



L'occupation des étudiants

Juillet 2015

Editeur responsable : Secrétariat social UCM, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde

Date de dernière mise à jour : 15/07/2015

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.



SECRÉTARIAT SOCIAL UCM

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 200 par AM du 04/07/1946

Siège social : Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde, TVA BE 0407.571.234

Table des matières

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

6. Les cotisations sociales	11
6.1. La cotisation de solidarité pour 50 jours-----	11
6.2. Le calcul des 50 jours -----	11
6.3. Le dépassement des 50 jours -----	11
6.4. Le cumul du contingent étudiant avec d'autres contingents-----	11
7. La fiscalité	12
7.1. Le précompte professionnel -----	12
7.2. La situation fiscale de l'étudiant-----	12
8. La couverture sociale de l'étudiant	13
8.1. Les allocations familiales -----	13
8.2. L'assurance maladie-invalidité -----	13
8.3. Le chômage-----	13

En bref



■ L'occupation des étudiants en quelques mots ■

Un **jeune** de plus de 15 ans qui suit un enseignement de plein exercice peut travailler comme étudiant auprès d'un employeur avec des **cotisations sociales réduites**, dite cotisation de solidarité, durant **50 jours maximum** par année civile. Cette **cotisation de solidarité** est de **8,14 %** dont 5,43 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant.

Au-delà des 50 jours, l'étudiant est soumis aux cotisations sociales ordinaires.

Notre conseil

L'Accord du Gouvernement Michel prévoit une étude des « modalités relatives au calcul du crédit de 50 jours de travail d'étudiant en heures, afin de donner plus de flexibilité aux étudiants et leurs employeurs, sans mettre en péril la possibilité de contrôle ».

Consultez régulièrement www.ucm.be pour rester informé de l'évolution de ce dossier.

Avant d'engager un étudiant, l'employeur **consulte le solde** des 50 jours via le compteur disponible sur www.securitesociale.be.

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

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

■ Ce que le Secrétariat social UCM fait pour vous ■

Votre Secrétariat social dispose d'un **modèle** de contrat d'occupation étudiant conforme aux dispositions légales.

1. Les étudiants concernés

■ 1.1. Les jeunes visés ■

L'étudiant qui peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant est le jeune 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**
- il doit suivre un enseignement à **temps partiel** à condition :
 - qu'il ne travaille pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel
 - qu'il n'effectue pas un apprentissage dans les liens d'un contrat d'apprentissage industriel ou des « Classes Moyennes »
 - qu'ils ne bénéficient pas d'allocations de transition (assurance chômage)
 - qu'il ne travaille comme étudiant uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Il existe, sous certaines 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 votre gestionnaire

■ 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 qui 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, selon qu'il est issu d'un état membre de l'Espace économique européen ou pas, peut être engagé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant moyennant le respect de certaines conditions (cf. point 2.3).

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 **50 jours 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 suite aux Dimona et aux déclarations trimestrielles des prestations (DMFA) introduites auprès de l'ONSS.

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

L'application mobile Student@work facilite l'accès au compteur. Une fois inscrit, l'étudiant s'enregistre à l'aide d'un identifiant et d'un mot de passe. Il n'est donc plus nécessaire de recourir chaque fois au lecteur de carte ou au token.

Avant d'engager un étudiant, l'employeur **vérifie le solde** de jours qui reste dans son contingent.

L'employeur effectue cette vérification via l'application «student@work 50 days» 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 ou créée par lui grâce à l'application mobile Student@work, reprend le solde de jours 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.

■ 2.2. La Dimona ■

L'employeur qui décide d'engager un étudiant effectue une déclaration immédiate à l'emploi d'entrée (Dimona) **dès sa prise de décision** et 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 sa 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 de jours durant lesquels 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 de jours durant lesquels l'étudiant va prêter dans son entreprise et qui sont déduits du contingent de l'étudiant. Ce nombre de jours est ainsi réservé. L'employeur a l'assurance de bénéficier de cotisations sociales réduites.

