

À QUELLES CONDITIONS
PUIS-JE AVOIR DROIT AUX
ALLOCATIONS D'INSERTION ?

LES DOSSIERS INFOR JEUNES

À QUELLES CONDITIONS AI-JE DROIT
AUX ALLOCATIONS DE CHÔMAGE ?
QUAND DOIS-JE M'INSCRIRE À LA
MUTUELLE ? • J'EXERCE UN JOB ÉTUDIANT,
PUIS-JE ENCORE BÉNÉFICIER DES
ALLOCATIONS FAMILIALES ? • À PARTIR DE
QUAND AI-JE DROIT À DES CONGÉS PAYÉS ? • À
QUEL CPAS DOIS-JE M'ADRESSER ? • MON JOB
ÉTUDIANT A-T-IL UNE INCIDENCE SUR MON REVENU
D'INTÉGRATION SOCIALE (RIS) ? • SUIS-JE ENCORE À
CHARGE DE MES PARENTS ?



l'actualité juridique décryptée en continu

VACANCES ANNUELLES ET CONGÉS DIVERS

PROTECTION SOCIALE

Historique des modifications les plus récentes

- **Octobre 2023** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2023** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Avril 2023** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Janvier 2023** : Mise à jour de l'ensemble des montants.
- **Novembre 2022** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Octobre 2022** : Mise à jour de l'ensemble des montants.
- **Mars 2022** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Mars 2022** : Restructuration du dossier et ajout de nouveaux types de congé.
- **Janvier 2022** : Mise à jour de l'ensemble des montants.
- **Janvier 2022** : Ajout d'un point relatif au « congé deuil » du travailleur indépendant (Chapitre 2, point 7.2).
- **Octobre 2021** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2021** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Août 2021** : Ajout d'un point relatif au « congé deuil » (Chapitre 2, point 7).
- **Avril 2021** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Avril 2021** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2020** : Mise à jour des montants de l'ensemble du dossier.
- **Septembre 2020** : Ajout d'un point sur le fait qu'un employeur ne peut empêcher ses travailleurs de prendre leurs vacances (Chapitre 1, point 4.2).
- **Septembre 2020** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Juin 2020** : Ajout de renvois vers la FAQ pour les matières concernées par le coronavirus.
- **Avril 2020** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Juillet 2019** : Vérification des sources juridiques de l'ensemble du dossier.
- **Juillet 2017** : Transfert de la compétence de recevoir les plaintes liées à la législation sur les vacances annuelles du SPF Sécurité Sociale au Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Chapitre 1, point 5).



Attention !

La section « adresses utiles » sera désormais accessible via ce lien : [Adresses utiles](#). Pour les abonnés à la version papier des Dossiers Juridiques Infor Jeunes, consulter le document en annexe : Adresses utiles.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIERES	3
INTRODUCTION	5
01 CONGES PAYES : PRINCIPES GENERAUX	6
1 Droit aux congés payés	6
1.1 Etre assujetti à l'ONSS	6
1.2 Avoir travaillé suffisamment l'année précédente	6
2 Combien de jours de congés payés ?	7
2.1 Calcul du nombre de jours	7
2.2 Assimilation de certains jours non prestés.....	7
3 Quand prendre ses congés payés ?.....	8
3.1 Vacances collectives ou vacances individuelles.....	8
3.2 Priorités ?.....	8
3.3 Fermeture annuelle de l'entreprise	9
Principe	9
Formalités	9
4 Fractionnement des vacances	9
4.1 Conditions.....	9
4.2 Quid de l'organisation de l'entreprise ?	10
5 Prise obligatoire des vacances	10
5.1 Principe général	10
5.2 Renoncer aux vacances annuelles ?	10
5.3 Quid en cas d'impossibilité de prendre ses vacances ?	11
Impossibilité de prendre ses congés avant le 31 décembre.....	11
Tomber malade avant ses congés	11
Tomber malade pendant ses congés.....	11
5.4 Quid en cas de rupture du contrat ?	12
En cas de licenciement.....	12
En cas de démission	12
6 Recours	12
02 CONGES PAYES : SPECIFICITES SELON LE STATUT DU TRAVAILLEUR	14
1 Employé et apprenti employé	14
1.1 Nombre de jours de vacances	14
Travail à temps plein	14
Travail à temps partiel	15
Quid de l'apprenti ou stagiaire IFAPME ?.....	15
1.2 Rémunération des vacances	15
Pécule simple.....	16
Double pécule	16
Pécule de sortie	16
Calcul du pécule de vacances.....	18
2 Ouvrier et apprenti ouvrier	18
2.1 Nombre de jours de vacances	18
Travail à temps plein	18
Travail à temps partiel	19
2.2 Rémunération pour les vacances	19
Mode de paiement du pécule	19
Fichier vacances en ligne.....	20
Calcul du pécule de vacances.....	20
Changement d'employeur	20
3 Artiste	20
3.1 Durée	21
3.2 Rémunération des vacances	21
4 Jeunes sortant des études	21
4.1 Principe des « vacances jeunes »	21
4.2 Conditions pour en bénéficier.....	21
4.3 Rémunération des « vacances-jeunes »	22
4.4 Démarches	22
Voie papier.....	22
Voie électronique.....	23
4.5 Conséquences du job étudiant sur les vacances jeunes.....	23
5 Nouveaux travailleurs salariés	23
5.1 Principe des « vacances européennes » ou « vacances supplémentaires »	23

