

## Le contrat d'occupation d'étudiant

- Outil : le modèle de contrat étudiant

Une ASBL peut engager des étudiants pendant les vacances scolaires et/ou pendant l'année en respectant les dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent à tout employeur. Ces dispositions veillent notamment à garantir que l'expérience de travail se déroule dans les meilleures conditions. Par ailleurs, le travail étudiant a des implications en matière de sécurité sociale et d'impôts pour le jeune ou pour ses parents.

## I. Un contrat obligatoire

Une ASBL qui engage un étudiant contre rémunération doit le faire dans les liens d'un **contrat d'occupation d'étudiant**. Ce type de contrat est un contrat à durée déterminée qui permet à l'étudiant de travailler 475 heures par année. Il doit se faire obligatoirement par écrit.

## II. La notion d'étudiant

### II.I. Age minimum

Les étudiants qui peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiant sont les jeunes :

- qui ont 15 ans ou plus **et** qui ont terminé les 2 premières années de l'enseignement secondaire (c'est-à-dire quand la période d'obligation scolaire à temps plein est terminée) ;
- qui ont 16 ans minimum si les 2 premières années de l'enseignement secondaire ne sont pas terminées.

L'étudiant **majeur** peut décider seul de tout ce qui concerne son travail.

L'étudiant **mineur** peut conclure et résilier seul son contrat. Il peut aussi percevoir seul son salaire, l'accord de ses parents ou de son tuteur légal étant toujours présumé.

### II.II. Etudes

Pour être considéré comme étudiant, il faut :

- suivre un enseignement de plein exercice (aller à l'école à temps plein) :
  - dans l'enseignement secondaire (général, technique, professionnel ou artistique) ;
  - dans l'enseignement supérieur ;
  - dans l'enseignement universitaire ;
  - qui prépare au jury central.
- suivre un enseignement à temps partiel à certaines conditions :
  - ne pas être lié par un contrat de travail ou de stage à temps partiel ;

- ne pas être en apprentissage ;
- ne pas bénéficier d'allocations de transition (allocations de chômage) ;
- travailler comme étudiant uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

### II.III. Etudiant étranger

Un étudiant étranger peut conclure un contrat étudiant en Belgique à certaines conditions :

- s'il est ressortissant de l'Espace Economique Européen – EEE (c'est-à-dire 31 pays : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie et Suède) ou de la Suisse.

Dans ce cas, un étudiant étranger peut travailler sans devoir remplir de formalités particulières, pendant toute l'année civile, avec les mêmes droits que les étudiants belges.

- s'il est ressortissant d'un autre pays, il peut travailler :
  - sans permis de travail pendant les vacances scolaires (c'est-à-dire Pâques, juillet, août, septembre et Noël) sous certaines conditions :
    - ▲ séjourner légalement en Belgique,
    - ▲ être inscrit dans un établissement scolaire en Belgique et y suivre des cours du jour.
  - avec un permis de travail C pendant l'année scolaire sous certaines conditions :
    - ▲ l'employeur doit avoir une autorisation d'occupation,
    - ▲ le nombre d'heures de travail ne peut pas dépasser 20 heures par semaine.

### II.IV. Exclue

Ne sont donc pas considérés comme étudiants, les jeunes qui :

- sont inscrits dans une école du soir ou suivent un enseignement à horaire réduit (c'est-à-dire moins de 15h par semaine) ;
- suivent un enseignement à temps partiel (contrat d'apprentissage) ;
- sont liés à un contrat de travail de manière ininterrompue depuis au moins 12 mois ;
- accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

## III. L'ONSS

Tout employeur qui engage un étudiant doit obligatoirement en faire la déclaration auprès de l'ONSS avant son entrée en service. Pour cela, il doit faire une **DIMONA** (**D**éclaration **I**mmédiate / **O**nmiddellijke **A**angifte) c'est-à-dire un message électronique par lequel l'employeur communique toute entrée et sortie de service d'un travailleur à l'ONSS (Office National de Sécurité Sociale).

L'employeur précise :

- le numéro d'identification comme employeur ONSS,
- le numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS) (ce qui correspond au numéro de registre national (NN)) de l'étudiant,
- la Commission Paritaire de l'ASBL,
- le type de travailleur : "étudiant",
- la date de début ET la date de fin du contrat,
- le lieu d'emploi.

