

Congé-jeunesse

L'engagement bénévole en faveur de la jeunesse bénéficie à tous

Echanger sa place de travail pendant une semaine contre le rôle de cuisinier dans un camp ou contre un camp de sport: les jeunes travailleurs ont droit à cinq jours de congé non payé par année pour effectuer un travail bénévole en faveur de la jeunesse. Cet engagement n'est pas seulement indispensable à la société, il apporte aussi une valeur supplémentaire à l'économie. **Par Daniela Baumann**

«Les activités de jeunesse apprennent aux jeunes en formation et dans leurs premières années de vie professionnelle à assumer leurs premières responsabilités d'encadrement. Ils acquièrent ainsi des compétences sociales et peuvent mettre leurs expériences en pratique sur leur lieu de travail, par exemple dans la prise en charge d'un apprenti plus jeune.» Fabian Frei, président de la direction de l'entreprise de mensuration «Jermann Ingenieure + Geometer AG», évoque le bénéfice indirect d'un congé-jeunesse pour son entreprise. Ayant exécuté lui-même des activités bénévoles pendant sa formation, M. Frei sait bien, pour l'avoir expérimenté, que «l'engagement bénévole est très motivant et apporte un changement bien-

venu à la routine quotidienne». Chez Jermann AG, sur les 60 collaborateurs, un congé par année est demandé. Pour assurer la transparence, la PME qui a son siège à Arlesheim en précise les conditions dans le règlement du personnel. Il en ressort par exemple que le congé-jeunesse est payé pour les apprentis, mais pas pour les personnes qui ont achevé leur apprentissage.

Coop est aussi favorable au congé-jeunesse. L'entreprise du commerce de détail autorise en principe tous ses salariés à prendre des jours de congé payés quel que soit leur âge. A la division du personnel du siège principal de Bâle, on voit plusieurs avantages au congé-jeunesse. L'engagement en faveur de la société et l'opportunité d'ac-

cumuler des expériences en dehors de l'entreprise élargit l'horizon des jeunes.

Le travail auprès des jeunes est exigeant

Au Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), le ton est le même: travailler dans un camp avec des enfants et des jeunes est un défi permanent; cela demande persévérance, sens des responsabilités, capacité de travailler en équipe, confiance réciproque, improvisation, autant de champs d'apprentissage énumérés par M. Andreas Koenig, responsable du travail bénévole. Ces compétences ne s'acquièrent pas forcément en classe. Les employeurs ont souvent jugé les élèves en fin de formation insuffisants sur ces points, relève M. Koenig, citant les résultats d'une enquête menée par *economiesuisse* en 2010 ajoute: «Ce que les jeunes collaborateurs apprennent est aussi tout bénéfique pour l'entreprise.»

Mais selon M. Koenig, l'employeur est aussi gagnant à un autre titre: «la stimulation qu'un employé reçoit de son supérieur dans son activité bénévole le rapproche de son employeur.» Enfin, une entreprise qui occupe des collaborateurs engagés et les soutient lance un signal positif.

Mêmes possibilités pour les apprentis et les étudiants

Le CSAJ, organisation faitière des associations de jeunesse, a lancé le congé-jeunesse parce que ses membres (organisations du Mouvement scout, WWF ou Pro Juventute) ont un grand besoin en collaborateurs bénévoles. Les étudiants n'ont en principe pas de problème à s'inscrire pour une formation d'en-

Les jeunes acquièrent des compétences sociales et peuvent mettre leurs expériences en pratique lors des «congé-jeunesse».



cadrement ou comme responsable d'un camp d'enfants pendant leurs vacances semestrielles. «Mais ceux qui font un apprentissage professionnel sont limités dans leurs possibilités, affirme M. Koenig. L'idée du congé-jeunesse a vu le jour à l'issue d'un long processus politique et d'un travail de lobbying de plusieurs années de la part des organisations de jeunesse. Elle a été ancrée dans le droit des obligations en 1991.

Depuis lors, les apprentis et les travailleurs des entreprises privées jusqu'à 30 ans ont droit à un congé de formation non payé de cinq jours par an pour des activités de jeunesse (voir encadré). Les camps scout et les camps Jeunesse et Sport par exemple sont des classiques du genre. Le congé pouvant être pris sous forme de demi-journées, il peut aussi se dérouler dans une association sportive ou sous forme de travail en milieu ouvert.

La décision dépend de la bonne volonté de l'employeur

Pour le dirigeant de Jermann AG, Fabian Frei, les avantages du congé-jeunesse l'emportent, même s'il doit se passer d'une personne pendant une semaine de plus dans l'année. «C'est comme lorsque quelqu'un est absent pour raison de maladie. Il faut bien que le reste de l'équipe fasse un effort supplémentaire pour combler cette absence.»

Andreas Koenig comprend bien qu'il n'est pas facile pour les petites entreprises d'accorder un congé-jeunesse. Il arrive de temps en temps qu'un employeur ne donne pas suite à une demande. Les jeunes n'ont pas la possibilité de faire opposition à cette décision.

«On ne peut pas faire courir un risque à un apprenti pour un congé-jeunesse. Si l'employeur refuse son autorisation, il n'est pas possible d'appliquer la loi.»

Le problème de délimitation de l'activité de jeunesse scolaire

Coop est parfois confrontée à une autre difficulté, comme le relève Claudia Baumgartner, de son service juridique: «Il n'est pas toujours facile de distinguer entre le travail de jeunesse extrascolaire et scolaire.» Le congé-jeunesse étant spécifiquement conçu pour le premier cas, les demandes concernant des camps de classe sont généralement refusées. Vu que l'entreprise rémunère ses collaborateurs pendant leur absence, elle considère les coûts supplémentaires comme un inconvénient.

«Nous sommes favorables à ce que les employeurs paient le congé-jeunesse, même s'ils n'y sont pas obligés, car ils en profitent aussi», commente Andreas Koenig. Précisément dans le cas des apprentis qui touchent de petits salaires, l'annulation d'une semaine de salaire représente une charge administrative disproportionnée. Quant à l'abus consistant à remplacer une activité bénévole par des vacances, M. Koenig n'y croit pas: les jeunes affiliés à une association de jeunesse sont en principe engagés et motivés à faire quelque chose d'utile.»

Une campagne pour faire mieux connaître le congé-jeunesse

Le CSAJ a lancé une campagne d'information pour faire mieux connaître le congé-jeunesse tant auprès de ses membres qu'auprès des employeurs. Les res-

Base juridique

Selon l'article 329e du Code des obligations, tous les travailleurs jusqu'à l'âge de 30 ans qui accomplissent dans leurs loisirs une activité de jeunesse bénévole ont droit à un congé de cinq jours au maximum par année de service. Cet engagement bénévole extrascolaire peut intervenir dans le cadre de fonctions de direction, d'encadrement ou de conseils pour des organisations culturelles ou sociales. Les cours de formation et de formation continue tels que les cours de direction comptent également comme congés-jeunesse. Les employeurs ont en principe l'obligation d'accorder des congés-jeunesse. Toutefois, les salariés ne peuvent faire valoir leurs prétentions à un salaire. ■

ponsables d'entreprises reçoivent une fiche d'informations et une demande de congé fictive qui les renseignent sur leurs droits et devoirs en rapport avec le congé-jeunesse. «Nous recevons aujourd'hui parfois des appels d'employeurs qui ne connaissent rien de la question et sont surpris par les requêtes de leurs collaborateurs», explique M. Koenig. Ces lacunes devraient être comblées. ■

Informations complémentaires:
Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ):
Tél. +41 (0)31 326 29 29, www.jugendurlaub.ch

www.employeur.ch