5.2	Conditions pour en bénéficier	24
5.3	Durée	24
	Pour un temps plein	24
	Pour un temps partiel	25
5.4	Rémunération des « vacances européennes » et implications financières	25
5.5	Démarches	25
6	Étudiant travailleur	25
6.1	Principe	25
6.2	Rémunération des vacances	25
	Pécule du travailleur étudiant employé	26
	Pécule du travailleur étudiant ouvrier	26
7	Chômeur	26
7.1	Que signifie « être en vacances » pour un chômeur ?	26
7.2	Quelles formalités accomplir ?	27
7.3	Allocations pendant les vacances	27
	Allocations	27
	Pécule de vacances	27
03	CONGES SELON CERTAINS EVENEMENTS	28
1	Congés pour motifs impérieux	28
1.1	Principe	28
1.2	Modalités	28
1.3	Durée du congé	28
1.4	Rémunération	29
2	Congés de circonstance	29
2.1	Evènement familial	29
	Mariage	29
	Décès	29
	Evènement religieux ou laïque	31
2.2	Accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles	31
2.3	Comparution en justice	32
3	Congés de sollicitation	32
4	Don de congés conventionnels	32
4.1	Notion	32
4.2	Conditions	32
	Une Convention collective de travail ou un règlement de travail	32
	Caractéristique de la personne qui donne le jour de congé	33
	Caractéristique de la personne qui reçoit le jour de congé	33
	Certificat médical	33
4.3	Procédure	33
	Demande du travailleur	33
	Information de l'employeur	33
	Participation au don de congés	34
	Mise en application	34
04	AUTRES CONGES	35
1	Congé sans solde	35
2	Jours fériés et jours de remplacement	35
	Jours de remplacement	35
	Rémunération	35
3	Congés prévus dans le règlement de travail	35
	GLOSSAIRE	36
	SOURCES JURIDIQUES	37
	CLAUSE DE DROIT D'AUTEUR	38
	CLAUSE DE NON-RESPONSABILITE	38

INTRODUCTION

Les travailleurs salariés ont le droit, pendant un certain nombre de jours par an, de ne pas travailler tout en conservant leur rémunération. Cette période d'inoccupation est appelée « vacances annuelles » ou encore « congés payés ». Pour y avoir droit, il faut avoir été lié par un contrat de travail ou d'apprentissage l'année précédente et être déclaré au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Il est à noter que depuis le 1^{er} juillet 2012, il est possible de bénéficier de congés même lorsqu'on n'a pas travaillé l'année précédente. Ces vacances sont appelées « vacances européennes ». Par tranche de 3 mois de travail, 5 jours de congé sont octroyés. Cette nouvelle législation est détaillée au chapitre « [vacances européennes](#) », (p. 23).

Dans le premier chapitre du dossier, nous aborderons les principes généraux des congés payés : « [le droit aux congés](#) »(p. 6), « [son calcul](#) »(p. 7), « [les règles d'octroi](#) »(p. 10). Dans le deuxième chapitre, nous évoquerons les « Congés payés : spécificités selon le statut du travailleur» (p. 14). Le nombre de jours de congés auquel chaque travailleur a droit selon son statut sera analysé ainsi que le pécule auquel il promérite. Le troisième chapitre sera consacré aux « Congés selon certains évènements», (p. 28). Enfin, le chapitre 4 reprendra les « Autres congés» (p.35).

Ce dossier ne traite ni des questions individuelles, ni des calculs complexes. A cet égard, nous vous conseillons de vous adresser au Service Public Fédéral de la Sécurité sociale (régime employé), à l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA), aux Caisses spéciales de vacances selon le secteur d'activité (régime ouvrier), ou aux organisations syndicales. Vous trouverez les coordonnées de ces organismes en fin de dossier (voyez [Adresses utiles](#)).

Pour toutes informations relatives à la prise de congés particuliers tels que congés de maternité, de paternité, congés parentaux, congés d'accueil, etc., voyez le Dossier Juridique Infor Jeunes « Parentalité ».

Pour toutes informations relatives à la prise de crédit-temps, voyez le Dossier Juridique InforJeunes « Contrat de travail ».

Il existe également des congés éducation payé pour lesquels vous trouverez des informations dans le dossier du même nom, à savoir le Dossier Juridique Infor Jeunes « Congé éducation payé ».

01

CONGÉS PAYÉS : PRINCIPES GÉNÉRAUX

1 DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

Pour ouvrir son droit aux vacances annuelles, le travailleur doit répondre à deux conditions :

- Être assujetti à l'ONSS ;
- Avoir travaillé un nombre de jours suffisant durant l'année qui précède l'année au cours de laquelle le travailleur prend ses congés.

1.1 ETRE ASSUJETTI À L'ONSS

Pour prétendre à des vacances, il faut être assujetti aux cotisations de sécurité sociale.

Pour les congés payés 2022, il s'agit donc des employés et ouvriers qui ont été déclarés au régime de la sécurité sociale (assujettis à l'ONSS) en 2021.



Les personnes qui ne sont pas assujetties ou partiellement assujetties à l'ONSS n'ont pas droit aux congés payés.

Par exemple : les indépendants, les étudiants qui travaillent sous un contrat d'occupation étudiant, les travailleurs occasionnels des secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, etc.

1.2 AVOIR TRAVAILLÉ SUFFISAMMENT L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Dans le secteur privé, pour pouvoir prendre ses vacances annuelles, on va tenir compte des prestations effectuées l'année précédente¹.

C'est sur base des prestations effectuées au cours de l'exercice de vacances que sera déterminé le nombre de jours de congés pour l'année suivante.

Dès lors, si le travailleur a travaillé toute l'année précédente, il aura droit à 4 semaines de congé pour vacances annuelles légales. Ce nombre de jours va cependant dépendre du statut du travailleur (ouvrier ou employé) et des prestations effectuées l'année civile précédente.

¹ Les prestations effectuées comme statutaire dans le secteur public ne sont pas tenues en compte, ni le travail effectué à l'étranger, pour un employeur étranger.

2 COMBIEN DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS ?

2.1 CALCUL DU NOMBRE DE JOURS

Le calcul du nombre de jours de vacances annuelles est différent pour les employés et pour les ouvriers. En outre, ce calcul dépendra du régime de travail (5 ou 6 jours/semaine) et du nombre d'heures de travail prestées (temps plein, temps partiel, etc.).

