

A V I S N° 1.729

Séance du mardi 16 mars 2010

Réglementation du congé-éducation payé - Projet d'arrêté royal - Suite à l'avis n° 1.701 -
Exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 - Congé-éducation payé -
Adaptation aux besoins du 21ème siècle - Suite à l'avis n° 1.660

x x x

2.251/2-2
2.401-2

A V I S N° 1.729

Objet : Réglementation du congé-éducation payé - Projet d'arrêté royal - Suite à l'avis n° 1.701 - Exécution de l'accord interprofessionnel pour la période 2007-2008 - Congé-éducation payé - Adaptation aux besoins du 21ème siècle - Suite à l'avis n° 1.660

Par lettre du 17 juin 2009, Madame J. MILQUET, Vice-Première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, a saisi le Conseil national du Travail d'une demande d'avis concernant un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. Ce projet d'arrêté royal avait pour objectif de prévoir la prolongation de mesures décidées antérieurement.

Le Conseil s'est prononcé sur ce premier point dans son avis n° 1.701 du 14 juillet 2009.

Par ailleurs, la demande d'avis susvisée porte d'une part, compte tenu de la situation économique, sur le rôle que le congé-éducation payé pourrait jouer pour préparer la main-d'œuvre aux défis futurs, notamment par l'augmentation du quota d'heures dans certaines circonstances et d'autre part, sur l'amélioration et la simplification du mécanisme du congé-éducation payé en vue de le rendre en phase avec la gestion moderne de la formation continue.

Enfin, le Conseil a décidé de se prononcer d'initiative quant à l'affectation des moyens alloués au Fonds pour la formation et pour l'emploi.

La Commission des relations individuelles du travail a été chargée de l'examen de ces questions.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis le 16 mars 2010, corrélativement au rapport n° 77, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. PORTÉE DE LA SAISINE ET RÉTROACTES

A. Par lettre du 17 juin 2009, Madame J. MILQUET, ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances, a saisi le Conseil d'une demande d'avis concernant entre autres un projet d'arrêté royal prévoyant la prolongation de mesures décidées antérieurement, à savoir :

- le maintien du montant plafonné du salaire de référence pour le remboursement aux employeurs à 2.500 euros ;
- le maintien des dispositions permettant le calcul du montant de remboursement aux employeurs, plafonné à 20,81 euros (montant de 20 euros indexé) ;
- le maintien de la cotisation patronale à 0,06 % de la masse salariale.

Quant à cette partie de la saisine, le Conseil s'est prononcé dans son avis n° 1.701 du 14 juillet 2009.

La Conseil a ainsi examiné ces propositions à la lumière des estimations budgétaires pour les années 2010 et 2011. Bien qu'il apparaisse qu'un surplus budgétaire se dégagerait, le Conseil plaide dans son avis pour maintenir une prudence afin d'éviter d'en revenir à la situation antérieure de sous financement. Il suggère donc que le montant du plafond salarial, de 2.500 euros, soit adapté à l'évolution de l'indice des prix mais que cette adaptation ne soit applicable que pour l'année scolaire 2009-2010. Il souscrit également à la suggestion suivant laquelle le montant forfaitaire de remboursement aux employeurs, de 20 euros, soit adapté à l'indice des prix pour les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010, (ce montant étant ainsi porté à 20,81 euros). Quant à l'apport des employeurs, le Conseil estime, compte tenu du surplus budgétaire mais de la prudence nécessaire en raison des impacts possibles de la crise économique, qu'il convient de porter la cotisation patronale de 0,04% à 0,05% à partir du quatrième trimestre 2009 jusqu'au troisième trimestre 2010 inclus.

L'arrêté royal mettant en œuvre les propositions du Conseil quant à ces mesures a été adopté le 21 décembre 2009 (arrêté royal du 21 décembre 2009 modifiant l'arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6 - Octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs - du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. M.B. 30.12.2009).

B. Dans sa saisine, la ministre demande en outre au Conseil, compte tenu de la situation économique, de se prononcer sur :

- l'augmentation du quota d'heures (de 120 à 180 heures) pour les métiers en pénurie, tels que définis par la réglementation du chômage ;
- l'augmentation du quota d'heures (de 120 à 180 heures) pour les travailleurs occupés dans une entreprise en difficulté économique ou en restructuration.