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

Une Dimona de modification 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 de jours d'occupation change.

Notre conseil

Vérifiez ou revérifiez le compteur de l'étudiant et faites votre Dimona dès l'entretien d'embauche pour pouvoir réserver un nombre suffisant de jours.

Les jours fériés situés durant la période d'occupation et les jours d'absence pour maladie payés par l'employeur comptent dans le contingent.

Pour plus de renseignements sur la Dimona, consultez l'« Info sociale : Dimona – Limosa » disponible sur www.infosociale.be.

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

L'étudiant issu d'un **état 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.

Notre conseil

L'étudiant croate n'est plus soumis à l'obligation d'obtention d'un permis de travail depuis le 01/07/2015.

L'étudiant issu d'un **état 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, cumulativement :

- il est en possession d'un titre de séjour à durée illimitée
- il effectue un stage en Belgique pour les besoins de ses études
- 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
- il est inscrit dans un établissement de l'enseignement en Belgique dans lequel il suit 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 un **accusé de réception** de celui-ci par l'étudiant.

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 un modèle de règlement de travail et de ses annexes, contactez votre gestionnaire.

■ 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 auprès d'un **service externe pour la prévention et la protection au travail** (SIPP). Si l'employeur dispose déjà de ce service, il doit leur mentionner l'engagement de l'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 risque** 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 de 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. L'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 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.

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, la clause d'essai éventuelle...).

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 www.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 ■

Le contrat d'étudiant contient automatiquement une période d'essai des **3 premiers jours prestés**. Pour être valable, cette clause ne doit pas être reprise dans le contrat d'occupation de l'étudiant.

■ 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 :

Ancienneté de l'étudiant	Délais de préavis		Prise de cours
	Employeur	Etudiant	
1 mois ou moins	3 jours calendrier	1 jour calendrier	lundi suivant
+ d'1 mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier	lundi suivant

La détermination du délai de préavis se fait sur la base de l'ancienneté de l'étudiant dans l'entreprise depuis son 1^{er} engagement ininterrompu.

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.

L'étudiant peut **démissionner 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.

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, consultez l'« Info sociale – La rupture du contrat de travail » disponible sur demande auprès de votre gestionnaire.

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 de moins de 18 ans ■

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

4.1.1. 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, consultez nos fiches sectorielles.

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
- **1h** 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 **12h 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 **36h 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 ou un jour férié.

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez l'« Info sociale : le jour férié » disponible auprès de votre gestionnaire.

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 l'« Info sociale : le travail de nuit » disponible sur www.linfosociale.be.

■ 4.2. L'étudiant d'au moins 18 ans ■

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, consultez nos circulaires sectorielles.

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 **11h consécutives** au moins entre deux prestations journalières et au repos dominical hebdomadaire de **35h consécutives**.

4.2.4. Le travail du dimanche et les jours fériés

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

Notre conseil

Pour plus de renseignements, consultez l'« Info sociale : le jour férié » disponible auprès de votre gestionnaire.

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 l'« Info sociale : le travail de nuit » disponible sur www.linfosociale.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 3h au moins.

Les horaires de travail peuvent être fixes ou variables. En cas d'horaire variable, les mesures de publicité doivent être respectées.

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 l'« Info sociale : le travail à temps partiel » disponible sur www.linfosociale.be.

5. La rémunération

■ 5.1. Le barème applicable ■

L'employeur doit respecter les barèmes prévus par la commission paritaire (CP) dont il relève. 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, consultez nos circulaires sectorielles.

■ 5.3. Le jour férié ■

Le jour férié **est rémunéré** lorsque :

- il tombe pendant la durée de son contrat
- il se situe dans les 14 jours de la fin du contrat et 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 son 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 l'« Info sociale : le jour férié » disponible auprès de votre gestionnaire.

