

1. Régime de base : pas de modification pendant la durée de la formation et le domicile du travailleur se situe dans la même Région que son lieu de travail

	Domicile du travailleur lors du démarrage de la formation	Domicile du travailleur pendant la formation	Unité d'établissement de l'employeur lors du démarrage de la formation	Unité d'établissement de l'employeur pendant la formation	Critère pour la détermination des droits du travailleur (la formation ouvre-t-elle le droit et si oui, à combien d'heures ?)	Critère pour la détermination des droits de l'employeur au remboursement	Où l'employeur doit-il introduire sa demande de remboursement?
1	Région A	Région A	Région A – EMPL1	Région A – EMPL1	Région A, règles au début de la formation	Région A, règles au début de la formation	Région A

2. Influence de la modification du domicile du travailleur, sans modification d'employeur et sans modification de la région de l'unité d'établissement

	Domicile du travailleur lors du démarrage de la formation	Domicile du travailleur pendant la formation	Lieu où la formation est suivie	Unité d'établissement de l'employeur lors du démarrage de la formation	Unité d'établissement de l'employeur pendant la formation	Critère pour la détermination des droits du travailleur (la formation ouvre-t-elle le droit et si oui, à combien d'heures ?)	Critère pour la détermination des droits de l'employeur au remboursement	Où l'employeur doit-il introduire sa demande de remboursement?
2	Région A	déménagement de la Région A vers la Région B	Région A	Région A – EMPL1	Région A – EMPL1	Région A, règles au début de la formation	Région A, règles au début de la formation	Région A
3	Région A	déménagement de la Région A vers la Région B	Région B	Région A – EMPL1	Région A – EMPL1	Région A, règles au début de la formation	Région A, règles au début de la formation	Région A

Explication: le domicile du travailleur, et donc la modification du domicile du travailleur, n'a pas d'importance et n'a pas d'influence : c'est le lieu de travail (adresse et unité d'établissement de l'employeur où le travailleur est occupé) qui détermine tant les droits du travailleur (ouverture ou non du droit, nombre d'heures auquel il a droit, ...) que les droits de l'employeur au remboursement (nombre d'heures remboursables, tarif horaire, plafond salarial). Le lieu où la formation est suivie (quelle Région?) n'a pas non plus d'influence sur les droits : la formation peut être suivie dans une autre Région que la Région compétente pour la fixation des droits du travailleur et de l'employeur.

Les développements suivants ne contiennent donc plus les colonnes 'domicile du travailleur' et 'lieu où la formation est suivie'.

3. Influence de la modification de l'unité d'établissement où le travailleur est occupé, sans modification de l'employeur (par exemple, un travailleur de Colruyt travaille d'abord à Hal puis va dans l'unité d'établissement de Colruyt à Wavre)

	Unité d'établissement de l'employeur lors du démarrage de la formation (*)	Unité d'établissement de l'employeur pendant la formation	Critère pour la détermination des droits du travailleur (la formation ouvre-t-elle le droit et si oui, à combien d'heures ?)	Critère pour la détermination des droits de l'employeur au remboursement	Où l'employeur doit-il introduire sa demande de remboursement?
4	Région A – EMPL1	Déplacé vers un autre établissement dans la Région A – EMPL1	Région A, règles au début de la formation	Région A, règles au début de la formation	Région A
5	Région A – EMPL1	Déplacé vers un autre établissement dans la Région B – EMPL1	Région A, règles au début de la formation	Région A, règles au début de la formation	Région A

(*) S'il s'agit d'un système modulaire, ces règles sont appliquées par module.

Explication:

Ligne 4: Le transfert vers une autre unité d'établissement du même employeur dans la même Région n'a pas d'influence.

Ligne 5: En cas de transfert vers une autre unité d'établissement du même employeur dans une autre Région, on applique tant pour le travailleur (droit au congé éducation) que pour l'employeur (remboursement) les règles qui s'appliquaient lors du démarrage de la formation. Des droits plus importants ou moins importants dans la Région de la nouvelle unité d'établissement n'ont aucune influence. L'employeur doit introduire son dossier de remboursement dans la Région de l'unité d'établissement dans laquelle le travailleur était occupé au moment du démarrage de la formation. Ces règles de la ligne 5 ne sont toutefois appliquées que pour le reste de l'année scolaire. En cas de poursuite de cette même formation (pluriannuelle) au cours d'une année scolaire suivante, on appliquera les règles pour l'unité d'établissement où le travailleur est occupé au début de cette nouvelle année scolaire.

4. Influence du changement d'employeur (par exemple, un travailleur de Delhaize quitte Delhaize et va travailler chez Colruyt)

	Unité d'établissement de l'employeur lors du démarrage de la formation (*)	Unité d'établissement de l'employeur pendant la formation	Critère pour la détermination des droits du travailleur (la formation ouvre-t-elle le droit et si oui, à combien d'heures ?)	Critère pour la détermination des droits de l'employeur au remboursement	Où l'employeur 1 doit-il introduire sa demande de remboursement?	Où l'employeur 2 doit-il introduire sa demande de remboursement?
6	Région A – EMPL1	Passe chez un EMPL2, dans la Région A	Région A, règles au début de la formation	Région A, règles au début de la formation	Région A	Région A
7	Région A – EMPL1	Passe chez un EMPL 2, dans la Région B	Région A, les règles prévalant au début de la formation s'appliquent jusqu'à la fin de l'année scolaire; Ensuite, ce sont les règles de la Région B qui s'appliquent.	Les règles prévalant au début de la formation (Région A) s'appliquent tant à l'EMPL1 qu'à l'EMPL2 jusqu'à la fin de l'année scolaire. Ensuite ce sont les règles de la Région B qui s'appliquent.	Région A	Région A

(*)S'il s'agit d'un système modulaire, ces règles sont appliquées par module.

Explication:

Ligne 6: le changement d'employeur n'a pas d'influence si l'unité d'établissement du nouvel employeur se situe dans la même Région que l'unité d'établissement du premier employeur.

Ligne 7: En cas de passage chez un autre employeur dont l'unité d'établissement se situe dans une autre Région que l'unité d'établissement où le travailleur était occupé chez son premier employeur, ce sont les règles qui s'appliquaient au début de la formation (Région A) qui restent valables. L'EMPL 2 aussi doit introduire son dossier de remboursement dans la Région qui était compétente au début de l'année scolaire. La prise effective des heures de congé éducation chez l'EMPL2 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 qui restait à la date de l'entrée en service chez l'EMPL2. L'EMPL2 peut, jusqu'à épuisement complet du nombre maximum d'heures de congé éducation qui s'appliquait au début de la formation, autoriser sur base volontaire plus d'heures, si le congé éducation n'avait pas été pris au prorata chez l'EMPL1: il peut alors recevoir le remboursement pour ces heures non obligatoires. Cf. les exemples sur la page qui suit.

Ces règles de la ligne 7 sont toutefois uniquement appliquées pour le reste de l'année scolaire. En cas de poursuite de cette même formation (pluriannuelle) au cours d'une année scolaire suivante, on appliquera les règles pour l'unité d'établissement où le travailleur est occupé au début de cette nouvelle année scolaire.

Exemple 1 de la situation visée à la ligne 7.

Situation: Le travailleur, occupé chez un employeur à Courtrai, démarre une formation en septembre, qui dure toute l'année scolaire jusqu'à la fin juin et qui donne droit à 80 heures de congé éducation payé selon les règles d'application en Région flamande. Le 1^{er} décembre, il commence à travailler chez un employeur de Mouscron. D'après les règles qui s'appliquent en Région wallonne, le travailleur n'aurait pas droit pour cette formation à du congé éducation payé (formation non agréée en Région wallonne).

Solution: le droit au congé éducation du travailleur s'élève à 80 heures.

- Si, avant le 1er décembre, chez son employeur à Courtrai, il n'a pris que 12 heures de congé éducation, l'employeur à Mouscron doit au moins accorder 7/10èmes de 80 heures (56 heures donc). Si, sur base volontaire, il autorise le travailleur à prendre plus (au total maximum $80-12=68$), il peut recevoir un remboursement de la Flandre pour ces 68 heures.
- Si, avant le 1er décembre, chez son employeur à Courtrai, il a déjà pris 30 heures de congé éducation, il a encore droit à 50 heures de congé éducation chez son employeur à Mouscron. Le droit théorique au prorata chez l'employeur à Mouscron (56 heures) est limité au solde restant lors de l'entrée en service (50 heures).

Les créances de remboursement des deux employeurs sont introduites en Flandre qui rembourse pour les deux au maximum 80 heures.

Si le travailleur poursuit ses études l'année scolaire suivante, il n'a plus droit au congé éducation payé (au début de cette nouvelle année scolaire, ce sont les règles de la Région wallonne qui s'appliquent).

Exemple 2 de la situation visée à la ligne 7.

Situation: le travailleur, occupé chez un employeur à Courtrai, commence une formation le 1er octobre, qui dure 3 mois et donne droit à 80 heures de congé éducation payé selon les règles applicables en Région flamande. Le 1^{er} décembre, le travailleur commence à travailler chez un employeur de Mouscron. Selon les règles qui s'appliquent en Région wallonne, le travailleur aurait eu droit pour cette formation à 100 heures de congé éducation payé.

Solution : le droit au congé payé du travailleur s'élève à 80 heures.

- Si, avant le 1er décembre, chez son employeur à Courtrai, il n'a pris que 12 heures de congé éducation, l'employeur à Mouscron doit au moins accorder 1/3 de 80 heures (26,6 heures donc). Si, sur base volontaire, il autorise le travailleur à prendre plus (au total maximum $80-12=68$), il peut recevoir un remboursement de la Flandre pour ces 68 heures.
- Si, avant le 1er décembre, chez son employeur à Courtrai, il a déjà pris 70 heures de congé éducation, il a encore droit à 10 heures de congé éducation chez son employeur à Mouscron. Le droit théorique au prorata chez l'employeur à Mouscron (26,6 heures) est limité au solde restant lors de l'entrée en service (10 heures).

Les créances de remboursement des deux employeurs sont introduites en Flandre qui rembourse pour les deux au maximum 80 heures.

5. Situation de contrats (à temps partiel) simultanés en cours chez 2 employeurs ou plus (par exemple, un mi-temps chez l'employeur 1 et un mi-temps chez l'employeur 2).

Règles actuelles : Pour avoir droit à un certain nombre d'heures de congé éducation en rapport avec le temps de travail, il faut, en tant que travailleur à temps partiel, être occupé au moins 4/5-temps de la durée hebdomadaire normale du travail (par exemple, 30.4/38), ou bien être occupé selon un horaire variable (indiqué en tant que tel dans le contrat de travail), ou être au moins occupé à ½ temps mais dans ce dernier cas, le droit vaut seulement pour des formations professionnelles suivies pendant les heures de travail normales. En cas de simultanéité de plusieurs contrats à temps partiel, les heures sont additionnées pour vérifier si l'on répond aux prestations minimales requises.

	Unité d'établissement de l'employeur lors du démarrage de la formation (*)	Unité d'établissement de l'employeur pendant la formation	Critère pour la détermination des droits du travailleur (la formation ouvre-t-elle le droit et si oui, à combien d'heures ?)	Critère pour la détermination des droits de l'employeur au remboursement	Où l'employeur 1 doit-il introduire sa demande de remboursement?	Où l'employeur 2 doit-il introduire sa demande de remboursement?
8	Région A – EMPL1 horaire fixe à mi-temps Région A – EMPL2 horaire variable 1/3-temps	Région A – EMPL1 horaire fixe à mi-temps Région A – EMPL2 horaire variable 1/3-temps	Région A, règles lors du démarrage de la formation, par addition des prestations à temps partiel dans la même Région (droit à 83,33 % du droit à temps plein)	Région A, règles lors du démarrage de la formation: <ul style="list-style-type: none"> • EMPL 1: 50 % du droit à temps plein • EMPL2: 33,33 % du droit à temps plein • 	Région A	Région A
9	Région A – EMPL1 horaire fixe à mi-temps Région B – EMPL2 horaire variable 1/3-temps	Région A – EMPL1 horaire fixe à mi-temps Région B – EMPL2 horaire variable 1/3-temps	Règles lors du démarrage de la formation, par addition des prestations à temps partiel dans la même Région: donc: <ul style="list-style-type: none"> • Droit à 50 % du droit à temps plein de la Région A dans la Région A (1) • Droit à 33% du droit à temps plein de la Région B dans la Région B 	Selon les règles au début de la formation : <ul style="list-style-type: none"> • EMPL 1: 50 % du droit à temps plein (1) • EMPL2: 33,33 % du droit à temps plein 	Région A	Région B

(*)S'il s'agit d'un système modulaire, ces règles sont appliquées par module.

1) Sur la base de la réglementation actuelle, ceci signifierait qu'il y a uniquement un droit pour suivre une formation professionnelle coïncidant avec les heures de travail normales.

Explication:

Ligne 8 : règles actuellement applicables (une seule Région concernée)

Ligne 9: règles actuelles appliquées par Région au lieu de pour l'ensemble du pays

Remarque pour tous les schémas qui précèdent : nous avons toujours pris pour point de départ la réglementation applicable au moment du démarrage de la formation. Ces règles doivent donc être appliquées pour chaque formation séparément.

Exemple: un travailleur au service d'un EMPL 1 dans la Région A commence, en septembre, une formation en langue qui court jusqu'en juin : droit à 80 heures de CEP. Le 1^{er} janvier de l'année suivante, il commence à travailler à 4/5ème chez un employeur de la Région B. Et en mars-avril, il suit une formation sectorielle de 40 heures.

Solution:

- Pour la formation en langue, les règles de la Région A s'appliquent. Les 80 heures sont réparties au prorata entre l'EMPL1 (32 heures) et l'EMPL 2 (48 heures, ramenées à 38,4 heures en raison de l'occupation à 4/5ème). Les deux employeurs doivent introduire leurs créances auprès de la Région A;
- Pour la formation sectorielle, ce sont les règles de la Région B qui s'appliquent.

Pour l'application des règles de cumul (dans notre exemple, une formation en langue et une formation professionnelle peuvent, ensemble, générer au maximum 100 heures de CEP), c'est le régime de la Région B qui s'appliquera ici, étant donné que c'est là que l'on a entamé une deuxième formation. Dans notre exemple, l'EMPL 2 (dans l'hypothèse d'un maintien des règles actuelles de cumul) ne devra accorder pour la poursuite de la formation en langue et de la formation sectorielle que $68 \times 4/5 = 54,4$ heures, si le travailleur a déjà effectivement utilisé chez l'EMPL 1 ses 32 heures de droit théorique.