Febelgra
united in
graphics

CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ
CONGÉ DE FORMATION FLAMAND

1. SITUATION

Cette fiche d'information présente les principaux aspects du congé-éducation payé et du congé de formation flamand. Quels sont les droits et obligations du travailleur ? À quel plafond salarial a-t-il droit ? Comment les employeurs peuvent-ils introduire une demande ? Et quels changements le gouvernement flamand mettra-t-il en œuvre à partir du 1er septembre 2025 ?

Nous vous guidons par le biais de cette fiche d'information.

2. LE CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ (CEP)

2.1 Champ d'application

Le congé-éducation payé est d'application pour les travailleurs employés dans un établissement de la Région wallonne, de la Région de Bruxelles-Capitale ou de la Communauté germanophone.

2.2 Points d'action des travailleurs

Le travailleur :

- Vérifie s'il remplit les conditions du CEP :
  - Il travaille à temps plein ou à temps partiel sous certaines conditions.

    👉 Depuis le 1er septembre 2023, une condition supplémentaire s'applique en Région de Bruxelles-Capitale pour les travailleurs à temps partiel : la durée de travail doit représenter au moins 25 % d'un emploi à temps plein.
  - Il suit une formation professionnelle reconnue ou une formation générale.
  - Il est inscrit pour au moins 32 heures de formation.
- Fournit, dès que les conditions sont remplies et l'inscription effectuée, l'attestation d'inscription régulière à l'employeur. Cette attestation est délivrée par l'organisme de formation.
- Remet cette attestation à son employeur le plus rapidement possible, en respectant les délais suivants :
  - Au plus tar**d le 31 octobre** pour les formations liées à l'année scolaire ;
  - Dans les **15 jours calendrier suivant l'inscription** pour les autres formations.

- Respecte ses obligations en :
    - Suivant assidûment la formation ;
    - Informant son employeur en cas d'absence au cours, de non-participation à l'évaluation finale ou d'arrêt anticipé de la formation.
- Fournit chaque trimestre l'attestation d'assiduité à l'employeur afin que celui-ci puisse suivre correctement le nombre d'heures de congé éducatif.

2.3 Quelles formations ouvrent le droit au CEP ?

Toutes les formations ne donnent pas droit au congé-éducation payé. Seules les formations reconnues par l'autorité compétente de la région où le travailleur est employé sont éligibles.
Par exemple, si une personne travaille à Bruxelles, la formation doit être reconnue par les autorités bruxelloises.

Une liste des formations reconnues par région est disponible sur les sites suivants :

Région wallonne :
emploi.wallonie.be
leforem.be

- Région de Bruxelles-Capitale :
  economie-emploi.brussels
- Communauté germanophone :
  bildungsserver.be

2.4 Quel montant l'employeur peut-il récupérer ?

Par heure de congé-éducation approuvée, l'employeur peut récupérer un montant forfaitaire de :

- 22,07 € en Région de Bruxelles-Capitale ;
- 21,30 € en Région wallonne.

2.5 Où et quand introduire la demande de remboursement en tant qu'employeur ?

	Où ?	Quand ? Année scolaire 2024-2025	Lien vers le site web
Région wallonne	Par poste : **Le Forem, Congé-éducation payé** Boulevard Tirou 104 6000 Charleroi	31 mars 2026	leforem.be
Région de Bruxelles-Capitale	En ligne auprès de : **Bruxelles Economie et Emploi**	31 décembre 2025	economie-emploi.brussels
Communauté germanophone	**Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens** Gospertstrasse 1 4700 Eupen	30 juin 2026	https://ostbelgienbildung.be/

3. LE CONGÉ DE FORMATION FLAMAND (VOV = Vlaams opleidingsverlof)

3.1 Champ d'application

Le congé de formation flamand (VOV) s'applique aux travailleurs employés par des employeurs du secteur privé en Région flamande.

3.2 Points d'action des employeurs

Pour avoir droit au VOV, le travailleur doit répondre aux conditions suivantes :

- **Nouveau à partir du 1er septembre 2025[1]:** Le travailleur doit être employé au minimum à **80 %** et prester au **minimum 28 heures par semaine** dans le secteur privé en Région flamande.

  Une mesure transitoire est prévue :

  - Pour les formations qui débutent durant l'année scolaire 2024-2025 et se poursuivent en 2025-2026 ;

[1] Jusqu'à l'année scolaire 2024-2025, un travailleur à temps partiel devait être occupé à au minimum 50 % pour pouvoir bénéficier du congé de formation flamand.

    - Pour les formations qui constituent une suite à celles commencées en 2024-2025 (par exemple, un bachelier).

