



ENGAGER UN ÉTUDIANT ? UNE BONNE IDÉE QUI NE S'IMPROVISE PAS

Vous pensez assurer la continuité de vos activités en engageant des étudiants pendant les vacances ? Vous avez raison. Occuper un étudiant présente un avantage financier très intéressant. Mais attention, certaines conditions doivent absolument être respectées pour éviter les pièges. Afin de vous aider à y voir clair, nous avons répertorié dans cette publication les points essentiels, une check-list pratique et un exemple de contrat.

1. QUELLES SONT LES RÈGLES À RESPECTER ?

1.1 LE CONTINGENT DE 50 JOURS

Chaque étudiant dispose d'un contingent de 50 jours de travail par année civile. Durant ces 50 jours, sa rémunération n'est pas soumise aux cotisations ordinaires de sécurité sociale mais à une **cotisation de solidarité**.

Ce contingent est repris dans un compteur qui est tenu à jour via :

- les **déclarations DIMONA*** spécifiques « étudiants » à effectuer par tout employeur qui engage un étudiant. Elles indiquent le **nombre de jours d'occupation par trimestre** prévus dans le contrat d'occupation de l'étudiant,
- les **déclarations trimestrielles des prestations** (DmfA) introduites auprès de l'ONSS.

Au fur et à mesure des déclarations DIMONA, les jours de travail prestés sont déduits des 50 jours.

BON À SAVOIR

- Au 1^{er} janvier de chaque année, l'étudiant dispose à nouveau d'un contingent de 50 jours.
- Le compteur peut être consulté par l'étudiant via l'application en ligne « student@work50days » disponible sur : www.mysocialsecurity.be/student. Il peut donc vérifier facilement le décompte de ses jours de travail.
- À partir de cette application, l'étudiant peut générer pour vous une **attestation** mentionnant, à une date précise, le nombre de jours restants dans son contingent de 50 jours. Le **code** repris sur cette attestation (valable 3 mois) vous permet de vous connecter également au compteur de l'étudiant pour connaître, au moment de la consultation, le nombre de jours restants.

Nous vous recommandons vivement de demander cette attestation à l'étudiant avant de conclure un contrat. Vous l'engagerez ainsi en parfaite connaissance de cause.



1.3 LA DIMONA*

Une fois le contrat conclu, et au plus tard au moment où l'étudiant débute ses prestations, vous devez effectuer une DIMONA spécifique « étudiants ».

Celle-ci doit reprendre, outre les informations habituelles, les données suivantes :

- une indication relative à la **qualité de l'étudiant** ;
- l'**adresse du lieu d'exécution** du contrat si cette adresse diffère de celle à laquelle vous êtes inscrit auprès de l'ONSS ;
- la **date de fin d'exécution** du contrat. Par conséquent, vous ne devez pas, en principe, effectuer de déclaration de sortie à la fin des relations de travail ;
- le **nombre de jours** d'occupation par trimestre prévus dans le contrat d'occupation d'étudiant.

1.2 LE CONTRAT D'ÉTUDIANT

Pour engager un jeune, il convient d'établir par écrit, un contrat d'occupation d'étudiant et ce, **au plus tard au moment de l'entrée en service**.

Quelles sont les caractéristiques de ce contrat ?

Il s'agit d'un contrat à **durée déterminée**, avec une durée maximum de **12 mois**. Il est établi en **2 exemplaires** (un pour vous et un pour l'étudiant). Il comporte également certaines mentions obligatoires, comme par exemple :

- la description précise de la fonction,
- la date du début et de fin du contrat,
- le lieu d'exécution du contrat,
- ...

Découvrez un exemple de contrat en annexe.

Pratique. Vous pouvez le compléter électroniquement.



BON À SAVOIR

- Depuis le 1^{er} janvier 2014, les 3 premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai.
- **En tant que document social**, le contrat d'occupation d'étudiant doit être conservé au lieu de travail où l'étudiant est occupé, pendant 5 ans à dater du jour qui suit celui de la fin de l'exécution du contrat.

1.4 LES AUTRES FORMALITÉS

Le **règlement du travail** en vigueur dans votre entreprise doit être remis à l'étudiant qui devra signer un accusé de réception.

Une **assurance accidents du travail** devra être souscrite pour la période d'occupation de l'étudiant.

Dans certains cas, les étudiants sont obligatoirement soumis, avant leur entrée en service, à une **évaluation de santé** :

- s'ils n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment où débute l'occupation ;
- s'ils effectuent un travail de nuit ;
- s'ils sont occupés à des tâches présentant un risque spécifique pour leur santé.

L'introduction d'une demande préalable de **permis de travail** est nécessaire pour les étudiants étrangers non ressortissants d'un pays de l'Espace économique européen (28 pays de l'Union européenne + l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein) ou de Suisse occupés pendant l'année scolaire.

* La Dimona (Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte) est un message électronique par lequel l'employeur communique toute entrée et sortie de service d'un travailleur à l'ONSS. Plus d'infos sur : www.partena-professional.be/fr/dimona. Besoin d'aide pour introduire votre Dimona ? N'hésitez pas à prendre contact avec votre Payroll Consultant.