Par ailleurs, la ministre invite le Conseil à se prononcer sur tout élément susceptible d'améliorer le mécanisme du congé-éducation payé et de le rendre plus en phase avec les besoins actuels du marché du travail et de l'économie, et notamment sur :

- un forfait unique d'heures de formation selon qu'il y ait coïncidence ou non entre les heures de travail et de formation, dans le souci de simplification administrative, d'égalité de traitement entre les travailleurs et d'incitation plus grande ;

- un accès facilité au congé-éducation payé pour les travailleurs à temps partiel en supprimant la distinction entre travailleurs à horaire fixe ou à horaire variable.

Dans son avis n° 1.701 précité, le Conseil a constaté que les deuxième et troisième volets de la saisine demandent un examen approfondi. Il a donc décidé d'entamer dans les meilleurs délais ses travaux quant à une évaluation plus globale des trois paramètres faisant l'objet de la première partie de la saisine et quant aux questions de fond concernant le système du congé-éducation payé, sur la base des données chiffrées définitives transmises par l'Administration du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Conseil a ainsi pu bénéficier des précieuses ressources de la Direction générale Emploi et Marché du Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui lui a fourni l'essentiel des données statistiques reprises au sein du rapport n° 77 du 16 mars 2010.

- C. Enfin, la loi du 30 décembre 2009 institue un Fonds pour la formation et pour l'emploi. Il est créé au sein de l'ONEM afin de soutenir les efforts d'insertion dans le marché du travail des groupes à risques déterminés par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres. Ces efforts peuvent être effectués par un secteur ou un organisme de droit public. Il est alimenté annuellement par un prélèvement sur les moyens disponibles auprès de l'ONSS, Gestion globale. Ce montant est fixé à 6 millions d'euros.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil relève qu'il a été saisi d'une demande d'avis portant sur la prolongation de mesures adoptées antérieurement en vue de stabiliser le régime du congé-éducation payé, questions sur lesquelles il s'est déjà prononcé dans son avis n° 1.701 précité. Il remarque que cette demande d'avis porte par ailleurs d'une part sur le rôle que le congé-éducation payé pourrait jouer pour préparer la main-d'œuvre aux défis futurs et d'autre part sur l'amélioration et la simplification du système du congé-éducation payé en vue de le rendre plus en phase avec une gestion moderne de la formation continue.

Le Conseil constate par ailleurs qu'un Fonds pour la formation et l'emploi a été institué par l'article 5 de la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi. Il entend se prononcer dans le présent avis sur l'affectation de ce Fonds.

A. Quant à la prolongation de mesures adoptées antérieurement

Le Conseil rappelle à nouveau qu'il s'est déjà prononcé sur les paramètres que sont le plafond salarial, le remboursement à l'employeur et l'apport des employeurs dans son avis n° 1.701 du 14 juillet 2009.

Quant au plafond salarial et au montant du remboursement de l'Etat à l'employeur, le Conseil souligne qu'au 1er septembre de chaque année scolaire, tous les acteurs concernés (employeurs, travailleurs, écoles, centres de formation...) doivent impérativement avoir toute la clarté quant à ces montants.

Le Conseil indique à cet égard d'une part qu'il devrait être saisi suffisamment tôt pour pouvoir se prononcer en temps utile et d'autre part, que l'arrêté royal mettant ses propositions en œuvre devrait être adopté dans les meilleurs délais et donc avant le 1er septembre de l'année scolaire concernée, comme indiqué ci-dessus. Une adoption d'un tel arrêté royal en décembre, comme ce fut le cas pour l'année scolaire 2009-2010, est par conséquent trop tardive.