- Il suit une formation enregistrée dans la base de données de formation des incitations à la formation flamandes (Opleidingsdatabank van de Vlaamse opleidingsincentives) ;
- Il est inscrit au minimum à 32 heures de formation.

Si ces conditions sont remplies et l'inscription effectuée :

- Le travailleur informe l'organisme de formation qu'il souhaite bénéficier du VOV
- L'organisme de formation remet, dans les 8 jours suivant l'inscription, une attestation d'inscription au travailleur.
- Le travailleur informe et remet cette attestation à son employeur le plus rapidement possible, en respectant les délais suivants :
    - Au plus tard le 31 octobre pour les formations liées à l'année scolaire ;
    - Dans les 15 jours suivant l'inscription pour les autres formations.

Ensuite :

- Le travailleur suit la formation avec assiduité et informe son employeur en cas d'absence au cours, de non-participation à l'évaluation finale ou d'arrêt anticipé de la formation.
- Il a droit à une heure de congé de formation par heure de cours effectivement suivie.
- L'organisme de formation enregistre les présences et absences de manière électronique. Le travailleur conserve lui-même les éventuels justificatifs d'absence.

3.3 Quel montant l'employeur peut-il récupérer ?

Nouveau à partir du 1er septembre 2025 : par heure de congé de formation approuvée, l'employeur peut récupérer un montant forfaitaire de **14,91 €**.
Jusqu'à l'année scolaire 2024-2025, ce montant forfaitaire s'élevait à **21,30 €** par heure.

3.4 Où et quand l'employeur peut-il introduire la demande de remboursement ?

La demande de remboursement doit être introduite par l'employeur via le guichet WSE, dans un délai allant de trois mois avant à trois mois après le début de la formation.

4. INFORMATIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AU CEP ET AU VOV

Le CEP et le VOV sont-ils un droit du travailleur ?

Oui. Lorsqu'un travailleur remplit les conditions, respecte les formalités requises et ses obligations, il/elle a droit au congé de formation. L'employeur ne peut pas refuser ce congé.
Il est toutefois important que ce congé soit planifié en concertation avec l'employeur afin de gêner le moins possible l'organisation du travail.

À quel salaire le travailleur a-t-il droit pendant le congé de formation ?

Le travailleur conserve son salaire normal, limité à **3.641 € brut par mois** pour l'année scolaire 2024-2025. L'employeur peut bien entendu choisir de payer la totalité du salaire si celui-ci est supérieur au plafond fixé.

Comment convertir le plafond salarial en salaire horaire ?

Pour calculer le salaire horaire plafonné, utilisez la formule suivante :

(Plafond salarial x 12) : 52 : durée de travail hebdomadaire

Cette formule permet de convertir le plafond mensuel en plafond horaire, en tenant compte du nombre d'heures de travail par semaine du travailleur.

Exemple de calcul :

((3.641 € x 12) : 52) : 37 = 22,71 € par heure.

Formation syndicale et congé-éducation

La formation syndicale **peut** également donner droit à un congé-éducation et elle peut être cumulée avec des journées de formation syndicale

Lorsque le travailleur prend un congé-éducation pour une formation syndicale, ces jours ne peuvent pas être déduits du nombre de journées de formation syndicale auxquelles il a droit.

Le travailleur bénéficie-t-il d'une protection contre le licenciement ?

Oui, le travailleur bénéficie d'une protection contre le licenciement.
L'employeur ne peut pas licencier un travailleur en raison de la demande ou de la prise du congé-éducation.
Un licenciement n'est autorisé que pour des motifs étrangers au congé éducation.

Si l'employeur ne peut pas le prouver ou ne fournit pas de motif valable, il doit, en plus de l'indemnité de rupture habituelle, verser une **indemnité spéciale de licenciement équivalente à trois mois de rémunération**.

Un licenciement pour motif grave reste toujours possible.
Attention : si le travailleur interrompt la formation prématurément, la protection contre le licenciement cesse.

Remboursement par le Fonds Febelgra

Pour les ouvriers relevant de la **CP 130**, le coût de l'assimilation des jours de congé-éducation relatifs à la prime de fin d'année est remboursé par le **Fonds Febelgra**.

Important :
La demande doit être introduite **au plus tard le 30 juin** de l'année suivant la fin de l'année scolaire.
La documentation nécessaire est disponible sur le site web Febelgra.

Des questions ?

Kelly Ciancimino
HR Business partner

kelly.ciancimino@febelgra.be
t +32 2 680 06 67
m +32 478 39 41 20

www.febelgra.be
Place du Champ de Mars 2
Marsveldplein 2
1050 Bruxelles/Brussel