



- [Thématiques](#)
- [Actualités](#)
- [Activités](#)
- [À propos](#)
- [Permanences](#)
- [Services](#)
- [Poser une question](#)

Sélectionner une page

Stage de première expérience professionnelle

A Bruxelles, le **stage de première expérience professionnelle** ou **Stage First** (anciennement stage de transition) permet aux jeunes demandeurs d'emploi d'acquérir une première expérience sur le marché de l'emploi assortie d'une rémunération. Il s'agit d'un **stage de 3 mois ou 6 mois maximum dans une entreprise, dans une ASBL ou au sein d'un service public** qui est assorti d'une allocation à charge d'Actiris/ONEM ainsi que d'une indemnité à charge du fournisseur de stage. Il s'effectue pendant ou après le stage d'insertion professionnelle.

*ATTENTION : Le **contrat d'insertion** (anciennement stage de transition) en **Région Wallonne** est **supprimé** depuis le 1er janvier 2019.*

Un stage axé sur la formation ...

Un plan d'accompagnement du stagiaire bruxellois doit être annexé à la convention du **stage First** (y sont indiqués les engagements respectifs du fournisseur de stage, d'Actiris et du stagiaire). Ce plan comprend au minimum les informations pertinentes relatives au fournisseur de stage et les modalités du stage. C'est Actiris qui assure le suivi du stage tant pour le stagiaire que pour le fournisseur de stage.

...et Rémunéré !

Le stagiaire bruxellois en **stage First** bénéficie d'une rémunération à charge du fournisseur de stage de **200€ brut** par mois ainsi que d'une allocation journalière de **26,82€ brut** à charge d'Actiris ou de l'ONEM si le stagiaire touche déjà des allocations préalablement au stage. L'envoi de l'attestation de présence, signée par le fournisseur de stage, n'est nécessaire que si l'allocation est payée par Actiris. Le montant de l'allocation de stage peut aussi être majoré pour correspondre au montant des allocations d'insertion.

Attention, les allocations familiales sont suspendues pendant votre stage First. Informez-vous auprès de votre Caisse d'allocations familiales en leur transmettant la copie de votre convention de stage.

Le stagiaire ne perçoit l'indemnité mensuelle que pour les heures de présence effective dans l'entreprise du fournisseur de stage. En cas de maladie par exemple, il ne pourra donc pas prétendre à l'entièreté de son indemnité de stage. Il recevra, par contre, toujours l'allocation à charge de l'ONEM sauf si il est absent de façon injustifiée.

Qui peut effectuer un stage de première expérience professionnelle en région bruxelloise ?

- Pour pouvoir faire un stage First, le demandeur d'emploi doit remplir différentes conditions :
 - Etre âgé de moins de 30 ans ;
 - Etre titulaire au maximum d'un diplôme CESS ;
 - Etre inscrit auprès d'Actiris depuis minimum 3 mois après vos études ;
 - Ne pas avoir une expérience professionnelle de plus de 90 jours consécutifs ;
 - Être domicilié en Région de Bruxelles-Capitale
 - Ne jamais avoir effectué un stage (STE ou First) de plus de 3 mois.

Fin prématurée du stage

Le stagiaire peut prétendre à un **nouveau stage** lorsque le premier stage s'est arrêté prématurément :

- soit pour des motifs indépendants de sa volonté ;
- soit pour non-respect par le fournisseur de stage du plan d'accompagnement ;
- soit de commun accord entre les parties, moyennant l'information préalable d'Actiris.

Dans la pratique, Actiris se positionne le plus souvent pour que le jeune puisse entamer un nouveau stage, quelle que soit la raison de la rupture du stage précédent.

Ce droit s'applique pour autant que la **période restante soit au moins égale à 3 mois**.

En cas d'arrêt prématuré d'un stage dû au non-respect des éléments de la convention, celui-ci peut être **privé du droit d'accueillir un stagiaire** pour une durée de 1 an minimum et de

5 ans maximum.

Plusieurs stages ?

Il est possible d'effectuer plusieurs stages de première expérience professionnelle ou plusieurs contrats d'insertion pour une période totale de 6 mois maximum.

Dans tous les cas, un stage de première expérience professionnelle ou un contrat d'insertion doit toujours être conclu pour une durée de minimum 3 mois.

