



L'occupation des étudiants

Juin 2019



Editeur responsable : Secrétariat social des Classes Moyennes de la Province de Liège, Frédéric Mignolet, directeur général, boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège

Date de dernière mise à jour : 12/06/2019

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRETARIAT SOCIAL DES CLASSES MOYENNES DE LA PROVINCE DE LIÈGE

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 290 par AM du 03/03/1949

Siège social : boulevard d'Avroy 44, 4000 Liège, TVA BE 0405 842 852

Table des matières

En bref	5
1. Les étudiants concernés	6
1.1. Les étudiants visés	6
1.2. Les étudiants exclus	6
1.3. Les étudiants étrangers	6
2. Les formalités préalables à l'engagement	6
2.1. Le compteur en heures	6
2.2. La Dimona	7
2.3. Le permis de travail pour les étudiants étrangers	8
2.4. Le contrat de travail	8
2.5. Le règlement de travail	8
2.6. L'assurance accident de travail	8
2.7. La surveillance de la santé	8
2.8. Les entrepreneurs enregistrés	9
3. Le contrat d'occupation étudiant	10
3.1. Un contrat écrit	10
3.2. Un contrat à durée déterminée	10
3.3. Les mentions obligatoires	10
3.4. La clause d'essai	10
3.5. La rupture du contrat	10
4. Les conditions de travail	11
4.1. Le jeune de moins de 18 ans	11
4.2. Le jeune de 18 ans et plus	11
4.3. Le travail à temps partiel	12
5. La rémunération	13
5.1. Le barème	13
5.2. Les avantages sociaux	13
5.3. Le jour férié	13
5.4. Le pécule de vacances	13
5.5. Le salaire garanti	13

6. Les cotisations sociales	14
6.1. La cotisation de solidarité pour les 475 premières heures -----	14
6.2. Le calcul des 475 heures-----	14
6.3. Le dépassement des 475 heures-----	14
6.4. Les spécificités pour les occasionnels-----	14
7. La fiscalité	16
7.1. Le précompte professionnel -----	16
7.2. La situation fiscale de l'étudiant-----	16
8. La couverture sociale de l'étudiant	16
8.1. Les allocations familiales -----	16
8.2. L'assurance maladie – invalidité -----	16
8.3. Le chômage-----	16

En bref



■ L'occupation des étudiants en quelques mots ■

Un **jeune** de plus de 15 ans qui suit un enseignement de plein exercice et qui a au moins suivi ses 2 premières années d'enseignement secondaire peut travailler comme étudiant auprès d'un employeur avec des **cotisations sociales réduites** durant **475 heures maximum** par année civile.

Avant d'engager un étudiant, l'employeur **consulte le solde** des 475 heures via le compteur disponible sur securitesociale.be.

Ensuite, il effectue la **Dimona** qui lui permet de réserver l'étudiant pour le nombre d'heures durant lesquelles il viendra travailler dans l'entreprise. L'employeur est ainsi assuré de pouvoir faire travailler l'étudiant durant ce nombre d'heures avec des cotisations sociales réduites.

Enfin, il **signe** avec l'étudiant un **contrat** d'occupation étudiant conforme aux dispositions légales.

Un étudiant peut travailler durant 475 heures **par année civile** avec une cotisation sociale réduite dite cotisation de solidarité. Au-delà de 475 heures, l'étudiant est soumis aux cotisations sociales ordinaires.

La **cotisation de solidarité** est de **8,14 %** dont 5,43 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant.

■ Ce que votre Secrétariat social fait pour vous ■

Votre Secrétariat social dispose d'un **modèle** de contrat d'occupation étudiant conforme aux dispositions légales, tient à votre disposition un modèle **de règlement de travail** et effectue la **Dimona**.

1. Les étudiants

■ 1.1. Les jeunes visés ■

Le jeune qui peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant est celui qui répond aux conditions suivantes :

- il est âgé d'**au moins 15 ans**
- il n'est **plus soumis à l'obligation scolaire** à temps plein qui comporte au maximum 7 années d'enseignement primaire et au moins les 2 premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice. L'obligation scolaire à temps plein se termine à partir de 16 ans
- il doit suivre :
 - un **enseignement de plein exercice** ou
 - un enseignement ou une formation à **temps partiel** à condition :
 - de ne pas travailler dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel
 - de ne pas bénéficier d'allocations de transition (assurance chômage)
 - de ne travailler comme étudiant que pendant les périodes de vacances scolaires.
- Depuis le **1^{er} juillet 2017**, le jeune qui peut également conclure un contrat d'occupation d'étudiant est celui qui, **lorsqu'il ne doit pas** suivre un enseignement ou une formation théorique ou être présent en milieu professionnel et, **exclusivement**, pour des prestations auprès d'un **autre** employeur que celui auprès duquel il suit sa formation pratique en milieu professionnel, répond aux conditions cumulatives suivantes :
 - Il doit suivre un système d'alternance consistant, d'une part, en une formation théorique soit dans un établissement d'enseignement soit dans un organisme de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique en milieu professionnel
 - Il ne peut pas bénéficier ni d'allocation de chômage, ni d'allocation d'insertion.