**Remarque :**

*Si votre ASBL est inscrite auprès d'un secrétariat social, celui-ci peut effectuer la Dimona à votre place. Si votre ASBL n'a pas encore de numéro ONSS et qu'elle engage pour la première fois, référez-vous à la fiche « Les formalités administratives pour engager un travailleur ».*

La rémunération versée aux étudiants est soumise à une cotisation sociale. Cette **cotisation ONSS** est cependant réduite à une cotisation **de solidarité**.

- Cotisation à charge de l'employeur : 5,42 %
- Cotisation à charge de l'étudiant : 2,71 %

La part de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant est retenue par l'employeur lors du paiement du salaire.

**Remarque :**

*La durée des prestations ne peut dépasser 475 heures par année civile, tous employeurs confondus. Tout dépassement entraîne le changement immédiat en contrat de travail soumis à l'ONSS "ordinaire".*

*Le site <https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html#> permet de se connecter au portail "Student@work" où l'étudiant peut vérifier le nombre d'heures qui lui restent sur les 475 heures de travail comme étudiant. Il peut même imprimer une attestation à remettre à son employeur avec le quota d'heures restants.*

## IV. Le contrat d'occupation d'étudiant

Un contrat de travail écrit est obligatoire. Il doit être **signé au plus tard au moment de l'entrée en service** en deux exemplaires. Il s'agit toujours d'un **contrat à durée déterminée**.

Ce contrat doit comporter une **période d'essai** : les trois premiers jours de travail, période pendant laquelle l'employeur comme l'étudiant peuvent mettre fin au contrat sans préavis et sans indemnité, à la fin de la journée de travail.

Ce contrat doit comporter une série de **mentions obligatoires** :

- L'identité, la date de naissance, le domicile et éventuellement la résidence (kot) des deux parties ;
- La date du début et de la fin de l'exécution du contrat ;
- Le lieu d'exécution du contrat ;
- La description résumée de la fonction à exercer ;
- La durée journalière et hebdomadaire du travail ;
- L'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs ;
- La rémunération convenue ou le mode et la base de calcul de celle-ci. Pour connaître la rémunération de l'étudiant, il faut savoir à combien s'élève le salaire minimum prévu par les conventions collectives régissant le secteur d'activités (la profession) où il travaille. S'il n'existe pas de barème dans le secteur où il travaille, l'étudiant a alors droit au "revenu minimum mensuel moyen garanti", éventuellement adapté en fonction de son âge (en-dessous de 21 ans, l'étudiant ne perçoit qu'un pourcentage du salaire mensuel moyen garanti) ;
- La périodicité du paiement de la rémunération (par jour, semaine, mois) ;
- Le lieu où sera logé l'étudiant, si l'employeur s'engage à le loger ;
- La Commission Paritaire compétente ;
- L'horaire de travail (début et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail) ;
- Le renvoi au règlement de travail qui doit être obligatoirement fourni à l'étudiant le premier jour de travail. Lors de la remise du règlement de travail, l'employeur doit faire signer un accusé de réception à l'étudiant.

En cas de **maladie** (incapacité de travail), l'étudiant doit avertir son employeur et envoyer son certificat médical. Si l'étudiant a presté au moins un mois sans interruption dans la même ASBL, il a droit au salaire garanti.

En ce qui concerne les **accidents de travail** ou sur le chemin du travail, l'employeur doit avoir pris une assurance contre les accidents de travail qui va couvrir l'étudiant tout comme un autre employé.

L'étudiant bénéficie d'un **pécule de vacances** qui est calculé au prorata de ses prestations (14,8 % de la rémunération annuelle) et payé par l'employeur au moment du départ de l'étudiant.

## V. Fin du contrat

Un contrat de travail étudiant prend fin automatiquement à la date convenue entre les parties.

Il est cependant possible de rompre le contrat avant son terme en prestant un **préavis** réduit en fonction de la durée de l'engagement de l'étudiant, c'est-à-dire la durée qui s'écoule à partir du moment de l'entrée en service de l'étudiant jusqu'au moment où la relation de travail se termine.

