

## La Question du Mois

Novembre 2016

### Le « contingent étudiant » passe de 50 jours à 475 heures

**En tant qu'employeur, j'envisage d'occuper des étudiants en 2017. J'ai appris que le quota de 50 jours par an pour l'assujettissement réduit des étudiants sera transformé en un quota de 475 heures par an à partir du 01/01/2017. Quelles sont les conséquences pratiques de ce nouveau régime ?**

#### ■ 1. Le nouveau contingent ■

Actuellement, les étudiants bénéficient d'un assujettissement réduit à l'ONSS s'ils ne dépassent pas 50 jours d'occupation par an auprès d'un ou de plusieurs employeurs.

A partir du 01/01/2017, ce contingent exprimé en jours sera **transformé en un contingent exprimé en heures** et l'assujettissement réduit sera d'application pour les **475** premières heures d'occupation par an de l'étudiant.

#### ■ 2. L'assujettissement réduit à l'ONSS ■

##### 2.1 Principe

Les étudiants bénéficient d'un statut particulier en termes d'assujettissement à l'ONSS, de sorte que tant leur employeur qu'eux-mêmes ne sont pas soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale mais seulement à une « **cotisation de solidarité** » qui s'élève à **8,13 %** (2,71% à charge de l'étudiant et 5,42% à charge de l'employeur), complétée par une « cotisation spéciale » au profit du « Fonds amiante » (0,01% à charge de l'employeur).

Cet avantage ne vaut que dans la mesure où l'étudiant n'est pas occupé au-delà du contingent qui lui est octroyé (475 heures par an) à partir du 01/01/2017.

##### 2.1 Quid en cas du dépassement du contingent ?

Auparavant, lorsque l'étudiant dépassait son contingent et travaillait plus de 50 jours par an chez un même employeur, l'ONSS régularisait toutes les prestations de l'étudiant à partir du 1<sup>er</sup> jour d'occupation, de sorte que toutes les prestations de l'étudiant étaient soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

S'il était occupé successivement chez plusieurs employeurs, la régularisation était opérée à partir du 51<sup>ème</sup> jour.

A partir du 01/01/2017, il n'y aura plus de régularisation rétroactive si le dépassement se produit chez un seul employeur. Dans un cas comme dans l'autre, l'ONSS ne régularisera plus que les heures qui dépassent le contingent de 475 heures.

Il s'agit donc d'une mesure plus favorable, tant pour l'employeur que pour l'étudiant.

#### ■ 3. La DIMONA ■

##### 2.1 Rappel des principes

En matière d'occupation d'étudiants, la DIMONA (toujours effectuée de manière trimestrielle) permet de réserver une partie du contingent de l'étudiant et d'être dès lors prioritaire par rapport à tout autre employeur qui souhaiterait occuper l'étudiant moyennant un assujettissement réduit.

##### 2.2 Entrée en vigueur

Le passage à 475 heures se fera effectivement le 01/01/2017, mais les nouvelles règles en matière de DIMONA entreront en vigueur le 01/12/2016, afin de permettre qu'il soit d'ores et déjà possible de réserver un certain nombre d'heures pour l'occupation d'étudiants en 2017 à partir de cette date.

##### 2.3 Obligations de l'employeur

Pour bénéficier des cotisations sociales réduites, il conviendra toutefois d'être attentif à deux choses :

- Le contingent devra être respecté
- La DIMONA devra être faite au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant.

Une DIMONA sera considérée comme tardive par l'ONSS si le jour de réception de la DIMONA d'entrée est postérieur au jour de début des prestations de l'étudiant déclarées dans la DIMONA. Jusqu'à présent, dans les faits, une DmfA (déclaration trimestrielle à l'ONSS) permettait de réserver le contingent si celui-ci était disponible, même sans DIMONA. Ce ne sera plus possible.

**Exemple :** un employeur souhaite réserver 200h sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2017, soit sur la période allant du 01/01 au 31/03. Il effectue toutefois sa DIMONA d'entrée le 02/01. Le 02/01 étant postérieur à l'entrée en service de l'étudiant (qui a lieu le 01/01), la DIMONA sera considérée comme tardive.

Dans ce cas, toutes les heures déclarées (soit les 200h) ne seront en réalité pas réservées et resteront dès lors considérées par l'ONSS comme « hors-contingent », et autrement dit, soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Notez que tant que la DIMONA d'entrée a été faite à temps, une DIMONA de modification ne sera jamais considérée comme tardive.

**Exemple :** un employeur effectue une DIMONA le 01/01 pour une entrée en service le 01/01 jusqu'au 15/01, et réserve 25h. Le 20/01, il souhaite toutefois corriger la DIMONA précédemment introduite pour réserver 5h supplémentaires dans la même période allant du 01/01 au 15/01 (soit 30h au total et non 25h). Le 20/01 est postérieur au 01/01 mais comme il s'agit d'une modification d'une DIMONA non tardive, la DIMONA de modification est considérée comme non-tardive également.

Enfin, une réservation d'un quota d'heures qui globalement dépasse le contingent est possible mais le dépassement sera alors assujéti de manière ordinaire.

**Exemple :** un employeur souhaite réserver 50h sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, alors qu'il ne reste, dans le

contingent de l'étudiant, que 30h. Il effectue sa DIMONA à temps et à heure (le 01/12 pour une entrée en service le 10/12 par exemple), mais enregistre donc un nombre d'heures trop important par rapport au solde de l'étudiant (20h supplémentaires). Les 30h restantes pourront être effectivement réservées, mais les 20h supplémentaires resteront hors-contingent et dès lors soumises aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

#### ■ 4. Conclusion ■

Le nouveau système offrira certainement une plus grande flexibilité en termes d'engagement d'un étudiant puisque là où, auparavant, occuper un étudiant 4h sur une journée consommait 1 jour entier de son quota de 50 jours, la même occupation de 4h sur une journée ne consommera désormais plus que 4h sur le quota de 475 heures.

Le grand avantage du nouveau système réside également dans l'assouplissement de la sanction en cas de dépassement du contingent (régularisation à partir de la 476<sup>ème</sup> heure).

Il conviendra toutefois d'être particulièrement attentif à la DIMONA d'entrée qui ne pourra, sous aucun prétexte, être réalisée tardivement, sous peine de sanction immédiate et non négligeable de perdre le bénéfice de l'assujettissement réduit sur l'entièreté des heures qui resteront hors-contingent.

N'hésitez pas à contacter le service Dimona et le service juridique du Secrétariat social pour plus d'informations (04/221.64.30 – [juri.liege@ucm.be](mailto:juri.liege@ucm.be)).