Dans ses instructions administratives du 2^e trimestre 2019, l'ONSS précise que la condition de travailler sous contrat d'occupation étudiant chez un autre employeur que celui auprès duquel l'étudiant effectue son apprentissage ne vaut pas pour les mois de **juillet et août**. Pendant ces 2 mois, le jeune peut donc effectuer un job de vacances sous contrat d'occupation d'étudiant chez son maître de stage.

Quid du jeune qui termine ses études ?

Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'ONSS accepte qu'il travaille encore jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité. Cependant cela vaut uniquement s'il s'agit d'une occupation qui d'un point de vue social présente les caractéristiques d'une occupation d'étudiant. On ne peut certainement pas appliquer la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit dans les faits de la période d'essai déguisée d'un contrat de travail ordinaire.

Il existe, sous différentes conditions, une dérogation à l'âge de 15 ans minimum dans le cadre de certaines activités culturelles et de spectacle.

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur cette dérogation, contactez notre service juridique.

■ 1.2. Les jeunes exclus ■

L'étudiant ne peut pas être engagé dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant :

- s'il travaille depuis plus de 12 mois consécutifs auprès du même employeur
- s'il est inscrit en cours du soir ou qu'il suit un enseignement à horaire réduit c.-à-d. de moins de 15 heures par semaine
- s'il accomplit, à titre de stage non rétribué, des travaux faisant partie de son programme d'études.

■ 1.3. Les jeunes étrangers ■

L'étudiant étranger peut être engagé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant moyennant le respect de certaines conditions (cf. point 2.3).

CONCLUSION :

L'étudiant qui se lance sur le marché du travail et qui rentre dans les conditions pour conclure un contrat d'occupation d'étudiant doit donc obligatoirement se voir offrir un contrat d'occupation d'étudiant et non un contrat de travail ordinaire. L'employeur n'a pas le choix.

2. Les formalités à l'engagement

■ 2.1. Le compteur ■

Un étudiant peut être occupé dans les liens d'un contrat d'occupation étudiant pendant **475 heures par année civile** moyennant des **cotisations sociales réduites** (cf. point 6).

Pour suivre ce contingent, chaque étudiant dispose d'un compteur. Ce compteur est alimenté automatiquement à l'aide des Dimona et des déclarations trimestrielles de prestations (DMFA) introduites auprès de l'ONSS.

Pour activer son compteur, l'étudiant doit préalablement s'inscrire sur studentatwork.be au moyen de sa carte d'identité électronique, d'un token citoyen ou d'un code d'accès.

Avant d'engager un étudiant, l'employeur **vérifie le solde** d'heures qu'il reste à celui-ci dans son contingent.

L'employeur effectue cette vérification via l'application « student@work » sur securitesociale.be/employeur. Pour accéder au compteur de l'étudiant concerné, l'employeur doit disposer de l'attestation student@work. Cette attestation, imprimée par l'étudiant, reprend le solde d'heures disponibles ainsi que le code d'accès. Sa durée de validité est de 3 mois à compter du 1^{er} jour du mois de l'impression.

Notre conseil

Le Secrétariat social n'a pas accès au compteur de l'étudiant.

Pour l'entretien d'embauche, demandez à l'étudiant d'imprimer son attestation et de vous la remettre. Vérifiez son compteur, surtout au moment de réaliser une Dimona.

■ 2.2. La Dimona ■

L'employeur qui décide d'engager un étudiant effectue une déclaration immédiate à l'emploi **d'entrée** (Dimona-In) **au plus tard** au moment où l'étudiant débute ses prestations. Cette déclaration est trimestrielle et implique la réalisation de plusieurs Dimona si l'occupation s'étend sur plusieurs trimestres.

Pour la Dimona – étudiant, les données suivantes sont demandées :

- le numéro d'identification à la sécurité sociale, qui correspond au numéro de registre national pour les Belges
- une indication relative à la qualité d'étudiant

- l'adresse du lieu d'exécution du contrat si cette adresse diffère de l'adresse à laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'ONSS
- les dates de début et de fin d'exécution du contrat
- par trimestre, **le nombre d'heures durant lesquelles l'étudiant sera occupé**
- pour le secteur de la construction (CP n° 124), le numéro du C3.2A.

La Dimona sert d'**outil de réservation**. L'employeur y indique le nombre d'heures durant lesquelles l'étudiant va prêter dans son entreprise et qui sont déduites de son contingent. Ce nombre d'heures est ainsi réservé.

Notons que pour qu'un certain nombre d'heures soit effectivement réservé, la Dimona-IN ne peut être tardive et les heures réservées ne doivent pas dépasser le contingent.

Moyennant le respect de ces deux conditions, l'employeur a l'assurance de bénéficier de cotisations sociales réduites pour cette période.