Les démarches importantes

- **Pour trouver un stage:** Il ne faut pas hésiter à en parler à son conseiller Actiris. Les offres de stage First vacantes sont également diffusées sur le site d'[Actiris](#) (Choisissez dans types d'offres : Offres d'emploi et stages). Ce sont ces services pour l'emploi qui feront correspondre les besoins des employeurs qui ont manifesté leur souhait d'accueillir un stagiaire.
- **En début de stage First :** Le stagiaire doit introduire une demande d'allocations via son organisme de paiement auquel il doit fournir sa convention de stage signée par les 3 parties. Au plus tôt cette formalité est remplie, au plus tôt il aura droit à l'allocation à charge de l'ONEM.
- **Pendant le stage:** Le stagiaire First qui touche des allocations d'insertion ne doit pas envoyer d'attestation de présence à son organisme de paiement. Il doit juste transmettre ses cartes de pointage, sans les remplir en ce qui concerne les prestations en Stage First. Pour les stagiaires qui terminent leur stage d'insertion pendant le Stage First, ils doivent introduire une demande d'allocations d'insertion en cours de stage. Ils sont informés de cette obligation par mail automatique envoyé par Actiris. Le paiement des

allocations basculera alors à l'ONEM, et Actiris ne complètera celles-ci que si le montant n'atteint pas pas 26,82€ brut/jour.

- **A la fin du Stage First** : Le stagiaire reçoit un formulaire C91 qu'il doit remettre à son organisme de paiement.

Les désavantages

L'employeur n'a aucune obligation d'engager le stagiaire à la fin de son stage et le stagiaire n'a pas droit aux allocations familiales pendant son stage.

- **Pour en savoir plus sur les stages First** : *Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 29 septembre 2016 relatif au stage de première expérience professionnelle et Ordonnance du 10 mars 2016 relative aux stages pour demandeurs d'emploi*
- Consultez également la page d'Actiris sur le [stage First](#)

MAJ 2021



- [Thématiques](#)
- [Actualités](#)
- [Activités](#)
- [À propos](#)
- [Permanences](#)
- [Services](#)
- [Poser une question](#)

Vacances jeunes et vacances supplémentaires ou européennes

Grâce au système des vacances jeunes et des vacances supplémentaires ou européennes, vous pourrez prendre des vacances durant votre première année de travail salarié, sous certaines conditions.

En principe, les congés légaux ou « congés payés » sont calculés en fonction des jours de travail prestés l'année précédente par le travailleur salarié. Le système des vacances jeunes et celui des vacances supplémentaires ou européennes donnent aux jeunes travailleurs un droit limité aux congés payés.

Les vacances jeunes vous donnent la possibilité de compléter les jours de congés légaux auxquels vous avez droit par des jours de vacances complémentaires.

Rien ne vous oblige à prendre des vacances jeunes, ce qui n'est pas le cas pour vos congés légaux.

Les vacances jeunes en 2021

Conditions

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances. L'exercice de vacances est l'année civile qui précède immédiatement celle au cours de laquelle le jeune travailleur prend des vacances.
- Au cours de l'exercice de vacances, avoir terminé études (y compris le travail de fin d'année), son apprentissage (formation des classes moyennes ou apprentissage

industriel) ou sa formation continue (formation reconnue dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel, formation reconnue par Actiris, le FOREM, le VDAB ou l'ADG dans le cadre du parcours d'insertion).

- Après la fin des études, de l'apprentissage ou de la formation, avoir travaillé au cours de l'exercice de vacances comme salarié pendant une période minimale. Le jeune doit être engagé dans les liens d'un ou plusieurs contrats de travail pendant au moins un mois et cette occupation doit comprendre au minimum 13 jours de travail ou assimilés. Toutefois, une occupation avec le régime de vacances applicable au « Service public » ou avec une rémunération différée (enseignement) et un apprentissage industriel ne sont pas pris en considération.
- Au moment de l'épuisement des vacances jeunes, être lié par un contrat de travail et être soumis au régime de vacances « secteur privé ». Des travailleurs contractuels occupé auprès d'autorités locales ou provinciales sont considérés comme tombant dans le champ d'application du régime de vacances « secteur privé », si le nombre de jours de vacances est déterminé sur la base des prestations de travail durant l'exercice de vacances, peu importe la qualification du régime de vacances par l'ONSS et la catégorie d'employeurs déclarée dans la Dmfa.

Montant de l'allocation vacances jeunes

Vous recevrez une allocation payée par l'ONEM (contrairement aux congés légaux payés par l'employeur) à concurrence de 65% de votre salaire, avec un plafond de 2443,68€ par mois. Sur le [site de l'ONEM](#), vous trouverez le salaire journalier minimum et maximum (utilisé dans la réglementation chômage).