CLIQUEZ ICI POUR
CONNAITRE L'IMPACT
DU CORONAVIRUS SUR
CES RÈGLES

La durée des vacances est déterminée par le nombre de jours prestés ou de journées d'inactivité assimilées à des jours de travail effectif normal (pour les ouvriers) ou de mois complètement prestés ou assimilés (pour les employés), au cours de l'année civile précédente, c'est-à-dire **l'année de référence** (ou **exercice de vacances**). La dénomination « **année de vacances** » se rapporte à l'année durant laquelle le travailleur prend ses vacances.

Le nombre de jours de congés attribués aux ouvriers ou aux employés est explicité au chapitre 2 « Congés payés : spécificités selon le statut du travailleur » (p. 14)

2.2 ASSIMILATION DE CERTAINS JOURS NON PRESTÉS

Certains jours non prestés **sont assimilés** à des jours de travail effectif normal et sont pris en compte pour le calcul de la durée des vacances :

- Les suspensions du contrat pour cause de maladie ou d'accident mais l'assimilation dans ce cas est limitée aux 12 premiers mois de la suspension (sauf s'il s'agit d'une incapacité totale due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle) ;
- La période d'écartement de la femme enceinte, le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption et le congé parental d'accueil ;
- Le congé prophylactique² (congé préventif), pour cause de maladie contagieuse, pour cause d'allaitement (attention le congé d'allaitement conventionnel n'est pas assimilé) ;
- L'accomplissement d'obligations de milice, de devoirs civiques sans maintien de la rémunération, d'un mandat public, d'une mission syndicale ;
- L'exercice de la fonction de juge social ;
- Les périodes de chômage économique (s'il s'agit d'un contrat de travail d'ouvrier uniquement) ou de grève ou de lock-out (fermeture temporaire d'une entreprise à l'initiative de l'employeur) ;
- Les études ou stages consacrés à la promotion sociale ;
- La période de vacances annuelles (y compris les jours de vacances supplémentaires) ;
- Le congé pour soins d'accueil³ ;

² Relatif à la prophylaxie, ensemble de moyens médicaux mis en œuvre pour empêcher l'apparition, l'aggravation ou l'extension des maladies.

³ Le travailleur qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par la communauté compétente, par les services de l'Aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse, a le droit de s'absenter du

- Les pauses d’allaitement.

Par contre, certains jours **ne peuvent pas être pris en compte** pour le calcul de la durée des vacances :

- Les absences injustifiées ;
- Les absences autorisées non rémunérées ;
- Les absences pour raisons familiales impérieuses ;
- Les périodes d’interruption complète de la carrière professionnelle ;
- Les périodes d’interruption complète pour congé parental ;
- La période d’activité prestée à l’étranger et non déclarée à la sécurité sociale belge ;
- Les intempéries ;
- La force majeure.

3 QUAND PRENDRE SES CONGÉS PAYÉS ?

Les vacances doivent être octroyées dans les 12 mois qui suivent la fin de l’exercice de vacances.

La fixation des vacances annuelles peut se faire selon différentes procédures. Le travailleur ne peut jamais imposer ses vacances de façon unilatérale.

3.1 VACANCES COLLECTIVES OU VACANCES INDIVIDUELLES

Les vacances annuelles peuvent être fixées, par la commission paritaire⁴, à défaut par le conseil d’entreprise, à défaut par une convention collective entre l’employeur et la délégation syndicale (ou le travailleur lui-même).

En l’absence d’une de ces décisions, les congés peuvent être choisis individuellement par les travailleurs en accord avec l’employeur.

En cas de litige, le différend sera tranché en référé (procédure rapide) par le tribunal du travail. Le tribunal compétent est celui du domicile du travailleur (consultez « [recours](#) », p. 12).

L’accord de l’employeur est indispensable pour la fixation de la période de congés. Le travailleur ne peut imposer la date de ses vacances, même s’il est admis que l’accord de l’employeur peut être tacite (= sous-entendu).

3.2 PRIORITÉS ?

La loi ne précise pas l’ordre de priorité de certains travailleurs pour le choix des dates de congés.

travail pour l’accomplissement d’obligations et missions ou pour faire face à des situations liées au placement dans sa famille d’une ou plusieurs personnes qui lui ont été confiées. La durée de cette absence ne peut dépasser 6 jours par an. Le congé pour soins d’accueil ne donne pas droit au salaire garanti, mais le travailleur reçoit une allocation payée par l’ONEM pour un maximum de 6 jours par année civile et par famille.

⁴ Dans ce cas, les dates sont communiquées au Ministère des Affaires sociales, de la Santé publique et de l’Environnement au plus tard au 31 décembre de l’année de référence.

- Le travailleur de + de 18 ans doit pouvoir prendre un minimum de 2 semaines de vacances ininterrompue entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- Le travailleur de - de 18 ans doit pouvoir prendre 3 semaines de vacances ininterrompue durant la période s'étalant du 1^{er} mai au 31 octobre. Les apprentis appartiennent à cette catégorie ;
- La législation prévoit que la prise de demi-jours de vacances est interdite sauf :
 - o si ce demi-jour est complété par un demi-jour de repos habituel ou par un demi-jour de vacances supplémentaires ;
 - o à la demande du travailleur, la législation autorise le fractionnement en demi-journées de 3 journées de la quatrième semaine de vacances. L'employeur peut cependant s'y opposer si cela désorganise le travail de l'entreprise.

4.2 QUID DE L'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE ?

L'employeur peut refuser à un travailleur l'autorisation de prendre 3 ou 4 semaines de vacances ininterrompues s'il juge que cela désorganise le travail dans l'entreprise.

5 PRISE OBLIGATOIRE DES VACANCES

5.1 PRINCIPE GÉNÉRAL

Le nombre de jours de vacances se calcule sur base du temps de travail de l'année de référence, appelée aussi "exercice de vacances". Les vacances doivent obligatoirement être octroyées dans les 12 mois suivant la fin de l'année de référence, soit pour le 31 décembre au plus tard.

Il est interdit de reporter à l'année suivante le solde des vacances qui n'a pas encore été épuisé. A l'inverse, on ne peut pas prendre anticipativement les vacances de l'année suivante.

Par exemple : les jours de vacances auxquels un travailleur a droit en raison de son occupation durant l'année civile 2019 (année de référence) devront être intégralement épuisés pour le 31 décembre 2020.

5.2 RENONCER AUX VACANCES ANNUELLES ?

Le travailleur ne peut pas renoncer à ses vacances annuelles et est tenu de les épuiser dans l'année.

Le fait qu'un travailleur s'abstienne de réclamer ses jours de vacances ne dispense pas l'employeur de lui octroyer les jours de congés auxquels il a droit.

L'employeur a en effet l'obligation de veiller à ce que ses travailleurs prennent leurs vacances avant la fin de l'année (et doit se réserver la preuve qu'il a pris toutes les dispositions afin que ses travailleurs aient effectivement pu prendre leurs vacances). Un employeur qui ne permettrait pas à ses travailleurs de prendre leurs congés s'expose à des sanctions pénales et administratives pouvant aller de **200 à 2.000 €** pour les sanctions administratives et de **400 à 4.000 €** pour les sanctions pénales. De plus, il sera également tenu de verser à ces employés le pécule de vacances afférent aux jours de vacances non pris.

vacances annuelles, il pourra « récupérer » ces journées de vacances annuelles couvertes par un certificat à un autre moment. En attendant une éventuelle mise en conformité de la réglementation belge aux règles européennes, la législation belge est toujours d'application : si un travailleur tombe malade pendant ses congés, la durée de ses congés n'est donc pas prolongée.



Attention !

Les jours de vacances non épuisés au 31 décembre sont perdus pour le travailleur. Néanmoins, dans le régime employé, l'employeur doit alors payer le pécule de vacances afférent aux jours de vacances qui n'ont pu être pris.

5.4 QUID EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT ?

En cas de rupture de contrat moyennant la prestation de préavis, le travailleur est en droit de prendre ses vacances au cours de la période de préavis. Cette prise de congé aura des conséquences différentes selon que l'auteur de la rupture du contrat est l'employeur ou le travailleur.

Plus de détails sur ce point se retrouvent dans le Dossier Juridique Infor Jeunes « Contrat de travail ».

EN CAS DE LICENCIEMENT

Si le travailleur prend ses jours de congé durant la période de préavis notifié par l'employeur, la période de préavis est suspendue à concurrence de la durée totale des vacances.

EN CAS DE DÉMISSION

Le travailleur qui preste un préavis suite à une démission pourra prendre ses congés payés durant la période de préavis sans que cette période ne soit prolongée ou suspendue par la prise du congé.

6 RECOURS

En cas de litige, le tribunal compétent est le tribunal du travail. L'introduction du recours se fait au greffe du tribunal du travail de l'arrondissement judiciaire où le demandeur est domicilié. Avant d'entreprendre des démarches devant le tribunal, il est recommandé de s'informer auprès de sa délégation syndicale ou de prendre contact avec l'Office National des Vacances Annuelles et les Caisses spéciales de vacances (régime ouvrier), le Service public fédéral Sécurité Sociale (régime employé) - Service des vacances annuelles, ou encore le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (voir [Adresses utiles](#)).

L'employé ou l'ouvrier peut toujours déposer une plainte auprès de la Direction du Contrôle des lois sociales du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale dont l'employeur relève géographiquement en cas de non-respect de la législation en matière de vacances annuelles.

Les demandes d'information générale en matière de vacances annuelles pour les employés ainsi qu'en matière de vacances « européennes » doivent toujours être adressées au SPF Sécurité sociale. Les questions individuelles relatives au paiement du pécule de vacances d'employés

doivent être adressées auprès de la direction du Contrôle des lois sociales dont relève géographiquement l'employeur et les questions relatives au paiement du pécule de vacances « ouvrier » doivent toujours être adressées à l'Office national des vacances annuelles.

02

CONGÉS PAYÉS : SPÉCIFICITÉS SELON LE STATUT DU TRAVAILLEUR

1 EMPLOYÉ ET APPRENTI EMPLOYÉ

1.1 NOMBRE DE JOURS DE VACANCES

Le nombre maximum de journées légales de vacances auquel un employé peut avoir droit est fixé à 24 jours de travail ou 4 semaines de vacances par an, dans le cas d'une occupation à temps plein répartie sur 6 jours/semaine. Le nombre en question est ramené à 20 jours en cas d'occupation à temps plein répartie sur 5 jours/semaine.

TRAVAIL À TEMPS PLEIN

Légalement, pour déterminer la durée des vacances d'un employé, l'employeur tient compte uniquement des mois complets de prestations effectives ou assimilées. Cependant, on peut tenir compte des fractions de mois si leur addition atteint un mois complet. Chaque mois presté durant l'année de référence donne droit à 2 jours de congés payés en régime de travail de 6 jours/semaine.

Nombre de mois travaillés ou assimilés pendant l'année de référence	Jours de vacances effectifs	
	Si le travail est réparti sur 6 jours / semaine	Si le travail est réparti sur 5 jours / semaine
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14

L'employeur reçoit alors un formulaire de la mutuelle (du travailleur), sur lequel il doit mentionner le nombre de journées de vacances légales auxquelles le travailleur avait encore droit au moment où l'incapacité de travail a pris cours.

La mutuelle proposera dès lors une « période de vacances ». Pendant ces « vacances fictives », aucune allocation d'incapacité de travail ne sera perçue.

À défaut de cette procédure, la mutualité déduira des allocations les journées couvertes par le pécule de vacances, et ce au cours du mois de décembre de l'année des vacances.

Quid des démarches auprès du nouvel employeur ?