Nouveauté importante : depuis le 01/01/2017, **toutes les heures** déclarées dans une Dimona tardive sont exclues du contingent (même celles qui ne dépassent pas le contingent) et dès lors soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Aucune rectification n'est possible pour une déclaration Dimona tardive. On ne peut en effet pas faire de Dimona pour des prestations passées.

Une Dimona est réputée tardive si le jour de réception de la Dimona-IN est postérieur au jour de prestation déclaré dans la Dimona(-In ou -Update).

Exemple : Dimona effectuée le 02/01, réservation de 200h, pour une entrée en service le 01/01 : les 200h heures sont hors contingent car déclarées tardivement.

Lorsque la Dimona-In n'est pas tardive, la Dimona-Update ne sera jamais tardive non plus. Inversement, une Dimona-In tardive rendra toujours une Dimona-update s'y rapportant tardive également.

Exemple : une Dimona-In faite le 01/01 pour une entrée en service le 01/01, et une Dimona-Update faite le 01/02 pour modifier le nombre d'heures initialement réservées pour l'entrée en service le 01/01 n'est pas considérée comme tardive puisque la Dimona-In a été effectuée à temps.

En ce qui concerne le dépassement du contingent, dans une Dimona non tardive mais dans laquelle est réservé un certain nombre d'heures qui dépasse le contingent, seules les heures dépassant le contingent en sont exclues et dès lors soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Exemple : Dimona effectuée le 01/12, réservation de 50h, pour une entrée en service le 15/12. Mais il ne restait que 30h dans le contingent de l'étudiant. 30h pourront être réservées et 20h seront exclues du contingent et soumises aux cotisations ordinaires.

A la fin du contrat, aucune **Dimona de sortie** (Dimona-Out) ne doit être effectuée si la date de sortie correspond à celle encodée dans la Dimona.

Une **Dimona de modification** (Dimona-Update) doit être effectuée lorsque :

- l'étudiant sort plus tôt que la date encodée dans la Dimona d'entrée
- l'étudiant sort plus tard que la date encodée dans la Dimona d'entrée
- le nombre d'heures d'occupation change.

Remarques :

Pour le contingent de 475 heures, on tient uniquement compte des heures entières réellement prestées par l'étudiant.

Les heures durant lesquelles l'étudiant ne fournit pas de prestations, mais pour lesquelles l'employeur paie un salaire soumis à des cotisations de sécurité sociale (jours fériés ou jours de remplacement, petit chômage, repos compensatoire, jours de maladie pour lesquels un salaire garanti est dû...) ne sont donc pas comptées dans le contingent.

Le contingent de l'étudiant fonctionne uniquement avec des heures entières. Toute heure commencée compte donc pour 1 heure. Un jour ouvrable de 7 heures et 36 minutes comptera donc pour 8 heures dans le contingent.

Notre conseil

Vérifiez ou re-vérifiez le compteur de l'étudiant et faites votre Dimona dès l'entretien d'embauche pour pouvoir réserver un nombre suffisant d'heures correspondant à la période d'occupation convenue dans le contrat.

Attention : les jours fériés situés durant la période d'occupation et les jours d'absence pour maladie payés par l'employeur ne sont plus considérés comme des jours prestés, de sorte qu'aucune heure ne sera déduite du contingent, même si ces heures (il est tenu compte dans ce cas, de 8h/jour) restent soumises aux cotisations réduites de sécurité sociale.

Pour plus de renseignements sur la Dimona, consultez notre dossier **Dimona – Limosa** disponible sur ucm.be.

■ 2.3. Le permis de travail pour les étudiants étrangers ■

L'étudiant issu d'un **Etat membre** de l'Espace Economique Européen (EEE) ou de la Suisse peut être occupé **sans permis de travail**, dans les mêmes conditions que l'étudiant belge, même s'ils ne suivent pas d'enseignement ni ne résident en Belgique.

L'étudiant issu d'un **Etat non-membre** de l'EEE doit être occupé **avec permis de travail** pendant l'année scolaire c.-à-d. du 01/09 au 30/06. Il doit également être en possession d'un titre de séjour et être inscrit dans un établissement d'enseignement en Belgique dans lequel il suit un enseignement de plein exercice. Dans ce cas, il pourra être occupé pour une durée de maximum 20 h/semaine.

L'étudiant issu d'un pays non-membre de l'EEE est par contre **dispensé** de demander un permis de travail lorsque :

- il est en possession d'un titre de séjour à durée illimitée et
- il effectue un stage en Belgique pour les besoins de ses études et
- il est occupé sous contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires c.-à-d. durant les vacances de Noël, Pâques, les mois de juillet, août et septembre et
- il est inscrit dans un établissement de l'enseignement en Belgique dans lequel il suit un enseignement de plein exercice.

En tout état de cause, un étudiant issu d'un pays non-membre de l'EEE qui arrive pour la première fois en Belgique pendant les vacances estivales ne peut pas encore être occupé sous contrat d'étudiant car il n'a pas encore suivi un enseignement de plein exercice.