■ 5.5. Le pécule de vacances ■

Le jeune occupé sous contrat d'étudiant est soumis à une cotisation de solidarité durant les 50 premiers jours 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.

■ 5.6. Le salaire garanti ■

5.6.1. La maladie ou l'accident de la vie privé

L'employeur doit payer à l'étudiant un **salaire garanti** en cas de maladie ou d'accident de la vie privé lorsqu'il a une ancienneté de service de plus d'un 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 fera parvenir, sur demande ou conformément au règlement de travail, un certificat médical.

5.6.2. 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 50 jours ■

L'employeur peut occuper un étudiant en bénéficiant d'un taux de cotisation de sécurité sociale réduit, appelé cotisation de solidarité. Le bénéfice de cette cotisation de solidarité est ouvert pour **50 jours/an/étudiant**. Ces 50 jours se calculent par **année civile**, soit du 01/01 au 31/12.

Pour bénéficier de ce taux de cotisation sociale 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-ends, vacances scolaires autres que les mois d'été...).

La cotisation de solidarité est constituée d'un **taux unique de 8,14 %** dont 5,43 % est 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 50 jours ■

Les jours pris en considération pour le **calcul** des 50 jours sont les **journées** ou 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, l'incapacité de travail avec paiement d'un salaire garanti, les jours fériés pendant le contrat, les petits chômages ...).

Le jour férié légal qui tombe après la fin du contrat et qui est payé par l'employeur n'entre pas en compte dans le calcul des 50 jours.

Toute journée entamée par l'étudiant est considérée comme une journée complète pour le calcul des 50 jours.

Lorsqu'un étudiant preste sur la même journée dans le cadre de 2 contrats pour 2 employeurs différents, ces prestations comptent pour 2 jours de travail. Après la prestation de la journée, les employeurs ou l'étudiant peuvent apporter à l'ONSS la preuve que ces prestations ont eue lieu le même jour. L'ONSS procède alors à une rectification du contingent et ces prestations comptent alors pour 1 journée.

■ 6.3. Le dépassement des 50 jours ■

Si l'étudiant travaille plus de 50 jours auprès d'un **employeur** durant l'année, la totalité de la période d'occupation chez cet employeur est assujettie aux cotisations sociales ordinaires.

Si l'employeur renseigne, dans sa déclaration trimestrielle des prestations (DMFA), les 50 premiers

jours d'occupation avec la cotisation de solidarité et le solde des jours d'occupation avec des cotisations ordinaires, l'ONSS accepte l'assujettissement sans modification à partir du 51^{ème} jour.

Si l'étudiant travaille plus de 50 jours sur l'année auprès de **plusieurs employeurs**, il sera assujetti aux cotisations ordinaires à partir du 51^{ème} jour d'occupation auprès de l'employeur qui a dépassé le contingent.

Notre conseil

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

Après épuisement des 50 jours, l'étudiant peut toujours être occupé sous contrat d'occupation d'étudiant avec un assujettissement aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

■ 6.4. Le cumul du contingent étudiant avec 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**, l'étudiant peut travailler 150 jours maximum : d'abord 50 jours comme étudiant puis 65 jours comme occasionnel dans l'agriculture et/ou l'horticulture et éventuellement encore 35 jours dans le secteur du chicon ou dans le secteur du champignon.

Pour les 50 premiers jours prestés en tant qu'étudiant, la cotisation de solidarité doit être calculée sur la rémunération réelle.

Pour les 65 jours comme occasionnel, éventuellement majoré de 35 jours, les cotisations sociales ordinaires sont calculées sur les forfaits journaliers fixés dans les secteurs respectifs.

Dans le secteur de **l'Horeca**, l'étudiant peut travailler 100 jours maximum : d'abord 50 jours comme étudiant puis 50 jours comme occasionnel.

Pour les 50 premiers jours d'occupation comme étudiant la cotisation de solidarité est calculée sur le salaire réel ou sur les forfaits pour les travailleurs payés au pourboire.