L'employé ou l'apprenti employé va devoir remettre à son nouvel employeur les attestations de vacances délivrées par ces anciens employeurs ainsi que les chèques de vacances éventuelles

De son côté, le nouvel employeur devra payer la rémunération des jours de vacances et le double pécule de vacances comme si le travailleur avait été occupé chez ce nouvel employeur l'année précédente (déduction faite du montant des attestations et chèques remis)⁹.

CALCUL DU PÉCULE DE VACANCES

Le montant du pécule de vacances se calcule en fonction des rémunérations gagnées par le travailleur au cours de l'année de référence.

Le montant initial du pécule est équivalent à 4 semaines de travail à condition d'avoir travaillé toute l'année précédente (Cf. « Congés payés : spécificités selon le statut du travailleur, p. 14).

La spécificité des situations de changements d'employeurs, de statuts, etc., ainsi que la complexité de calcul du pécule de vacances ne seront pas abordés dans ce dossier. Aussi, pour tout renseignement complémentaire et calcul précis des pécules et questions relatives aux vacances des employés, nous vous suggérons de vous adresser au SPF Sécurité Sociale.

2 OUVRIER ET APPRENTI OUVRIER

2.1 NOMBRE DE JOURS DE VACANCES

TRAVAIL À TEMPS PLEIN

La durée des congés varie selon les jours (et non les mois, comme pour les employés) de travail et les jours assimilés de l'année de référence. Le calcul est effectué par l'Office National des Vacances Annuelles ou par une caisse de vacances et le nombre de jours auquel l'ouvrier a droit est repris sur le chèque de vacances émis par ces organismes .

Le régime de travail de 5 jours/semaine à temps plein est utilisé comme régime de travail de référence.

⁹ La déduction doit être opérée même si l'employé n'a pas effectivement été payé (ex. : suite à la faillite de l'ancien employeur).

Nombre de jours travaillés ou assimilés	Nombre de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit en régime 5j / semaine	Nombre de jours travaillés ou assimilés	Nombre de jours de vacances auxquels l'ouvrier a droit en régime 5j / semaine
231 et +	20	De 106 à 124	9
De 221 à 230	19	De 97 à 105	8
De 212 à 220	18	De 87 à 96	7
De 202 à 211	17	De 77 à 86	6
De 192 à 201	16	De 64 à 76	5
De 182 à 191	15	De 48 à 63	4
De 163 à 181	14	De 39 à 47	3
De 154 à 162	13	De 20 à 38	2
De 144 à 153	12	De 10 à 19	1
De 135 à 143	11	De 0 à 9	0
De 125 à 134	10		

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le calcul de la durée des congés est comparable à celui d'un travail à temps plein mais en tenant compte de l'horaire de travail à temps partiel.

Tout comme pour le calcul du montant du pécule, le nombre de jours de congés est proportionnel au temps de travail de l'année de référence.

Un ouvrier n'obtiendra pas plus de 4 semaines de vacances dans son régime de travail.

2.2 RÉMUNÉRATION POUR LES VACANCES

Pour les ouvriers et les apprentis ouvriers, il n'y a pas de distinction entre simple et double pécule. Le pécule de vacances représente 15,38% du montant de la rémunération annuelle brute éventuellement augmentée d'un salaire fictif pour les journées assimilées et multipliée par 1,08.

MODE DE PAIEMENT DU PÉCULE

Le bénéficiaire d'un pécule de vacances émis par l'ONVA reçoit celui-ci sur son compte bancaire. Depuis 2011, le paiement du pécule de vacances peut se faire via un virement ou un chèque circulaire¹⁰.

Le travailleur est invité à communiquer son numéro de compte bancaire au moyen du formulaire L 76 disponible à son organisme bancaire ou à l'ONVA¹¹. Il peut également le transmettre via la rubrique sécurisée « Mon compte de vacances » accessible sur www.onva.be.

Après avoir dûment complété et signé ce formulaire, il faut qu'il soit validé par l'agence bancaire habituelle et retourné par la poste à l'ONVA.

Par ailleurs, il convient de s'adresser aux Caisses spéciales de vacances¹² pour connaître leurs propres modalités de paiement.

Par exemple : un jeune termine ses études en septembre 2019 et est engagé en octobre 2019. Il atteint l'âge de 25 ans en novembre. Il n'aura pas droit aux « vacances-jeunes » en 2020.

- Avoir terminé ou arrêté ses études (y compris le travail de fin d'études), son apprentissage (formation des classes moyennes ou apprentissage industriel) ou sa formation (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par le VDAB, Actiris, le FOREM, ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion) au cours de l'année de référence ;
- Avoir été lié pendant au moins un mois au cours de l'année de référence par un ou plusieurs contrats de travail après la fin des études. Cette occupation doit comprendre un minimum de 13 journées de travail ou journées assimilées.

Attention !

Un travail sous contrat d'occupation d'étudiant qui n'a pas donné lieu aux retenues de sécurité sociale ne permet pas de demander les « vacances-jeunes ».

4.3 RÉMUNÉRATION DES « VACANCES-JEUNES »

Pour les jours de « vacances-jeunes », on reçoit une allocation. Elle s'élève à 65% de la rémunération brute pour le mois des « vacances-jeunes ». Cette rémunération est toutefois limitée à **2.782,26 € brut/mois¹⁵** pour un temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, les journées seront indemnisées proportionnellement à leur temps de travail.

Attention !

Des compléments aux allocations vacances jeunes ont été prévu dans certains secteurs d'activité. Ces compléments sont payés par le Fonds de sécurité d'existence du secteur concerné.

4.4 DÉMARCHES

Pour obtenir l'allocation « vacances-jeunes », le jeune doit se procurer un formulaire C103 auprès de la CAPAC¹⁶, d'un syndicat ou d'un bureau de chômage de l'ONEM.

Le jeune et l'employeur doivent compléter ces formulaires selon les directives reprises sur ces formulaires et les remettre à la CAPAC ou au syndicat.

Le formulaire mentionne le nombre de jours de « vacances-jeunes » pris par mois. Le paiement a lieu après chaque période de vacances-jeunes.

Deux voies d'accès existent pour remettre le formulaire : papier et électronique.

VOIE PAPIER

→ Si le formulaire est introduit le premier mois suivant la prise des vacances :

¹⁵ Montant indexé au 1^{er} juillet 2023.

¹⁶ Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage.

reçoit des jours supplémentaires de congé qui se calculent de la même manière que les congés légaux (congés payés) (voir « [Combien de jours de congés payés ?](#) », p.6)

L'utilisation des congés européens ne peut se faire **qu'après** l'épuisement des congés légaux.

POUR UN TEMPS PARTIEL

Pour les temps partiel (*4/5, mi-temps, etc.*) il faut également avoir travaillé 3 mois (période d'amorçage) pour prétendre à plusieurs jours de vacances supplémentaires proportionnels au temps de travail. Ensuite, le travailleur peut prétendre à d'autres jours supplémentaires se calculant sur base des mêmes calculs que les congés légaux (congés payés) (voir « [Combien de jours de congés payés ?](#) », p.6)

L'utilisation des congés européens ne peut se faire **qu'après** l'épuisement des congés légaux.

5.4 RÉMUNÉRATION DES « VACANCES EUROPÉENNES » ET IMPLICATIONS FINANCIÈRES

Les personnes qui prennent ces congés touchent leur salaire comme si elles travaillaient. Attention toutefois, ces montants seront déduits du pécule de vacances de l'année suivante, et, si celui-ci ne suffit pas, des années ultérieures.

5.5 DÉMARCHES

Pour bénéficier de ces congés, le salarié doit obligatoirement en faire la demande :

- L'employé auprès de son employeur ;
- L'ouvrier doit quant à lui remplir le formulaire de l'Office nationale des vacances annuelles et leur retourner le document complété.

Le travailleur qui a droit aux vacances supplémentaires n'est jamais obligé de les prendre, il peut y renoncer.

6 ÉTUDIANT TRAVAILLEUR

6.1 PRINCIPE

Il faut distinguer l'étudiant jobiste de l'étudiant travailleur. L'étudiant jobiste est l'étudiant qui est occupé dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant. Un tel travail n'ouvre pas le droit aux congés payés. En revanche, l'étudiant travailleur est celui qui est engagé dans les liens d'un contrat de travail ordinaire. Par définition, dans le cadre d'un tel contrat, il paie des cotisations de sécurité sociale. Cela lui permettra d'avoir droit à des vacances annuelles l'année qui suit le travail exercé.

6.2 RÉMUNÉRATION DES VACANCES



Attention !

Seuls les étudiants assujettis à l'ONSS bénéficient du régime des vacances annuelles.

04

CONGÉS SELON CERTAINS ÉVÈNEMENTS

Certains évènements peuvent amener un travailleur à devoir solliciter des congés tels que le mariage ou le décès d'un proche, un enfant malade, etc.

Ces congés particuliers seront analysés dans ce chapitre.

Pour rappel, les informations relatives à la prise de congés de maternité, de paternité, congés parentaux, congés d'accueil, etc., se trouvent dans le Dossier Juridique Infor Jeunes « Parentalité ». Celles sur la prise de crédit-temps figurent dans le Dossier Juridique InforJeunes « Contrat de travail ». Enfin, les renseignements sur les congés éducation payé se trouvent dans le Dossier Juridique Infor Jeunes « Congé éducation payé ».

1 CONGÉS POUR MOTIFS IMPÉRIEUX

1.1 PRINCIPE

Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses. Il s'agit de tout événement imprévisible, indépendant du travail qui nécessite l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce dans la mesure où l'exécution du contrat rend impossible cette intervention.

Par exemple : La maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur ; les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle ; la citation à comparaître à une audience d'un procès où le travailleur est partie ; tout autre événement que l'employeur et le travailleur considèrent de commun accord comme étant une raison impérieuse.

1.2 MODALITÉS

Le travailleur peut s'absenter la durée nécessaire au règlement de son problème. Il faut toutefois qu'il en avertisse au préalable son employeur ou, à tout le moins, dans les plus brefs délais.

1.3 DURÉE DU CONGÉ

Un travailleur ne peut prendre que 10 jours de congé pour motifs impérieux par année civile.

Parmi ces 10 jours de congé, les 3 premiers jours doivent être pris entre le jour du décès et de l'enterrement. Les 7 jours restants peuvent être pris dans l'année suivant le décès.

Pour le décès d'autres proches, les congés sont octroyés de la manière suivante :

Proches décédés	Jours de congés
Père, mère, beau-père ou second mari de la mère, belle-mère ou seconde épouse du père du travailleur	3 jours
Frère, sœur, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit-enfant, arrière-grand-père, arrière-grand-mère, arrière-petit-enfant, gendre ou bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) qui habite avec le travailleur	2 jours
Frère, sœur, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit-enfant, arrière-grand-père, arrière-grand-mère, arrière-petit-enfant, gendre ou bru du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) qui n'habite pas avec le travailleur	1 jour
Enfant placé du travailleur, de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e), dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé	10 jours
Enfant placé en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès	1 jour
Père d'accueil ou mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée, au moment du décès ou dans le passé	3 jours

Indépendant

Les indépendants peuvent prétendre à une allocation s'ils interrompent leur travail suite au décès d'un membre de leur famille²¹. Cette période d'arrêt de travail peut durer maximum 10 jours et

²¹ Il peut s'agir du conjoint, partenaire cohabitant, enfant, enfant du conjoint ou cohabitant.

peut être prise à partir du jour du décès jusqu'à la fin de l'année du décès. Les dix jours ne doivent pas nécessairement être pris en une fois.

Pour en bénéficier, certaines conditions doivent être respectées :

- L'indépendant doit être en ordre de paiement des cotisations sociales ;
- L'indépendant doit interrompre toute activité professionnelle.

Le montant de l'allocation s'élève à **97,56 €²²** par jour d'interruption.