■ 2.4. Le contrat de travail ■

Avant le début de l'occupation de l'étudiant, l'employeur conclut avec lui un contrat écrit d'occupation d'étudiant.

Le contrat d'occupation d'étudiant doit répondre à certaines conditions de forme (cf. point 3).

■ 2.5. Le règlement de travail et l'accueil ■

L'employeur qui engage un étudiant doit lui remettre un exemplaire du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise, au même titre qu'un travailleur ordinaire.

Le règlement de travail doit mentionner les informations et les instructions concernant le bien-être au travail.

Notre conseil

Lors de la remise du règlement de travail, faites signer à l'étudiant un **accusé de réception**.

L'employeur, ou la personne qu'il désigne, doit signer un document en son nom attestant que les informations et les instructions nécessaires concernant le **bien-être au travail** ont été fournies à l'étudiant.

Pour obtenir un modèle de règlement de travail et de ses annexes, consultez notre service juridique.

■ 2.6. L'assurance accident du travail ■

L'employeur qui occupe un étudiant a l'obligation de souscrire, pour ce dernier, une assurance contre les accidents du travail, quelle que soit la durée des prestations fournies par l'étudiant.

■ 2.7. La surveillance de la santé ■

Différentes obligations et mesures de protection s'imposent à l'employeur lorsqu'il engage un étudiant. Pour les respecter, l'employeur doit s'affilier à un **service externe pour la prévention et la protection au travail**. Si l'employeur dispose déjà de ce service, il doit lui mentionner l'engagement d'étudiant.

2.7.1. L'analyse de risque

Avant toute mise au travail d'un étudiant, l'employeur est tenu de procéder à une **analyse de risques** des postes occupés par l'étudiant.

Si cette analyse laisse apparaître des risques spécifiques pour l'étudiant, l'employeur doit prendre les **mesures nécessaires** afin d'assurer la sécurité de celui-ci.

2.7.2. L'évaluation de santé préalable

L'étudiant de moins de 18 ans ou l'étudiant qui occupe un poste à risques est obligatoirement soumis à une **visite médicale préalable** à l'embauche.

2.7.3. Les travaux interdits

Certains travaux sont interdits aux étudiants car ils sont considérés comme dangereux.

Il s'agit de travaux qui :

- vont objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes
- impliquent une exposition à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires
- impliquent une exposition à des radiations ionisantes
- présentent des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir
- qui exposent à des températures extrêmes
- qui impliquent une exposition à certains agents chimiques, physiques ou biologiques.

Des dérogations spécifiques sont prévues pour les étudiants de plus de 18 ans.

■ 2.8. Information de la Commission provinciale ■

L'entrepreneur enregistré qui devient employeur est tenu **d'informer la Commission provinciale** de la province dans laquelle il a son siège principal

d'exploitation. Cette information concerne l'entrée en service et la sortie du travailleur et donc, également d'un étudiant. Elle doit être effectuée dans les 15 jours de l'engagement.

3. Le contrat d'occupation d'étudiant

■ 3.1. Un contrat écrit ■

Le contrat d'étudiant doit être **écrit**. Il doit être conclu au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant.

Notre conseil

Ce contrat doit être conservé 5 ans à dater du jour suivant la fin de l'exécution du contrat sur le lieu d'occupation de l'étudiant.

■ 3.2. Un contrat à durée déterminée ■

Le contrat d'étudiant est un contrat **d'une durée déterminée** de **maximum 12 mois**. Cette durée de 12 mois s'entend comme étant **sans interruption** pour le compte du même employeur.

Au-delà de cette durée, l'étudiant est considéré comme étant un travailleur ordinaire pour cet employeur. Une fois considéré comme tel, l'ONSS estime que le jeune ne peut plus conclure de contrat d'étudiant avec cet employeur.

Remarque : la règle des contrats à durée déterminée successifs s'applique aux contrats d'étudiant.

Notre conseil

Concluez un contrat d'occupation étudiant avec **une durée inférieure à 12 mois**.

Si vous avez engagé un étudiant avec un contrat de 11 mois et demi et que vous souhaitez réengager ce même étudiant, prévoyez une interruption raisonnable ou suffisante entre les 2 contrats.

■ 3.3. Les mentions obligatoires ■

3.3.1. Le principe

Le contrat d'étudiant doit contenir un certain nombre de mentions (**ex.**: l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties, la date de début et de fin du contrat).

Des mentions complémentaires doivent également être reprises si elles ne figurent pas au règlement de travail (**ex.**: le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêt régulier de travail, l'endroit où se trouve la boîte de secours...).

Notre conseil

Un modèle de contrat d'occupation étudiant est disponible sur ucm.be.

3.3.2. Les sanctions

En l'absence d'une ou plusieurs mentions obligatoires, l'étudiant peut **rompre** le contrat **sans préavis ni indemnité** (cf. point 3.5.)

A défaut d'indication dans le contrat des dates de début et de fin du contrat ou de l'horaire de travail ou de référence à l'horaire applicable figurant au règlement de travail, le contrat est présumé avoir été conclu pour une **durée indéterminée**.

