'attestation réglementaire d'inscription avec accusé de réception ou par recommandé et faites-le avant le 31 octobre (ou dans les 15 jours qui suivent l'inscription si la formation débute après le 31 octobre).

Informez-vous auprès de l'employeur s'il connaît les dispositions légales en matière de congé-éducation payé et proposez-lui de contacter le service congé-éducation payé pour obtenir toute l'information utile.

Vous estimez remplir toutes les conditions et l'employeur continue à refuser de vous accorder votre congé-éducation payé : dans ce cas, vous pouvez demander une conciliation via la délégation syndicale (si elle existe dans l'entreprise). Enfin, vous pouvez contacter la direction régionale de la Direction du Contrôle des Lois Sociales et leur demander d'intervenir.

Je suis une formation d'enseignement à distance. Ai-je droit au congé-éducation payé ?

À partir de l'année scolaire **2025/2026**, les cours peuvent être organisés à distance, uniquement s'ils sont dispensés en direct par un formateur ou un enseignant, dans une classe virtuelle.

Les capsules ou vidéos à visionner à tout moment ne sont pas reconnues.

L'opérateur doit assurer le relevé des présences et conserver les listes de présence à la disposition des services d'Inspection de la Région wallonne.

Ces modifications figurent dans le décret du 9 juillet 2025, à l'article 33, et sont d'application à partir de l'année scolaire 2025/2026.

Combien d'heures de congé-éducation payé (CEP) puis-je prendre au maximum par jour ?

Le congé-éducation payé peut être pris en jour complet, demi-journée, en heure ou portion d'heures mais ne peut jamais dépasser le nombre d'heures que le travailleur est sensé prester.

Les maxima annuels d'heures de congé-éducation payé concernent-ils l'année civile ou l'année scolaire ?

Le droit au congé-éducation payé est accordé par année scolaire, c'est à dire la période qui va du 1^{er} septembre au 31 août. Les maxima annuels sont d'application indépendamment du nombre de modules ou formations qui ont été suivi pendant l'année scolaire.

La date du début et de la fin de ma formation tombe dans des années scolaires différentes. Qu'en est-il pour le droit au congé-éducation payé ?

Vous avez droit au même nombre d'heures de congé-éducation payé que pour une formation qui se donne sur une année scolaire. Vous n'avez donc pas à nouveau droit au début de l'année scolaire suivante au maximum d'heures.

Je suis plusieurs modules ou formations durant une année scolaire. Ai-je droit pour chaque formation ou module au maximum d'heures de congé-éducation payé ?

Non, le maximum d'heures de congé-éducation payé est fixé par année scolaire indépendamment du nombre de formations ou de modules suivis au cours de cette période.

Puis-je en tant que travailleur prendre des congés-éducation payés durant les vacances scolaires (lorsqu'il n'y a donc pas de cours) ?

Le congé-éducation payé peut aussi être pris en dehors des jours de cours et durant les vacances scolaires pour autant que le congé-éducation payé soit pris entre la date de début et la date de fin de formation.

La formation que je souhaite suivre doit-elle avoir un lien avec mon job actuel ?

Il n'est pas nécessaire que la formation suivie par le travailleur ait un lien avec sa situation professionnelle.

J'ai suivi une formation et je l'ai réussie mais je souhaiterais refaire (rafraîchir) cette formation. Ai-je encore droit au congé-éducation payé ?

Sauf dans des cas exceptionnels (par exemple une modification fondamentale dans le programme), il n'est pas possible de faire appel au congé-éducation payé pour suivre une formation qu'on a déjà réussie. La mise à jour d'une formation en langue ou l'inscription pour une nouvelle version d'une formation en informatique ne peut être considérée comme cas exceptionnel.

Puis-je encore prendre des congés-éducation payés durant ma période de préavis ?

Durant la période de préavis, le travailleur peut continuer à bénéficier de son droit au congé-éducation payé. La prise de congé-éducation payé ne prolonge en aucun cas la période de préavis. En cas de licenciement sans prestation du préavis, on ne peut faire appel au congé-éducation payé.

Les absences aux cours diminuent-elles mon droit maximum ?

Le droit est déterminé sur base des heures de présence aux cours sans dépasser le plafond fixé selon le(s) type(s) de formation(s) suivie(s) au cours de l'année scolaire. Pour le temps partiel, le droit est également recalculé en fonction du temps de travail.

Comment dois-je justifier mes absences auprès de l'école ?

Les absences doivent être notifiées à l'école par l'attestation ou la déclaration nécessaire (certificat médical, déclaration de l'employeur, etc.). Celles-ci doivent parvenir immédiatement et dans tous les cas avant la fin de la formation au secrétariat des étudiants.

Les attestations d'assiduité peuvent-elles encore être modifiées après la fin de la formation ?

Les attestations modifiées ne seront acceptées que si l'école les a signées et a apposé un cachet signalant les modifications. La modification des attestations de présence, après la fin de l'année scolaire, ne sera permise que sur base d'une déclaration de l'école qui fera clairement apparaître qu'il s'agit d'une erreur dont elle est responsable.

Comment les heures d'absences injustifiées sont-elles comptabilisées en vue d'une éventuelle suspension ?

Pour chaque module ou formation suivie, une attestation d'assiduité est délivrée chaque trimestre par l'école. Pour chaque attestation (donc par module, si l'enseignement est organisé en modules, ou par formation), il est vérifié que le nombre d'heures d'absences injustifiées ne dépasse pas 10% du nombre total d'heures de cours affectivement donnés au cours du trimestre. En cas de dépassement, le travailleur est suspendu et perd son droit au congé-éducation payé pour une durée de six mois, et ce, pour l'ensemble des formations ou modules suivis pendant cette période de suspension.

Puis-je prendre en compte plusieurs formations ou modules d'une formation qui se suivent pour déterminer le pourcentage d'absences injustifiées ?

Non, un nombre trop élevé d'absences injustifiées au cours d'un trimestre pour une formation ou un module entraîne une suspension.

Dois-je, en tant qu'employeur, envoyer toutes les attestations trimestrielles d'assiduité ou une seule attestation reprenant l'ensemble des trimestres ?

Une attestation d'assiduité est suffisante pour introduire un dossier de remboursement auprès de notre service, à condition que toutes les heures de présence soient indiquées séparément par trimestre et non pas globalement pour toute la formation. Toutefois, il convient, au cours de l'année scolaire, d'exiger chaque attestation d'assiduité trimestrielle afin de détecter toute période de suspension éventuelle due à un trop grand nombre d'absences injustifiées.