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent en tout cas absolument éviter que pour la nouvelle année scolaire, comme pour l'année scolaire 2009-2010, le plafond indexé pour le maintien du salaire du travailleur ne soit connu que quatre mois après le début de l'année scolaire. Ils proposent de prendre déjà dans les prochains mois, et au plus tard pour le 1^{er} septembre 2010, un arrêté qui fixe le nouveau montant indexé pour la nouvelle année scolaire. Cela doit contribuer à la sécurité juridique et éviter que des régularisations salariales complexes ne doivent avoir lieu en cours d'année scolaire, et ce, dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs concernés. Pour éviter qu'un nouvel arrêté ne doive être pris chaque année pour l'indexation du plafond, avec tous les risques de retard que cela entraîne, ils proposent d'ailleurs de passer à un système d'indexation automatique.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent marquer leur accord que sur une des options suivantes :

- retour au taux de cotisation légal de 0,04 % et indexation du plafond salarial uniquement pour l'année scolaire 2010-2011 ;
- maintien du taux de cotisation actuel de 0,05 % sans indexation du plafond salarial et du montant forfaitaire de remboursement à l'employeur.

B. Quant à l'amélioration et à la simplification du système du congé-éducation payé

1. Quant à l'augmentation du quota d'heures (de 120 à 180 heures) pour les métiers en pénurie

Les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont pas pu parvenir à un point de vue unanime quant à la question du quota d'heures pour les métiers en pénurie.

a. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont convaincus que le système du congé-éducation payé doit être préservé et renforcé. Ils rappellent que le congé-éducation payé n'est pas un instrument qui ne peut répondre qu'aux besoins des entreprises et des secteurs ou à des problèmes aigus sur le marché du travail. Il a été conçu en tant que véhicule pour le développement de la carrière et l'émancipation sociale des travailleurs, et c'est ce à quoi il doit continuer à servir. L'utilisation du congé-éducation payé pour la participation à des formations syndicales en fait partie. C'est pourquoi il a été fondé sur un droit individuel du travailleur, dont l'exercice ne peut dépendre de la bonne volonté de l'employeur. Pour les problèmes d'organisation du travail que cet exercice pourrait créer, des garanties suffisantes sont d'ailleurs prévues dans la réglementation même.

L'importance de ce droit au congé-éducation payé augmente à mesure que l'on constate que les entreprises continuent à manquer à leurs engagements en matière de formation des travailleurs. On reste très loin du taux de 1,9 % d'investissement dans les formations qui aurait déjà dû être réalisé en 2004 et des 50 % de participation des travailleurs aux formations, qui étaient prévus pour 2010. Plus les entreprises accusent du retard dans les investissements en matière de formations, plus les travailleurs doivent être en mesure de participer d'initiative à des formations. Les membres représentant les organisations de travailleurs remarquent d'ailleurs que le congé-éducation payé est pris dans une large mesure par des ouvriers, ce qui en fait un instrument de choix (plus efficace que beaucoup d'autres) pour démocratiser la participation aux formations.

Dans sa demande d'avis du 17 juin 2009, la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances a proposé de faire passer le quota d'heures de 120 à 180 heures pour les métiers en pénurie. Entre-temps, le gouvernement fédéral a décidé, pour le budget 2010-2011, qu'il y aura aussi une meilleure prise en compte des formations menant à des fonctions critiques au sein du congé-éducation payé.

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne sont actuellement pas demandeurs d'une augmentation sélective du congé-éducation payé pour les formations menant à des fonctions critiques. Ils proposent plutôt une augmentation ciblée du quota d'heures (à 180 heures) pour les travailleurs qui suivent encore sur le tard des formations en vue de l'acquisition de compétences de base ou de l'obtention d'un premier diplôme/certificat de l'enseignement secondaire ou supérieur. Cela correspond aux objectifs concrets qui ont été avancés dans le cadre du projet de stratégie européenne « Europe 2020 » en ce qui concerne la résorption des sorties sans qualification d'une part et l'augmentation du nombre d'adultes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur d'autre part.