D'autres sanctions peuvent également être appliquées comme **l'assujettissement complet aux cotisations de sécurité sociale**, des sanctions **pénales** et/ou des **amendes administratives**.

■ 3.4. La clause d'essai ■

Depuis le 01/01/2014, la clause d'essai est supprimée pour tous les contrats de travail, à l'exception des contrats d'occupation d'étudiants. Dans ces contrats, **les 3 premiers jours de travail** seront considérés **automatiquement** comme une période d'essai. De plus, cette période d'essai est **fixe et obligatoire**. La période d'essai ne doit pas obligatoirement figurer dans une mention écrite du contrat.

Remarque : cette période d'essai n'est pas suspendue par les causes de suspension du contrat de travail (maladie par exemple).

■ 3.5. La rupture du contrat ■

Le contrat d'occupation d'étudiant est un contrat à durée déterminée. Il prend fin à **l'échéance prévue** sans aucune formalité.

Pendant les 3 jours de la période d'essai, le contrat peut être rompu **sans préavis ni indemnité**.

Après la période d'essai, l'employeur et l'étudiant peuvent résilier le contrat avant le terme, en respectant les délais de préavis suivants :

Durée du contrat	Délais de préavis		Prise de cours
	Employeur	Travailleur	
1 mois ou moins	3 jours calendrier	1 jour calendrier	Lundi suivant
+ d'1 mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier	Lundi suivant

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur les délais de préavis en vigueur dans votre secteur, contactez notre service juridique.

En cas d'**incapacité ininterrompue** de l'étudiant de **plus de 7 jours**, l'employeur peut rompre le contrat moyennant paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis soit à la partie de ce délai restant à courir.

Notre conseil

Le congé doit être notifié par écrit selon les règles applicables au contrat de travail ordinaire. Il doit préciser la date de prise de cours et la durée du préavis.

Un modèle de lettre de licenciement est disponible sur ucm.be.

Pour plus de renseignements, contactez notre service service juridique.

L'étudiant peut **démisionner sans préavis ni indemnité** lorsqu'un des manquements suivants est constaté :

- le contrat n'est pas écrit
- le contrat ne contient pas toutes les mentions obligatoires
- la Dimona n'a pas été effectuée
- le contrat ne contient aucune indication des dates de début et de fin du contrat
- le contrat ne contient aucune indication de l'horaire de travail ou de référence à l'horaire applicable figurant au règlement de travail ; si l'employeur peut prouver que cette omission n'occasionne aucun dommage à l'étudiant, la sanction ne s'applique pas.

4. Les conditions de travail

Le contrat d'occupation d'étudiant et le règlement de travail doivent mentionner clairement la durée de travail. Les règles dans cette matière varient selon que l'étudiant ait ou pas atteint l'âge de 18 ans.

■ 4.1. L'étudiant âgé de moins de 18 ans ■

Il existe des dispositions particulières pour les jeunes de moins de 18 ans.

4.1.2. La durée du temps de travail

La durée de travail d'un étudiant de moins de 18 ans est de maximum 8h/jour et 38h/semaine chez un ou plusieurs employeurs.

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur la durée du temps de travail en vigueur dans votre secteur, contactez notre service juridique.

4.1.2. Le temps de pause

L'employeur doit accorder après 4h30 de travail à l'étudiant une pause comme suit :

- **30 minutes** lorsque le temps de travail par jour excède 4h30 sans dépasser 6h
- **1 heure** dont 30 minutes en une fois lorsque le temps de travail excède 6h.

4.1.3. Les intervalles de repos

L'employeur doit accorder à l'étudiant un intervalle de repos de **12 heures consécutives** au moins entre 2 prestations journalières.

L'employeur doit accorder à l'étudiant un **jour de repos supplémentaire** en sus du dimanche qui suit ou précède immédiatement celui-ci lorsqu'il travaille en régime de 5 jours/semaine.

En cas d'occupation le dimanche dans le cadre d'une dérogation, l'employeur doit accorder à l'étudiant un repos d'au moins **36 heures consécutives**.

4.1.4. Le travail du dimanche et les jours fériés

Il est interdit, sauf dérogations, d'occuper un étudiant de moins de 18 ans le dimanche.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre dossier sur **les jours fériés** disponible sur ucm.be

4.1.5. Le travail de nuit

Le travail de nuit c.-à-d. entre 20h et 6h est en principe interdit.

Il existe toutefois des dérogations autorisant le travail de nuit des étudiants entre 16 et 18 ans (ex. : dans les hôtels, restaurants et cafés, les étudiants peuvent travailler jusque 23h).

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre dossier sur **le travail de nuit** sur le site ucm.be.

■ 4.2. L'étudiant âgé de 18 ans ou plus ■

4.2.1. La durée du temps de travail

La durée normale du travail est de 8h/jour et de 38h/semaine au maximum.

Dans une semaine de travail de 5 jours, il est toutefois possible de travailler 9h/jour. Il existe d'autres dérogations pour certains secteurs d'activités.

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur la durée du temps de travail en vigueur dans votre secteur, contactez notre service juridique.

4.2.2. Le temps de pause

L'employeur doit accorder à l'étudiant une pause après 6h de travail.

La durée et les modalités d'octroi doivent être précisées dans une convention collective de travail (CCT) sectorielle ou d'entreprise.

A défaut d'une CCT, l'étudiant a droit à une pause d'au moins **15 minutes**.

4.2.3. Les intervalles de repos

L'employeur doit accorder à l'étudiant un intervalle de repos de **11 heures consécutives** au moins entre deux prestations journalières et un repos dominical hebdomadaire de **35 heures consécutives**.

4.2.4. Le travail du dimanche et les jours fériés

Il est interdit, sauf dérogations, d'occuper un étudiant le dimanche.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre dossier sur **les jours fériés** sur le site ucm.be.

4.2.5. Le travail de nuit

Le travail de nuit c.-à-d. entre 20h et 6h est, en principe, interdit aux travailleurs en général.

Il existe toutefois des dérogations dans certains secteurs.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre dossier sur **le travail de nuit** sur ucm.be.

■ 4.3. Le travail à temps partiel ■

4.3.1. Le principe

Les règles générales d'occupation minimale des travailleurs à temps partiel sont applicables aux étudiants :

- la durée hebdomadaire minimale des prestations doit correspondre au moins à un tiers du temps plein effectué dans l'entreprise
- la durée de chaque période de travail continue, éventuellement interrompue par une pause, doit être de 3 heures au moins.

Les horaires de travail peuvent être fixes ou variables. En cas d'horaire variable, les mesures de publicité doivent être respectées. Des sanctions importantes sont prévues en cas de non-respect de ces mesures.

4.3.2. L'exception

Il est permis d'occuper moins d'un tiers-temps les étudiants assujettis aux cotisations de solidarité.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre dossier **le travail à temps partiel** disponible sur ucm.be.

5. La rémunération

■ 5.1. Le barème applicable ■

L'employeur doit respecter les barèmes prévus par la commission paritaire (CP) dont il relève pour l'occupation de l'étudiant. Les taux correspondent à la catégorie à laquelle les travaux se rapportent en tenant compte, le cas échéant, d'une dégressivité liée à l'âge.

Certaines CP ont prévu un barème particulier pour les étudiants (ex. : CP n° 118, CP n° 124, CP n° 226, CP n° 302 ...).

■ 5.2. Les avantages salariaux ■

L'employeur doit accorder à l'étudiant les avantages légaux prévus pour les autres travailleurs et dans les mêmes conditions (ex. : rémunération des petits chômages, intervention dans les frais de transport, rémunération des heures supplémentaires...).

L'employeur doit accorder à l'étudiant les avantages conventionnels si la convention qui les octroie le prévoit (ex. : les titres-repas si ceux-ci sont octroyés dans l'entreprise).

Notre conseil

Pour plus de renseignements sur le barème salarial et les avantages salariaux en vigueur dans votre secteur, contactez notre service juridique.

■ 5.3. Le jour férié ■

Le jour férié **est rémunéré** lorsque :

- il tombe pendant la durée du contrat
- il se situe dans les 14 jours de la fin du contrat et que l'occupation a duré de 15 jours à 1 mois
- il se situe dans les 30 jours de la fin du contrat pour une occupation supérieure à 1 mois.

Le jour férié **n'est pas rémunéré** lorsque :

- il se situe après l'occupation et que l'occupation a duré moins de 15 jours
- il se situe après l'occupation et l'étudiant démissionne
- il se situe après l'occupation et l'employeur met fin au contrat pour motif grave
- à la date du jour férié concerné, l'étudiant travaille chez un autre employeur.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez notre dossier sur les **jours fériés** sur ucm.be.

■ 5.4. Le pécule de vacances ■

Le jeune occupé sous contrat d'étudiant est soumis à une cotisation de solidarité durant les 475 premières heures de son occupation.

En cas de dépassement de ce contingent, l'étudiant est assujéti complètement à la sécurité sociale. L'employeur doit alors lui payer un pécule de vacances. L'étudiant – ouvrier recevra un chèque de vacances. L'étudiant – employé reçoit, au moment où il quitte l'employeur, un pécule de sortie.

■ 5.5. Le salaire garanti ■

5.5.1. La maladie ou l'accident de la vie privée

L'employeur doit payer à l'étudiant un **salaire garanti** en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsqu'il a une ancienneté de service de plus d'1 mois auprès de l'employeur. Le salaire garanti est dû dans les mêmes conditions et modalités que pour un travailleur ordinaire.

Lorsque le contrat d'étudiant a une durée inférieure à 1 mois, l'employeur ne doit payer **aucun salaire garanti**.

Dans tous les cas, l'étudiant **avertit immédiatement** son employeur de son incapacité de travail et lui fait parvenir, sur demande ou conformément au règlement de travail, un certificat médical.

5.5.2. L'accident du travail ou sur le chemin du travail

En cas d'accident du travail ou sur le chemin du travail, l'étudiant doit **prévenir immédiatement** son employeur. Ce dernier doit lui prodiguer les premiers soins d'urgence.

En cas d'incapacité de travail, aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est exigée. L'employeur doit payer à l'étudiant un **salaire garanti** aux mêmes conditions qu'un travailleur ordinaire.

6. Les cotisations sociales

■ 6.1. La cotisation de solidarité pour 475 heures ■

L'employeur peut occuper un étudiant en bénéficiant d'un taux de cotisations de sécurité sociale réduit, appelé cotisation de solidarité. Le bénéficiaire de cette cotisation de solidarité est ouvert pour **475 heures/an/étudiant**. Ces 475 heures se calculent par **année civile**, soit du 01/01 au 31/12.

Pour bénéficier de ce taux de cotisations sociales réduit, l'employeur doit engager l'étudiant dans les liens d'un contrat écrit d'occupation d'étudiant et ses prestations doivent être effectuées durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement (ex.: week-end, vacances scolaires autres que les mois d'été...).

La cotisation de solidarité est constituée d'un **taux unique de 8,14 %** dont 5,43 % sont à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant. Cette cotisation est destinée au fonds pour l'équilibre de la sécurité sociale et n'ouvre aucun droit à l'étudiant en matière de sécurité sociale.

■ 6.2. Le calcul des 475 heures ■

Les heures prises en considération pour le **calcul** des 475 heures sont les heures de travail pour lesquelles l'étudiant a **droit à une rémunération** sur laquelle sont retenues des cotisations de sécurité sociale (ex.: le travail effectif normal, les petits chômages ...), **à l'exception** des heures non prestées pour cause d'incapacité de travail avec paiement d'un salaire garanti ou de jours fériés pendant le contrat, qui ne sont pas déduites du contingent.

Le jour férié légal qui tombe après la fin du contrat et qui est payé par l'employeur n'entre, a fortiori, pas non plus en ligne de compte dans le calcul des 475 heures.

Toute journée entamée par l'étudiant n'est donc plus considérée comme une journée complète pour le calcul des 475 heures et seules les heures réellement prestées seront déduites du contingent. En d'autres termes, dorénavant, une heure = une heure.

Exemple : auparavant, lorsqu'un étudiant prestait 3h sur une journée, 1 jour entier était déduit de son contingent. Depuis le 01/01/2017, un étudiant qui preste 3h sur une journée ne verra son contingent amputé que de 3h.

■ 6.3. Le dépassement des 475 heures ■

Lorsque l'étudiant travaille plus de 475 heures, que ce soit auprès **d'un ou de plusieurs employeur(s)** durant l'année, et à condition que l'employeur qui occupe l'étudiant au moment du dépassement ait correctement déclaré l'étudiant en Dimona, seule la

476^{ème} heure et les heures suivantes sont assujetties aux cotisations sociales ordinaires.

Si l'employeur renseigne, dans sa déclaration trimestrielle des prestations (DMFA), plus d'heures que celles qui ont été réservées en Dimona (pour un même trimestre), des heures supplémentaires seront déduites du contingent. Dans ce cas, il faut rester attentif au fait que si, en fin d'année, l'étudiant a effectivement presté plus de 475 heures soumises au régime des cotisations réduites, les heures non-réservées en Dimona feront l'objet d'une régularisation.

A l'inverse, si l'employeur renseigne, dans sa déclaration trimestrielle des prestations (DMFA), moins d'heures que celles qui ont été réservées en Dimona (pour un même trimestre), les heures finalement non prestées seront libérées du contingent.

Si l'employeur renseigne, dans sa déclaration trimestrielle des prestations (DMFA), les 475 premières heures d'occupation avec la cotisation de solidarité et le solde des heures d'occupation avec des cotisations ordinaires, l'ONSS accepte l'assujettissement sans modification à partir de la 476^{ème} heure.

Notre conseil

Pour éviter de payer des cotisations ordinaires, vérifiez avant l'engagement le compteur de votre étudiant et réservez suffisamment d'heures lors de la Dimona.

Après épuisement des 475 heures l'étudiant peut toujours être occupé sous contrat d'occupation d'étudiant avec un assujettissement aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

■ 6.4. Les impacts sur d'autres contingents ■

Dans certains secteurs, l'employeur peut occuper des travailleurs occasionnels un certain nombre de jours moyennant un régime de cotisations sociales réduites. Ces secteurs sont l'agriculture (CP n° 144), l'horticulture (CP n° 145), l'Horeca (CP n° 302) et le socio-culturel (CP n° 329).

Dans les secteurs de **l'agriculture et de l'horticulture** (CP n°144 et 145), l'étudiant peut cumuler une occupation en tant qu'étudiant à une occupation en tant que travailleur occasionnel. Les 475 heures viennent donc en sus des 65 jours qu'un étudiant pourra prester comme travailleur occasionnel. Dans le secteur du chicon et du champignon, l'étudiant pourra, outre ces 65 jours, prester 35 jours supplémentaires comme travailleur occasionnel.