L'étudiant peut encore travailler ensuite comme travailleur occasionnel dans l'Horeca pour maximum 50 jours avec les cotisations ordinaires calculées sur le

forfait horaire ou journalière réduit tel que fixé dans le secteur.

Dans le secteur **socio-culturel** ou lors de **manifestations sportives**, l'étudiant peut travailler maximum 75 jours : d'abord 50 jours comme étudiant puis 25 jours, à la condition que les deux occupations soient clairement distinctes.

7. La fiscalité

■ 7.1. Le précompte professionnel ■

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

Toutefois, **aucun précompte professionnel** 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 50 jours 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

En 2015, l'étudiant reste à charge de ses parents s'il faisait partie du ménage au 01/01/2014 et si ses **revenus ne dépassent pas** :

- 3.120 € nets imposables
- 4.500 € nets imposables, s'il est à charge d'un parent isolé
- 5.720 € 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 plafond, de la première tranche de revenus de **2.600 €** (année de revenus 2015, exercice d'imposition 2016).

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 2016, l'étudiant ne devra payer aucun impôt si ses revenus de l'année 2015 n'excèdent pas **7.380 €** imposables nets. Ce montant est majoré de 1.510 € lorsque l'étudiant est atteint d'un handicap.

8. La couverture sociale de l'étudiant

■ 8.1. Les 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.

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

Lorsque l'étudiant suit un enseignement à temps partiel ou est en apprentissage, il conserve le droit aux allocations familiales pour autant que ses revenus mensuels soient inférieurs à **520,08 €** (plafond en vigueur depuis le 01/12/2012).

Notre conseil

Pour plus d'informations sur ce sujet, consultez [ucm.be/allocations familiales](http://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.



Votre capital humain, **nos solutions RH**

UCM Academy

Vous souhaitez renforcer vos connaissances ou développer de nouvelles compétences ?

Les experts et partenaires du Secrétariat social UCM vous proposent un large programme de formations sur des thèmes variés et adaptés à vos besoins. Toutes nos formations sur ucmacademy.be.

UCM In house

Votre entreprise est confrontée à l'absence inopinée (maladie, accident...) de la personne responsable de l'administration du personnel ?

Avec UCM In house, un expert en payroll se déplace au sein de votre entreprise durant quelques heures ou quelques jours par mois et vous assiste dans l'administration des salaires.

Règlement de travail

Votre règlement de travail est-il conforme à la législation ?

Document social obligatoire, le règlement de travail fournit aux travailleurs l'ensemble des modalités de travail au sein de votre entreprise. Afin de constituer ou modifier votre règlement dans le respect de la législation, nos juristes vous proposent différentes formules adaptées à votre situation.

Rapports & statistiques

Vous souhaitez maîtriser tous les indicateurs RH vous permettant de piloter au mieux votre organisation et optimiser vos coûts salariaux ?

Nous mettons à votre disposition des rapports et statistiques ciblés et concrets, directement exploitables sur le terrain.

Audit social

La législation sociale est-elle correctement appliquée au sein de votre entreprise ?

Afin de mieux gérer votre administration RH, nous réalisons une analyse de l'application de la réglementation sociale dans votre entreprise.

Titres-repas

Vous souhaitez motiver vos travailleurs en intervenant dans leurs frais de repas ?

Les titres-repas électroniques permettent à l'employeur d'octroyer plus de 120€ nets/mois d'augmentation. Cet avantage bénéficie d'un traitement social et fiscal avantageux. À quelles conditions ? Avec quel suivi ? Nous vous accompagnons !

Secrétariat social UCM asbl - Secrétariat social agréé d'employeurs n° 200 - A.M. du 04/07/1946 - TVA BE 0407.571.234

Plus d'infos au **078/05.11.05** (tarif local)

ou via solutionsrh@ucm.be

www.ucm.be/solutionsrh