Pour rappel, ce projet de stratégie renouvelée fait en effet le constat que l'accès à la "formation tout au long de la vie" bénéficie actuellement essentiellement aux travailleurs les mieux formés. En conséquence, ils proposent d'utiliser dans ce cadre la liste des formations qui a déjà été utilisée par le gouvernement fédéral pour la mesure de transition vers le nouveau système d'heures, à savoir :

- les formations dans l'enseignement secondaire ou de promotion sociale qui mènent, pour ce qui concerne la Communauté flamande, à un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, et, pour ce qui concerne la Communauté française, à un certificat de l'enseignement secondaire supérieur, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les formations de base (Communauté française) ou « opleidingen basiseducatie » (Communauté flamande), reconnues par la commission d'agrément, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore d'un diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les formations dans l'enseignement supérieur qui mènent aux grades de bachelier ou master ou à un diplôme de l'enseignement supérieur de promotion sociale, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme équivalent de l'enseignement supérieur ;

- une formation organisée par un Institut supérieur d'éducation permanente et reconnue par la Commission d'agrément, pour autant que le travailleur ne dispose pas encore de diplôme équivalent de l'enseignement supérieur.

b. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

A titre prioritaire, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que le congé-éducation payé prenne mieux en compte les formations :

- menant à l'apprentissage d'une fonction critique, pour préparer les travailleurs aux défis futurs ;
- menant à l'acquisition de nouvelles compétences professionnelles et de compétences critiques dans le secteur d'activité, ou à l'actualisation de ces compétences, dans la perspective de la formation continuée tout au long de la vie.

Subsidiairement, dans le prolongement de la même philosophie de privilégier avant tout l'accès à l'emploi et à la formation continuée en vue de l'acquisition de compétences de base, pour autant que les moyens financiers le permettent, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que le congé-éducation payé soit axé sur l'acquisition d'une qualification de base ou l'obtention d'un premier diplôme/certificat de base pour les personnes peu qualifiées qui ne disposent pas déjà de pareil diplôme/certificat.

Ces membres demandent en outre que le système fasse l'objet d'une évaluation quant à son efficacité pour relever les défis futurs de la main-d'œuvre en terme de qualification et d'accès aux fonctions critiques.

A cet égard, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent qu'il y a peu d'informations sur l'efficacité du système du congé-éducation payé.

Il n'est actuellement pas possible de répondre aux questions suivantes :

- le système offre-t-il aux personnes peu qualifiées la possibilité d'obtenir une qualification de base et professionnelle, par quel type d'enseignement, et quelle est pour ces personnes la durée praticable d'une telle formation ?
- le système offre-t-il aux travailleurs (âgés) la possibilité de se recycler dans des fonctions critiques, pour lesquelles il y a une forte demande sur le marché du travail et donc des chances d'emploi plus grandes ?
- l'utilisation du congé-éducation payé fait-elle l'objet d'une répartition équitable en terme de taux de participation à la formation, ou au contraire, le taux de participation est-il davantage concentré sur un nombre limité de travailleurs et un certain type de formation en privilégiant déjà les travailleurs les mieux formés ?
- les travailleurs qui ont recours au congé-éducation payé utilisent-ils le diplôme ou certificat qu'ils obtiennent ?

Un meilleur enregistrement des données est donc indispensable et notamment sur les points suivants :

- qui suit quelle formation ?
- quels sont le niveau de qualification, l'âge et le sexe des travailleurs concernés ?
- si la formation prévoit des objectifs en matière de compétences à acquérir, le diplôme ou certificat a-t-il été obtenu ?
- quelle est la période de l'année au cours de laquelle le congé-éducation payé est pris ?
- quels sont les résultats produits par la formation ? A-t-elle eu un impact sur la suite de la carrière de l'intéressé ?

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent que le congé-éducation payé ne peut être un droit sans engagement, pour lequel aucune exigence n'est posée quant à la réussite de la formation, ce qui permet à des travailleurs de suivre chaque année une autre formation sans jamais la réussir.

Ils demandent par ailleurs que la liste des formations professionnelles exclues soit régulièrement actualisée, de manière à exclure les formations qui se situent plutôt dans la sphère des loisirs.

A cet égard, les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'une révision du système est promise depuis plusieurs années, mais elle n'a jamais été réalisée.

De même, les avis communs n^{os} 1.367 et 1.412, qui contiennent un certain nombre de points concernant l'actualisation de l'agrément automatique des formations, n'ont jamais été exécutés. Pourtant cette actualisation est nécessaire si l'on souhaite éviter que le congé-éducation payé ne soit utilisé dans une large mesure pour des formations qui se situent plutôt dans la sphère des loisirs. Ces membres insistent dès lors pour que les avis communs susvisés soient mis à exécution¹.

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que l'on tienne compte des problèmes que le congé-éducation payé pose sur le plan de l'organisation du travail.

2. Quant à l'augmentation du quota d'heures (de 120 à 180 heures) pour les travailleurs occupés dans une entreprise en difficulté économique ou en restructuration

Le Conseil relève que la proposition de la ministre est peu claire et elle lui apparaît difficilement applicable

¹ Voir pages 18-19 et 20 du rapport n° 77 du 16 mars 2010.

Il souligne en effet que les travailleurs qui restent au service de l'entreprise en difficulté économique ou en restructuration continuent à bénéficier du congé-éducation payé aux mêmes conditions que tous autres travailleurs. Les travailleurs qui seraient licenciés par ces entreprises ne peuvent quant à eux plus bénéficier du congé-éducation payé puisque l'une des conditions d'accès à celui-ci est d'être occupé à temps plein ou à temps partiel dans les liens d'un contrat de travail.

Par conséquent, le Conseil indique ne pouvoir marquer son accord avec la mesure proposée par la ministre.

3. Quant au forfait unique d'heures de formation selon qu'il y ait coïncidence ou non entre les heures de travail et de formation

Le Conseil constate que la ministre suggère un forfait unique d'heures de formation selon qu'il y ait coïncidence ou non entre les heures de travail et de formation, dans un souci de simplification administrative, d'égalité de traitement entre les travailleurs et d'incitation plus grande.

Le Conseil estime qu'une telle mesure ne revêt pas de caractère prioritaire. Il considère par conséquent que la situation actuelle, à savoir 120 heures pour les formations professionnelles, 80 heures pour les formations générales et 120 heures pour les formations professionnelles et les formations générales au cours de la même année scolaire, doit être maintenue.

4. Quant à l'accès facilité au congé-éducation payé pour les travailleurs à temps partiel en supprimant la distinction entre travailleurs à horaire fixe ou à horaire variable

Les membres représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont pas pu parvenir à un point de vue unanime quant à la question de la suppression de la distinction entre travailleurs à horaire fixe ou à horaire variable.

a. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs peuvent souscrire pleinement à la proposition de la ministre de faciliter l'accès au congé-éducation payé pour les travailleurs à temps partiel, particulièrement en supprimant la distinction entre travailleurs à horaire fixe ou à horaire variable. Ils proposent que tous les travailleurs à temps partiel aient dorénavant droit au congé-éducation payé proportionnellement à leur durée du travail.

Selon les membres représentant les organisations de travailleurs, l'exclusion de certains travailleurs à temps partiel est contraire à l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, qui prévoit expressément qu'il faut faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles.

Ils soulignent également que l'exclusion des travailleurs à temps partiel qui ont un horaire fixe concerne dans une large mesure les travailleuses et doit par conséquent être considérée comme une discrimination indirecte des femmes, contraire aux principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Ces membres rappellent (cf. tableau ci-dessous) également que bon nombre de travailleurs à temps partiels le sont dans des secteurs caractérisés par cette forme d'organisation de travail et dans lesquels les perspectives de "promotion sociale" ne sont pas légion. Dénier le droit au congé éducation payé, et, par cette voie, à cette promotion sociale, sous prétexte que son organisation est rendue plus difficile par une forme d'organisation du travail (horaires fixes coupés, horaires variables...) dont le travailleur n'est pas responsable revient à le priver définitivement d'un réel accès à la formation.

