

Jeune diplômé : statut étudiant ou salarié ?

Chaque été, j'engage un étudiant pour renforcer mon équipe. Il est très motivé et je suis content de son travail. Cette année, cependant, il termine ses études et va obtenir son diplôme en juin. Est-ce que je peux encore l'occuper comme étudiant après cette date ?

Août 2013

Sous certaines conditions, un étudiant peut encore être occupé comme jobiste pendant l'été où il obtient son diplôme. Attention toutefois si vous souhaitez l'engager comme salarié par la suite.

■ 1. Le travail étudiant ■

Le système actuel d'occupation d'étudiants offre de nombreux avantages. Pour l'employeur, c'est un apport de main d'œuvre complémentaire appréciable qui présente un coût intéressant. Pour le jeune jobiste, c'est l'occasion de décrocher ses premières paies, de s'ouvrir au monde professionnel et d'acquérir de l'expérience.

Depuis le 01/01/2012, si les prestations sont limitées à 50 jours par année civile, le contrat d'étudiant permet aux parties d'être dispensées des cotisations ordinaires ONSS et de ne payer qu'une cotisation de solidarité de 8,14% sur la rémunération brute (5,43% pour l'employeur et 2,71% pour le travailleur).

■ 2. Conditions d'occupation ■

La loi ne définit pas clairement la notion « d'étudiant ». On considère néanmoins que les personnes pouvant être occupées sous contrat d'étudiant :

- sont âgées de **15 ans et plus** et ne sont plus soumises à l'obligation scolaire à temps plein ;
- **suivent un enseignement de plein exercice ou à temps partiel** (hors apprentis et stagiaires) et ne sont pas

liées par un contrat de travail classique ou bénéficiaires d'allocations de chômage.

Sont par contre exclus les étudiants qui sont liés depuis plus de 12 mois par un même contrat d'occupation étudiant, les étudiants inscrits en cours du soir ou qui suivent un enseignement réduit (<15h/semaine) et les étudiants qui effectuent un stage non rétribué dans le cadre de leur programme d'études.

C'est à l'employeur qu'il revient de vérifier si les conditions sont réunies pour pouvoir conclure un contrat d'étudiant. Le SPF emploi, travail et concertation sociale estime par ailleurs que l'employeur est obligé de conclure un contrat d'occupation étudiant dès que le travailleur rentre dans ces conditions.

■ 3. Le statut en fin d'études ■

En principe, un contrat d'étudiant ne peut plus être conclu avec un jeune qui termine ses études et obtient son diplôme, sauf s'il démontre son intention de continuer à étudier lors de la prochaine rentrée scolaire (spécialisation, nouvelles études).

En pratique, il est toutefois toléré qu'un jeune continue à travailler sous statut étudiant lors des vacances d'été suivant la

fin de ses études, et ce jusqu'au 30 septembre inclus.

Attention : depuis septembre 2012, un jeune diplômé perd tout de même sa qualité d'étudiant dès le moment où il s'inscrit comme demandeur d'emploi ! Il apporte en effet une preuve contraire à son intention de continuer à étudier. L'employeur lui demandera donc bien si cette formalité a déjà été effectuée suite à l'obtention du diplôme avant de signer tout contrat.

■ 4. Succession du contrat de travail au contrat d'étudiant ■

L'employeur qui souhaite engager un étudiant terminant ses études doit être attentif au statut qu'il accorde au jeune ayant son diplôme en poche.

L'ONSS estime en effet que la pratique selon laquelle un employeur engage un jeune diplômé sous contrat d'étudiant durant l'été, puis directement sous contrat de travail à la rentrée, est un artifice et représente dans les faits une période d'essai bon marché déguisée. Il considèrera alors que le contrat de travail a débuté dès le début de l'été, et pourra réclamer le cas échéant toutes les cotisations sociales exonérées pendant cette période !

Pour apprécier le caractère artificiel ou non de la succession d'un contrat de travail à un contrat d'étudiant, une **véritable distinction** entre les deux occupations doit pouvoir être constatée. L'ONSS se basera principalement sur deux éléments : le type de fonction et la durée d'interruption.

Ainsi, la conclusion d'un contrat de travail après un contrat d'étudiant ne sera *en principe* pas considérée comme artificielle :

- si la fonction exercée lors du contrat de travail *diffère clairement* de celle exercée lors du contrat d'étudiant
- s'il y a une *nette interruption* entre l'exécution des deux contrats.

L'interprétation de l'ONSS étant établie **au cas par cas**, l'employeur avisé veillera à évaluer ces éléments au moment où le jeune diplômé lui proposera ses services.

En pratique...

- **Vérifiez si le jeune diplômé rentre toujours dans les conditions avant de conclure un contrat d'étudiant**
- **Si par la force des choses, vous risquez de l'engager à la suite du contrat d'étudiant, contactez-nous !**

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social afin qu'il vous assiste dans ces différentes étapes