Pour en bénéficier, le travailleur indépendant doit introduire une demande auprès de la caisse d'assurances sociales. La demande doit être introduite au plus tard le dernier jour de l'année qui suit le jour du décès et doit contenir :

- Une déclaration sur l'honneur des jours d'interruption de l'activité professionnelle ;
- Le nom du défunt et l'acte de décès ;
- Le lien de parenté.



Attention

Si l'indépendant a déjà droit à un congé de deuil en tant que salarié, il ne peut prétendre à ces allocations.

EVÈNEMENT RELIGIEUX OU LAÏQUE

Le travailleur peut bénéficier d'un jour de congé dans le cadre de l'ordination ou de l'entrée au couvent d'un de ses enfants ou d'un enfant de son/sa conjoint(e), de son frère, de sa sœur, de son beau-frère ou de sa belle-sœur.

Il peut également avoir un jour de congé pour fêter la communion solennelle d'un de ses enfants ou d'un enfant de son/sa conjoint(e). Il en va de même pour la participation de l'enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la jeunesse laïque (congé le jour de la cérémonie).

2.2 ACCOMPLISSEMENT D'OBLIGATIONS CIVIQUES OU DE MISSIONS CIVILES

Dans le cadre des services rendus à l'armée, le travailleur pourra prendre le nombre de congés nécessaires avec un maximum de 3 jours pour :

- Le séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection ;
- Le séjour de l'objecteur de conscience dans le service administratif des soins de santé ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi.

Concernant l'exercice des fonctions d'assesseur, le travailleur bénéficie :

- du temps nécessaire à l'exercice de ces fonctions lors des élections législatives, provinciales et communales (bureau principal ou d'un bureau unique de vote) ;

²² Montant indexé au 1^{er} janvier 2023.

- du temps nécessaire à l'exercice de ces fonctions avec un maximum de 5 jours pour les élections du Parlement européen. Il en va de même pour l'exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.

2.3 COMPARUTION EN JUSTICE

Lorsque le travailleur doit participer à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le Juge de Paix, il aura droit au nombre d'heures de congés nécessaire pour l'exercice de cette tâche avec un maximum d'un jour.

Concernant sa participation à un jury, sa convocation comme témoin devant les tribunaux ou sa comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail, il bénéficiera du temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

3 CONGÉS DE SOLLICITATION

Si un travailleur est licencié, il a droit, pendant la durée du préavis, de s'absenter tout en maintenant sa rémunération, afin de rechercher un nouvel emploi (visites au FOREM, sollicitations téléphoniques, etc.).

L'employeur ne peut pas imposer à son employé les preuves de sa recherche d'emploi.

Le travailleur peut, en outre, s'absenter deux fois par semaine, et au maximum une journée.

Pour plus d'informations, voyez le Dossier Juridique Infor Jeunes « Contrat de travail ».

4 DON DE CONGÉS CONVENTIONNELS

4.1 NOTION

Depuis 2017, la loi permet à tous les travailleurs de donner des jours de congés à un collègue ayant un enfant malade.

4.2 CONDITIONS

UNE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL OU UN RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Pour qu'un travailleur donne un jour de congé à l'un de ses collègues, il faut que cette procédure soit organisée :

- Par une convention collective de travail conclue au sein d'un organe paritaire ;
- Par une convention collective de travail d'entreprise ;
- Par le règlement de travail.

Le congé octroyé doit être un jour de congé extra-légal qui peut être pris librement par le travailleur.

Ne sont donc pas visés : les congés légaux ou les congés extra-légaux qui doivent être pris pendant une période imposée.

CARACTÉRISTIQUE DE LA PERSONNE QUI DONNE LE JOUR DE CONGÉ

Celui qui souhaite donner un ou plusieurs de ses jours de congé doit faire ce don de manière purement volontaire.

CARACTÉRISTIQUE DE LA PERSONNE QUI REÇOIT LE JOUR DE CONGÉ

Il faut que le travailleur qui reçoit le don de congé assume la charge d'un enfant âgé de moins de 21 ans atteint d'une maladie ou d'un handicap particulièrement grave. La demande d'utilisation ne peut être faite qu'après l'utilisation de l'ensemble des jours de vacances et jours de repos dont il peut disposer librement.

Il faut que le travailleur soit :

- Un des deux parents s'il cohabite avec l'enfant malade ;
- Le partenaire d'un parent, si celui-ci cohabite avec l'enfant et s'il est chargé de son éducation ;
- Le parent qui ne cohabite pas avec l'enfant malade si celui qui cohabite avec l'enfant ne peut pas faire usage du don de congés.

CERTIFICAT MÉDICAL

À la demande de l'employeur (c'est facultatif pour l'employeur), le travailleur doit fournir un certificat médical qui vient attester :

- De la gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ;
- Du caractère indispensable de la présence soutenue et de soins contraignants dispensés par le parent.

Ce certificat doit être rédigé par le médecin qui suit l'enfant en raison de la maladie, du handicap ou de l'accident.

4.3 PROCÉDURE

DEMANDE DU TRAVAILLEUR

Le travailleur remplissant toutes les conditions développées ci-dessus doit notifier sa demande de congé à l'employeur. Cette demande doit comprendre le nombre de jours dont il estime avoir besoin et ne peut être supérieure à deux semaines mais peut être renouvelée.

INFORMATION DE L'EMPLOYEUR

Après qu'il ait reçu la demande et vérifié que le travailleur répondait aux différentes conditions, l'employeur va informer les autres travailleurs de la demande de don ainsi que du nombre de jours nécessaires.

PARTICIPATION AU DON DE CONGÉS

S'il répond aux conditions développées précédemment, le travailleur peut renoncer à tout ou partie de ses congés et à la rémunération liée à ceux-ci.

L'employeur doit assurer l'anonymat des travailleurs participant comme donneurs au don de congés.

MISE EN APPLICATION

Ce don va entraîner deux conséquences pour le travailleur bénéficiaire : l'exécution de son contrat de travail va être suspendue mais sa rémunération est quant à elle, maintenue.