Dans le secteur **Horeca** (CP n° 302), le système des travailleurs occasionnels a été aménagé. Depuis le 01/10/2013, un étudiant peut cumuler son contingent étudiant avec son contingent travailleur occasionnel.

Un étudiant pourra donc prester 475 heures en tant qu'étudiant, et 50 jours en tant que travailleur occasionnel dans l'Horeca.

Dans le secteur **socio-culturel** (CP n°329.02), le contingent de l'étudiant est également cumulable avec les 25 jours non-soumis à l'ONSS spécifiques à ce secteur à condition que les 2 activités exercées par l'étudiant soient distinctes l'une de l'autre.

7. La fiscalité

■ 7.1. Le précompte professionnel ■

En principe, l'employeur doit retenir un précompte professionnel sur la rémunération des étudiants.

Toutefois, **aucun précompte** ne doit être retenu sur la rémunération de l'étudiant dans les conditions suivantes :

- il y a un contrat d'occupation d'étudiant écrit
- la durée de l'occupation n'excède pas 475 heures par année civile
- aucune cotisation de sécurité sociale n'est due, sauf la cotisation de solidarité de 8,14 %.

■ 7.2. La situation fiscale de l'étudiant ■

7.2.1. L'étudiant est à charge de ses parents

Pour être considéré comme étant à charge de ses parents, l'étudiant doit faire partie du ménage au 01/01 de l'année suivant celle des revenus et ne peut percevoir des revenus qui dépassent un certain plafond (pour les revenus 2018, exercice d'imposition 2019) :

- 3.270€ nets imposables
- 4.720€ nets imposables, s'il est à charge d'un parent isolé
- 5.990€ nets imposables, s'il est handicapé et à charge d'un parent isolé.

Si le jeune est occupé sous contrat d'occupation étudiant, il n'est pas tenu compte, pour apprécier le dépassement du plafond, de la première tranche de revenus de 2.720 € (année de revenus 2018, exercice d'imposition 2019).

Un étudiant n'est plus considéré comme à charge de ses parents s'il est engagé par son parent exerçant une activité d'indépendant en personne physique et que ce parent déduit la rémunération payée à son enfant à titre de frais professionnels.

7.2.2. La déclaration fiscale et l'imposition

Les revenus perçus par l'étudiant sont imposables. Il doit donc introduire personnellement une déclaration d'impôt sur les revenus.

En 2019, l'étudiant ne devra payer aucun impôt si ses revenus de l'année 2018 n'excèdent pas 7.730€ imposables nets. Ce montant est majoré de 1.580€ lorsque l'étudiant est atteint d'un handicap.

8. La couverture sociale de l'étudiant

■ 8.1. Les allocations familiales ■

L'étudiant bénéficie d'un **droit inconditionnel** aux allocations familiales jusqu'au **31 août de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans**. Dès lors, toute occupation jusqu'à cette date, quel que soit le type de contrat (ordinaire ou d'étudiant) et quel que soit le nombre d'heures prestées, est sans incidence sur le droit aux allocations familiales.

Lorsque le jeune suit un enseignement à temps plein et qu'il travaille sous contrat d'occupation étudiant durant les mois de juillet, août, septembre, les allocations familiales sont maintenues quels que soient la durée des prestations et le montant des rémunérations. Toutefois, si les mois de juillet, août, septembre correspondent aux dernières vacances d'été parce que le jeune a terminé ses études, les prestations de l'étudiant ne peuvent pas dépasser 240h/trimestre afin qu'il puisse toujours bénéficier des allocations familiales.

Lorsque les prestations de l'étudiant se situent durant les 1^{er}, 2^{ème} et/ou 4^{ème} trimestres de l'année, les allocations familiales sont maintenues si les prestations de l'étudiant ne dépassent pas 240h/trimestre.

L'étudiant qui suit un enseignement à horaire réduit ou

une formation en alternance conserve ses allocations familiales s'il gagne plus de 551,89 € / mois durant les mois de juillet, août et septembre, sauf s'il arrête ou termine ses études (plafond en vigueur depuis le 01/09/2018).

Notre conseil

Pour plus d'informations sur ce sujet, consultez ucm.be/allocations_familiales.

■ 8.2. L'assurance maladie – invalidité ■

L'étudiant reste couvert par la mutuelle de la personne dont il est à charge jusqu'à l'âge de 25 ans. Il existe des formalités particulières pour les étudiants âgés de plus de 25 ans.

■ 8.3. Le chômage ■

Il n'est pas possible d'occuper un jeune en **stage d'insertion professionnelle** en qualité d'étudiant. Cependant, l'ONSS admet qu'un employeur puisse engager en qualité d'étudiant, un **jeune diplômé** c.-

à-d. un jeune qui termine ses études en juin et obtient son diplôme sous contrat d'occupation d'étudiant avec la cotisation de solidarité. Cette possibilité existe jusqu'au 30 septembre de l'année de l'obtention du diplôme.