Pourcentage de salariés à temps partiel par rapport à l'ensemble de salariés,

selon section NACE (1999-2008)

| Section NACE | 2008 |
|---|--------------|
| Agriculture, chasse et sylviculture (Nace A) + Pêche (Nace B) | 17,8% |
| Industries extractives (Nace C) | 6,9% |
| Industrie manufacturière (Nace D) | 10,6% |
| Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (Nace E) | 7,7% |
| Construction (Nace F) | 7,9% |
| Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules (Nace G) | 30,1% |
| Hôtels et restaurants (Nace H) | 46,1% |
| Transport, entreposage et communications (Nace I) | 15,6% |
| Activités financières (Nace J) | 22,0% |
| Immobilier, location et services aux entrepri- ses (Nace K) | 24,1% |
| Administration publique (Nace L) | 22,2% |
| Éducation (Nace M) | 26,1% |
| Santé et action sociale (Nace N) | 47,2% |
| Services collectifs, sociaux et personnels (Nace O) | 32,3% |
| Services domestiques (Nace P) | 72,2% |
| Organismes extra-territoriaux (Nace Q) | 5,8% |
| Total | 24,2% |

Copyright © 2009 Belgian Federal Government ; EFT, www.stabel.fgov.be

Du reste, les membres représentant les organisations de travailleurs soulignent également les conséquences financières limitées d'une telle extension. Ces conséquences peuvent être complètement compensées, sans limitation du remboursement aux employeurs, si l'on accepte la recommandation unanime du Conseil (voir ci-après) d'affecter le Fonds pour la formation et l'emploi au renforcement du congé-éducation payé. En ordre subsidiaire, il faut constater que, même si les moyens dudit Fonds n'étaient pas utilisés, une extension n'aurait pas de conséquences budgétaires pour le budget fédéral, étant donné qu'en cas de risque de dépassement des budgets – selon le type de formation – le remboursement aux employeurs est adapté à l'enveloppe (fermée) disponible.

b. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

1) Le coût d'une extension du congé-éducation payé

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'une extension du congé-éducation payé à de nouvelles catégories de travailleurs, recréera un déficit budgétaire dès 2011, puisque le coût de cette extension est évaluée à 4,8 mio €² par an. Ce déficit sera d'autant plus important que la part de l'Etat a été diminuée de manière unilatérale de 30 millions d'euros pour l'année calendrier 2011 (article 101 de la loi-programme du 23 décembre 2009). Les membres représentant les organisations d'employeurs plaident dès lors pour maintenir le statu quo afin d'éviter d'en revenir à la situation antérieure de sous financement chronique.

2) La difficulté de concilier organisation du travail et congé-éducation payé

Le congé-éducation payé n'est pas sans impact sur l'organisation du travail, particulièrement en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, dont la présence au travail est déjà plus limitée (notamment par le biais du crédit-temps volontaire) et diminue encore s'ils sont absents pendant les heures de travail pour suivre des formations

L'expérience a ainsi démontré que dans les entreprises travaillant en continu où des travailleurs à temps partiel ayant des horaires variables ont déjà un droit proportionnel au congé-éducation payé, la composition d'équipes complètes et la mise en place d'horaires sont devenues encore plus complexes.

Par ailleurs, le fait est que les formations suivies ne sont pas toujours en lien avec l'approfondissement du métier ou un futur métier (italien et espagnol pour les vacances, formations de culture générale, formations syndicales,...).

² Si l'extension est limitée aux travailleurs à temps partiels travaillant minimum à mi-temps. Sinon le coût est encore plus élevé.

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne sont par conséquent pas favorables à un élargissement du congé-éducation payé aux travailleurs à temps partiel travaillant au moins à mi-temps.

Ces membres soulignent en outre qu'objectivement, les travailleurs à temps partiel qui ont un horaire fixe et qui travaillent moins d'un 4/5^{ème} temps, disposent de davantage de temps pour suivre une formation par rapport aux travailleurs à temps plein qui travaillent des journées complètes. Leur situation diffère donc de celle de ces derniers et ne constitue pas en soi un frein à leur accès à la formation professionnelle.

C. Quant au Fonds pour la formation et l'emploi

Le Conseil constate que le Fonds pour la formation et l'emploi a été institué par l'article 5 de la loi du 30 décembre 2009 en vue de soutenir l'emploi.

Le Conseil souligne que les montants alloués à ce Fonds, fédéral, proviennent d'un prélèvement dans la Gestion globale de la sécurité sociale, c'est-à-dire des moyens fédéraux. Il estime donc que les sommes attribuées à ce Fonds devraient être utilisées uniquement en faveur d'une mesure fédérale. Il demande par conséquent qu'ils soient exclusivement affectés au renforcement et à la continuité du système du congé-éducation payé.