05

AUTRES CONGÉS

1 CONGÉ SANS SOLDE

Les travailleurs qui n'ont pas ou plus droit à des congés payés ou à des congés payés complets (c'est-à-dire les 20 jours légaux), peuvent demander un congé sans solde. L'employeur n'est jamais obligé d'accepter un congé sans solde à son employé. Aucune formalité n'est prévue. Le fait qu'aucune rémunération ne soit due implique que le travailleur n'a également plus droit, pendant le congé sans solde, aux avantages en nature (comme les chèques repas) dont il bénéficiait pendant l'exécution de son contrat.

2 JOURS FÉRIÉS ET JOURS DE REMPLACEMENT

En Belgique, il y a dix jours fériés légaux annuels durant lesquels on ne peut, en principe, pas travailler.

JOURS DE REMPLACEMENT

Un jour férié qui tombe un samedi ou un dimanche, un jour habituel d'inactivité du travailleur (dans le cas d'un travailleur à temps partiel, par exemple) ou un jour de fermeture habituelle de l'entreprise doit être remplacé par un autre jour. En principe, ce sera le premier jour habituel d'activité qui suit. Toutefois, un jour différent peut être fixé par la commission paritaire ou par le conseil d'entreprise, ou encore, par accord entre l'employeur et la délégation syndicale ou le travailleur concerné.

RÉMUNÉRATION

Le travailleur a droit à sa rémunération pour les jours fériés ou les jours fériés de remplacement.

3 CONGÉS PRÉVUS DANS LE RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Certains jours de congé complémentaires peuvent être prévus selon le secteur d'activité du travailleur ou l'entreprise dans laquelle il travaille.

Par exemple : un congé le vendredi de l'ascension pour permettre aux travailleurs de faire le pont, la semaine de Noël pour qu'ils puissent passer les fêtes en famille, ...

GLOSSAIRE

Exercice de vacances : Il s'agit de l'année civile qui précède l'année au cours de laquelle le travailleur prends ses congés. C'est sur base des prestations effectuées au cours de l'exercice de vacances qu'est déterminé le nombre de jours de congés pour l'année suivante.

Année de vacances : Il s'agit de l'année civile au cours de laquelle le travailleur prends ses congés.

Simple pécule de vacances : Il s'agit de la rémunération couvrant les jours de congés pour vacances annuelles.

Double pécule de vacances : Il s'agit du complément payé au travailleur salarié lors de la prise de ses vacances principales.

Pécule de sortie : Il s'agit des simple et double pécules de vacances afférents aux prestations effectuées auprès de l'employeur concerné et payé soit anticipativement au travailleur salarié qui quitte l'entreprise ou suspend l'exécution de son contrat de travail, soit à celui qui a diminué son régime de travail.

SOURCES JURIDIQUES

- Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB 30 décembre 1944) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : loi du 7 octobre 2022 (M.B. 31 octobre 2022).
- Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B. 6 avril 1967) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : Arrêté royal du 8 février 2023 (M.B. 16 mars 2023).
- Lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés coordonnées le 28 juin 1971 (M.B. 30 septembre 1971) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : Loi du 25 décembre 2016 (M.B. 29 décembre 2016).
- Arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage (M.B. 31 décembre 1991) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : Arrêté royal du 7 juin 2023 (M.B. 15 juin 2023).
- Arrêté royal du 9 janvier 1995 fixant pour les travailleurs manuels et assimilés assujettis à la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs la rémunération fictive afférente aux journées d'inactivité assimilées à des journées de travail effectif normal par la législation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés (M.B. 16 mars 1995) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : Arrêté royal du 17 mars 2022 (M.B. 31 mars 2022).
- Arrêté royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (M.B. 11 septembre 1963) et ses modifications ultérieures. Dernière modification : Arrêté royal du 1^{er} mai 2023 (M.B. 15 mai 2023).

CLAUDE DE DROIT D'AUTEUR

Les Dossiers Infor Jeunes sont couverts par le droit d'auteur et ne peuvent en aucun cas être vendus à des tiers. Leur usage est strictement réservé au cadre professionnel ou familial.

Les dossiers ne pourront pas être dupliqués et/ou transmis à des tiers autres que ceux convenus lors de la souscription aux Dossiers Infor Jeunes.

La reproduction partielle (extraits) des Dossiers Infor Jeunes est autorisée pour autant que cette reproduction, écrite en italique ou entre guillemets, mentionne la source (Dossiers Infor Jeunes – Titre du Dossier – page(s) – date de la dernière mise à jour du document) et ne dépasse pas le contenu de trois pages. Le logo Infor Jeunes devra également apparaître dans les partenaires identifiés à la publication.

CLAUDE DE NON-RESPONSABILITÉ

Tous les documents présentés dans les Dossiers Infor Jeunes ont uniquement une valeur informative et ne peuvent donc être considérés comme des documents faisant juridiquement foi.

Les textes de lois et règlements présentés dans leur forme consolidée sont repris à titre d'information. Ils ne créent donc aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées dans ce dossier n'engagent pas la responsabilité de la Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles Asbl. Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat et nous nous efforcerons de corriger les erreurs qui nous seront signalées.

Les Dossiers Infor Jeunes peuvent comporter des renvois ou liens vers des informations provenant d'autres organisations. Cependant, la Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles Asbl ne garantit aucunement la pertinence, l'actualité ou l'exactitude de ce matériel d'information externe et décline toute responsabilité à cet égard.

Les associations, organisations et sites internet renseignés dans ce dossier sont choisis de manière objective dans le seul but d'offrir aux lecteurs une information la plus pertinente et complète possible. Nous ne pouvons cependant garantir l'exhaustivité, l'exactitude ou l'actualisation des informations.

La mention de certaines compagnies ou produits n'implique aucunement que ceux-ci soient recommandés préférentiellement par rapport à d'autres compagnies ou produits similaires non mentionnés.

© Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles ASBL