- Durée de l'engagement inférieure ou égale à 1 mois :
  - Préavis de l'employeur : 3 jours
  - Préavis de l'étudiant : 1 jour
- Durée de l'engagement supérieure à 1 mois :
  - Préavis de l'employeur : 7 jours
  - Préavis de l'étudiant : 3 jours

Comme le prévoit la loi, le préavis prend cours le lundi qui suit la semaine durant laquelle il a été notifié.

## VI. Impôts

### VI.I. Fiche 281.10

En début d'année, l'employeur doit fournir à chaque travailleur une fiche de rémunération 281.10 qui mentionne les revenus du travailleur salarié, en l'occurrence l'étudiant, sur l'année civile précédente (salaire, pécule de vacances, remboursement de frais de déplacement, chèque-repas, ...). C'est en grande partie sur base de ce document que l'étudiant remplit sa déclaration d'impôts.

### VI.II. Précompte professionnel

L'employeur doit, en principe, retenir un impôt à la source, le "précompte professionnel", sur le salaire de chaque travailleur. Cependant, pour les étudiants, aucune précompte professionnel ne sera retenu sur le salaire à trois conditions :

- L'étudiant a signé un contrat d'occupation d'étudiant écrit.
- L'étudiant ne travaille pas plus de 50 jours sur l'année civile, tous employeurs confondus.
- Aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur les rémunérations de l'étudiant à part la cotisation de solidarité du contrat d'occupation d'étudiant.

### VI.III. Impôts

Le fait d'exercer un travail d'étudiant peut avoir des répercussions sur la situation fiscale de l'étudiant lui-même, mais également sur celle de ses parents lorsqu'il fait partie de leur ménage.

Pour être considéré comme étant à charge de ses parents, il y a trois conditions :

- Faire partie du ménage de ses parents, c'est-à-dire avoir la même résidence principale que ses parents même si l'étudiant occupe un kot ou étudie à l'étranger,
- Ne pas percevoir de rémunérations qui constituent des charges professionnelles pour ses parents. Par exemple, travailler dans la librairie de ses parents et recevoir un salaire qui est considéré, pour eux, comme charge professionnelle entraîne le fait que l'étudiant n'est plus à charge de ses parents du point de vue des impôts.
- Les ressources nettes de l'étudiant ne peuvent pas dépasser un certain montant, montant qui varie selon que les parents sont imposés ensemble ou isolément. En savoir plus sur le site du SPF Finances : [http://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a\\_charge/](http://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge/)

L'étudiant ne sera en principe personnellement redevable de l'impôt des personnes physiques que si ses revenus nets imposables globalement excèdent la "quotité du revenu exemptée d'impôt", c'est-à-dire la partie des revenus imposables non-taxée.

En savoir plus sur le site du SPF Finances :

<http://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/impots/>

Chaque étudiant doit donc obligatoirement remplir sa propre déclaration d'impôts, soit sur formulaire papier (à demander au service de taxation si on ne l'a pas reçue au 1<sup>er</sup> juin), soit via le portail Tax-on-web. Il doit y mentionner tous ses revenus imposables dont les rémunérations des jobs d'étudiants effectués sur l'année civile.

## VII. Allocations familiales

L'étudiant qui travaille peut-il garder ses allocations familiales ? Tout dépend d'abord de son âge :

- Avant 18 ans : il n'y a pas de conditions au versement des allocations familiales et ce jusqu'au 31 août de l'année civile où il a 18 ans.
- Après 18 ans et jusqu'à 25 ans : cela dépend de la période pendant laquelle l'étudiant travaille :
  - Pendant l'année scolaire, c'est-à-dire les 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres : l'étudiant conserve son droit aux allocations familiales s'il travaille moins de 240 heures par trimestre.
  - Pendant les vacances scolaires, c'est-à-dire le 3<sup>ème</sup> trimestre : l'étudiant conserve son droit aux allocations familiales sans limite d'heures de travail ni de plafond de revenu.
  - Après la fin définitive de ses études et pendant le 3<sup>ème</sup> trimestre (juillet, août et septembre) : l'étudiant conserve son droit aux allocations familiales s'il travaille moins de 240 heures par semaine.
- Plus de 25 ans : les étudiants ne reçoivent plus d'allocations familiales.