

ACTIVITE DE JEUNESSE EXTRA-SCOLAIRE ET COURS J+S

Selon l'art. 329e du Code des obligations (CO), l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil. Par ce congé, le législateur entend encourager le développement personnel et social des jeunes travailleurs ainsi que promouvoir les activités de jeunesse extra-scolaires.

Conditions

Peuvent prétendre à un congé-jeunesse tous les travailleurs jusqu'à 30 ans révolus qui s'engagent au sein d'un groupement extra-scolaire qui œuvre en faveur de jeunes, comme notamment les scouts, les organisations d'échange de jeunes ou les jeunes sections des partis politiques. Les activités « jeunesse et sport » (J+S) peuvent également donner droit à un congé (contrairement aux activités familiales, commerciales ou purement professionnelles).

Dans les deux cas, le travailleur doit exercer une fonction de direction, d'encadrement ou de conseil ou suivre un cours de formation ou de perfectionnement y relatif. Ainsi, un travailleur qui dirige un petit groupe de jeunes, qui contribue à la préparation, l'organisation et la direction d'un camp de jeunes ou qui anime un centre de jeunes pourra prétendre à un congé. En revanche, un simple participant sans cette fonction supplémentaire n'y aura pas droit. En principe, l'engagement doit se faire à titre bénévole, ce qui n'exclut cependant pas le remboursement des frais.

Date et durée

Le congé-jeunesse peut être pris en une fois ou être fractionné en plusieurs jours ou demi-jours. Il doit être accordé en plus des vacances payées. L'employeur et le travailleur conviennent des dates et de la durée du congé en tenant compte des intérêts de chacun. S'ils ne peuvent pas se mettre d'accord, le congé sera accordé à condition que le travailleur ait annoncé à l'employeur son intention de faire valoir son droit deux mois avant le début du congé. Les jours du congé-jeunesse que le travailleur n'a pas pris à la fin de l'année civile ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

Principe: pas d'obligation de payer le salaire

En principe, le travailleur n'a pas droit au salaire pendant le congé-jeunesse et il ne peut pas être contraint de rattraper le temps de travail manqué. Cependant, il est possible qu'un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective de travail, prévoit un régime plus favorable au travailleur.



Exception: cours pour moniteurs J+S

La loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) accorde aux participants aux cours fédéraux et cantonaux pour moniteurs J+S une indemnité pour perte de gain. L'ordonnance de l'Office fédéral du sport concernant « Jeunesse et sport » (O OFSPO J+S) définit les formations qui donnent droit à une allocation. Il s'agit notamment de cours de moniteurs, de coachs, d'entraîneurs de la relève et d'experts J+S ainsi que de modules de formation continue pour les cadres J+S.

Pour faire valoir son droit aux allocations, le travailleur remplit le formulaire APG et le remet à l'employeur. Ce dernier le transmet à sa caisse de compensation AVS.

L'allocation s'élève à 80% du revenu moyen acquis avant le cours cadre et est payé pour chaque jour de cours, en principe directement à l'employeur. Si le cours a été effectué en dehors du temps de travail, l'employeur est libre de céder l'allocation au travailleur, que ce soit entièrement, partiellement ou pas du tout.

Conseils

Il est conseillé à l'employeur et à l'employé de définir avant le début du cours comment seront traitées les allocations perte de gain accordées pour un cours effectué en dehors du temps de travail.

De plus, si l'employeur souhaite accorder un congé-jeunesse sans y être obligé (par exemple parce que l'employé a plus de 30 ans révolus), il est bien avisé de convenir par écrit avec son employé si et dans quelle mesure le salaire continuera à être versé (sur une base volontaire). Si les parties conviennent que l'employeur continue à verser le salaire intégral pendant un cours J+S et que les allocations perte de gain lui reviennent, l'employeur se renseigne idéalement en avance si le cours donne effectivement droit à des allocations. Ainsi, il peut éviter qu'il s'engage à payer le salaire intégral en croyant à tort qu'il récupérera 80% du salaire.

Décembre 2016