Démarches à effectuer

- Vous devez avoir l'accord de votre employeur pour prendre des vacances
- Vous devrez tout d'abord épuiser vos congés légaux avant de prendre vos vacances jeunes (si vous avez travaillé quelques mois l'année précédente, vous aurez droit à des congés légaux)
- Le premier mois où vous prenez des vacances jeunes, l'employeur doit remplir l'[e-DRS scénario 9](#) . Cette déclaration vous permettra de vérifier les données déclarées par votre employeur. A la fin de chaque mois (donc aussi le premier mois) durant lequel vous prenez des vacances jeunes, votre employeur vous remettra l'e-DRS scénario 9.

Pour plus d'info:
https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/drs/fr/latest/instructions/onemrva/scenario_09/introduction.html

- Vous devrez aussi remplir vous-même le formulaire [C103 Vacances jeunes Travailleur](#) et l'envoyer à votre syndicat ou à la CAPAC.

Remettez ces formulaires à temps, sinon vous ne serez pas payé. Au plus tard, vous devez les avoir remis au mois de février de l'année suivante.

Les vacances supplémentaires ou européennes

Si vous commencez à travailler ou reprenez le travail après une longue interruption, vous avez quand même droit à des jours de vacances européennes ou vacances supplémentaires.

Par début d'activité, il faut entendre la situation d'un travailleur salarié qui est occupé pour la première fois auprès d'un ou de plusieurs employeurs dans le régime général

des travailleurs salariés. Il s'agit, par exemple, du travailleur qui passe du statut de travailleur indépendant à celui de salarié.

Conditions

- Commencer ou reprendre un travail chez un ou plusieurs employeurs ;
- Avoir travaillé au moins 3 mois de manière continue ou non dans la même année civile (période d'amorçage). Attention, il faut savoir que cette période d'amorçage doit avoir été effectuée, de manière continue ou non, durant une même année civile auprès d'un ou plusieurs employeurs ;
- Avoir épuisé les jours de congés « ordinaires » dus aux prestations de travail de l'année précédente. Le droit aux vacances supplémentaires n'est ouvert qu'après épuisement des jours de vacances légales. Par contre, le droit aux vacances supplémentaires peut être exercé avant le droit aux vacances jeunes.

Si vous rentrez dans ces conditions, vous aurez droit à maximum 4 semaines de congé par an. Cette durée correspond à la durée de vacances légales maximum à laquelle le travailleur peut théoriquement avoir droit moins les jours légaux auxquels il a effectivement droit sur la base de ses prestations durant l'exercice de vacances. Par exemple, avec un régime de travail à temps plein 5 jours par semaine, après avoir travaillé 3 mois, on a droit à 1 semaine de congé, après 6 mois, 2 semaines, etc.

Montant perçu

Pendant ces vacances supplémentaires ou européennes, si vous êtes employé, vous percevrez le simple pécule versé par votre employeur. Par contre, l'année suivante, ce pécule sera déduit de votre double pécule de vacances.

En effet, les vacances supplémentaires sont une avance sur les

congés légaux de l'année suivante.

Pour les ouvriers, c'est la caisse de vacances annuelles qui payera votre pécule. Il n'y a pas de double pécule donc la rémunération reçue pendant les vacances européennes sera déduite du paiement de celle des congés légaux de l'année qui suit, à concurrence de maximum 50%.

Et les congés légaux ?

Les congés légaux ou « congés payés » sont calculés en fonction des jours de travail salarié prestés l'année précédente. Plus concrètement, si en 2021 vous êtes salarié(e) à temps plein 5 jours par semaine, vous aurez droit à 20 jours de congé en 2022.

Pendant ces congés, vous percevrez une rémunération, appelée pécule de vacances, qui correspond à votre salaire habituel. En plus de celui-ci, vous recevrez (souvent en mai ou juin) ce qu'on appelle un double pécule de vacances qui équivaut à une partie du salaire mensuel brut.

Remarques

- Les vacances européennes ou supplémentaires ne peuvent se cumuler avec les vacances jeunes. Si vous entrez dans les conditions pour pouvoir bénéficier du système de vacances-jeunes, vous avez le choix : soit opter pour le système des vacances-jeunes (plus avantageux), soit opter pour le système de vacances européennes ou supplémentaires.
- Si vous rentrez dans les conditions des **vacances jeunes**, **choisissez plutôt de prendre vos congés sur cette base, c'est plus avantageux !** En effet, les allocations vacances jeunes de l'Onem ne vous seront pas demandées l'année suivante. Les vacances jeunes vous permettront de garder votre droit au double pécule de vacances l'année suivante.

[RGPD](#)

[Politique de cookies \(EU\)](#)

- [Suivre](#)

INFOR JEUNES ASBL

Chaussée de Louvain, 339
1030 Bruxelles
Tél.: 02 733 11 93
inforjeunes@jeminforme.be





FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES