

Question à un expert

Les jeunes travailleurs sortant de l'école ont-ils droit à des congés payés ?

Delphine Deblander
Legal Consultant
Partena Professional



Les beaux jours sont de retour et les travailleurs pensent tout doucement à leurs futures vacances. En Belgique, les salariés ont droit à des jours de congé dont le nombre dépendra de leurs prestations, effectives ou assimilées, au cours de l'année précédente (année de référence). Sauf octroi de congés extralégaux, les travailleurs ayant presté toute l'année de référence, ont droit, l'année suivante, à 4 semaines de vacances rémunérées. Mais que se passe-t-il pour les jeunes travailleurs qui ont récemment quitté les bancs de l'école et qui n'ont pas encore travaillé durant une année complète ?

Les « vacances-jeunes » : une solution intéressante ?

Afin de permettre aux jeunes travailleurs de bénéficier de 4 semaines de vacances complètes l'année qui suit celle de leur engagement, la loi a mis en place un régime de vacances complémentaires : les « vacances-jeunes ». Grâce à ce régime, les jeunes travailleurs pourront bénéficier de 4 semaines de vacances comme les autres travailleurs en complétant leurs jours de vacances « ordinaires » (proportionnels au nombre de mois travaillés ou assimilés au cours de l'année de référence) par des « vacances jeunes » couvertes par une allocation de chômage. Celles-ci pourront être octroyées même s'ils n'ont pas travaillé durant toute la période de référence.

Qui a droit à des « vacances jeunes » ?

Pour y avoir droit, le jeune travailleur doit remplir différentes conditions :

- Être âgé de moins de 25 ans au 31 décembre de l'année de référence ;
- Avoir terminé ses études (son apprentissage ou sa formation) ;
- Avoir travaillé comme salarié sous un ou plusieurs contrats de travail et ce, pendant minimum un mois (comprenant minimum 13 jours de travail effectif ou assimilé).

En pratique, comment le jeune travailleur doit-il effectuer sa demande ?

Pour bénéficier des « vacances jeunes », le jeune travailleur devra introduire auprès d'un organisme de paiement privé (FGTB, CSC ou CGSLB) ou auprès de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC) le formulaire « C103-vacances jeunes-travailleur » disponible sur le site de l'ONEM.

L'employeur devra, quant à lui, effectuer :

- une **déclaration électronique scénario 9** « Déclaration pour l'octroi du droit aux vacances jeunes ou seniors » (dont la copie sera remise au travailleur) ;
- une **déclaration électronique scénario 10** « Déclaration mensuelle d'heures de vacances jeunes ou seniors ».

Ces jours de vacances complémentaires ne pourront cependant être pris par le jeune travailleur qu'une fois ses jours de congés ordinaires épuisés.

Et les « vacances européennes » (appelées aussi « vacances supplémentaires »), une alternative ?

Comme mentionné ci-dessus, en Belgique, le nombre de jours de congé est proportionnel aux prestations de l'année antérieure. Les « vacances européennes » permettent à certains travailleurs qui n'ont pas droit à leurs 4 semaines de vacances rémunérées (jeunes sortant de l'école, travailleurs passant du secteur public au privé, chômeurs recommençant à travailler, etc.) de bénéficier de jours de vacances sous certaines conditions.

Dans le cas du jeune travailleur sortant de l'école, celui-ci pourra compléter ses congés ordinaires par des « vacances européennes » s'il débute une activité salariée au service d'un ou de plusieurs employeurs et qu'il a travaillé effectivement (ou période assimilée) pendant 3 mois (« période d'amorçage »).

Le nombre de jours de « vacances européennes » sera déterminé en fonction :

- du statut du travailleur (ouvrier ou employé) ;
- du régime de travail dans lequel il est occupé (6 jours par semaine ou moins) ;
- du nombre de jours de congé ordinaires auxquels peut prétendre le travailleur (lequel ne peut, par ce mécanisme, pas bénéficier de plus de 4 semaines de congés rémunérés).

Les « vacances européennes » ne seront octroyées que si le travailleur qui en fait la demande a épuisé ses jours de vacances ordinaires.

Quelle est l'option la plus intéressante : les « vacances jeunes » ou les « vacances européennes » ?

Par rapport aux « vacances-jeunes », les « vacances européennes » constituent une option financièrement moins intéressante pour le jeune travailleur. En effet, la rémunération octroyée par l'employeur pour les jours de vacances supplémentaires est en réalité une avance sur le paiement du double pécule de vacances de l'année suivante. Le droit à des jours de vacances supplémentaires est par contre soumis à des conditions moins strictes puisqu'il est déjà accordé l'année de l'engagement (pour autant qu'une période d'amorçage ait été effectuée).

Il est important de souligner que les jours de vacances supplémentaires ne sont à octroyer que sur demande expresse des travailleurs. En outre, ces jours de congés (qu'il s'agisse des « vacances jeunes » ou « vacances européennes ») ne constitueront pas une charge financière pour l'entreprise puisqu'ils sont financés, soit par l'ONEm (vacances jeunes), soit par leur futur double pécule de vacances (vacances européennes).

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l'accent sur l'entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d'entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d'absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, ...). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d'euros de chiffre d'affaires par an. Plus d'informations sur www.partena-professional.be