2. COMMENT RÉMUNÉRER UN ÉTUDIANT ?

L'étudiant peut prétendre à une rémunération identique à celle gagnée par un travailleur ordinaire exerçant les mêmes fonctions. Il faut donc lui appliquer, compte tenu de son âge, les barèmes de rémunération établis au niveau de l'entreprise ou se référer aux salaires minima fixés par la commission paritaire dont vous relevez.

À défaut de barème sectoriel et pour autant que le jeune soit lié par un contrat d'occupation d'étudiant pendant une période au moins égale à un mois calendrier, le salaire ne peut être inférieur au « revenu minimum moyen interprofessionnel », lequel est dégressif en fonction de l'âge.



3. COMMENT ROMPRE LE CONTRAT ?

Le contrat d'étudiant est conclu pour une durée déterminée. Il prend donc fin automatiquement à la date indiquée et sans aucun préavis. Vous ou l'étudiant souhaitez mettre fin au contrat avant l'échéance prévue ? Plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

3.1 EN PÉRIODE D'ESSAI

Les 3 premiers jours étant considérés d'office comme période d'essai, vous ou l'étudiant pouvez mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité pendant cette période.

3.2 APRÈS LA PÉRIODE D'ESSAI

Après la période d'essai, il faudra tenir compte d'un préavis si vous voulez rompre le contrat d'étudiant. Voici comment est fixée la durée du préavis :

DURÉE DE L'ENGAGEMENT	LICENCIEMENT	DÉMISSION
Un mois maximum	3 jours de préavis	1 jour de préavis
Plus d'un mois	7 jours de préavis	3 jours de préavis



La notification du préavis doit respecter les règles applicables au contrat ordinaire de travail. Le délai de préavis prend cours le lundi suivant la semaine où le préavis a été notifié.

3.3 APRÈS 7 JOURS CALENDRIER ININTERROMPUS D'INCAPACITÉ

L'étudiant est malade depuis plus de 7 jours calendrier ininterrompus ? Vous pouvez rompre le contrat après le 7^{ème} jour de maladie, mais vous devez, dans ce cas, payer une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

4. QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS LIÉES AUX COTISATIONS SOCIALES ET À LA FISCALITÉ ?

4.1 COTISATIONS SOCIALES

Souvenez-vous : l'étudiant dispose, pour chaque année civile, d'un contingent de 50 jours de travail pendant lesquels sa rémunération n'est soumise qu'à une cotisation de solidarité.

Bien sûr, il faut que certaines conditions soient remplies :

- l'étudiant doit être lié à un **contrat d'occupation d'étudiant** ;
- l'étudiant doit effectuer son travail pendant les **périodes de présence non obligatoire dans les établissements scolaires**.

Montant de la cotisation de solidarité

Le taux de la cotisation de solidarité est égal à **8,14 %** du montant de la rémunération brute (5,43 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant).

BON À SAVOIR

La cotisation de solidarité doit être versée dans les mêmes délais que les cotisations ordinaires de sécurité sociale à l'ONSS.

Conséquences en cas de dépassement du contingent

S'il y a dépassement du contingent annuel de 50 jours, vous en êtes averti dans l'accusé de réception de la déclaration DIMONA. Cet avertissement n'est pas bloquant mais la rémunération pour les jours de dépassement du contingent sera soumise au calcul des **cotisations ordinaires**.



Si vous êtes le seul employeur de cet étudiant, vous devez, au niveau de la DmfA, déclarer les 50 premiers jours comme prestations « étudiants » et les jours de dépassement comme prestations « travailleurs ordinaires ».

En effet, si vous déclarez la totalité des jours de travail comme prestations « étudiants », l'étudiant sera assujéti aux cotisations sociales ordinaires pour la **totalité des jours de travail**.

4.2 PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

Aucun précompte professionnel ne doit être retenu sur la rémunération de l'étudiant à condition que :

- il soit lié par un **contrat d'occupation** d'étudiant écrit,
- son occupation **n'excède pas 50 jours** de travail par année civile,
- **aucune cotisation de sécurité sociale ne soit due**, à l'exception de la cotisation de solidarité de 8,14 %.

Si ces conditions ne sont pas remplies, vous devez appliquer une retenue de précompte professionnel sur les rémunérations versées à l'étudiant.

COMMENT ENGAGER UN COLLABORATEUR EN 10 ÉTAPES ?



Commandez dès maintenant notre nouveau guide gratuit "Devenir employeur" via :

www.partena-professional.be/fr/deveniremployeur



Vous avez des questions ?
N'hésitez pas à nous contacter via
legalconsult@partena.be



Entreprendre avec les entrepreneurs

LES POINTS ESSENTIELS À ACCOMPLIR AVANT L'ENGAGEMENT : VOTRE CHECK-LIST



Demander à l'étudiant l'attestation « student@work50days ». (Plus d'infos point 1.1)

Vérifier le solde du contingent de 50 jours de l'étudiant. (Plus d'infos point 1.1)

S'il s'agit d'un étudiant étranger, vérifier si un permis de travail est nécessaire. (Plus d'infos point 1.4)

Vérifier le barème applicable. (Plus d'infos point 2)

S'assurer que vous avez souscrit à une assurance accident du travail. (Plus d'infos point 1.4)

Soumettre, si nécessaire, l'étudiant à une évaluation de santé préalable. (Plus d'infos point 1.4)

Conclure un contrat d'étudiant avant le début de l'occupation. (Plus d'infos point 1.2)

Délivrer un exemplaire du règlement de travail. (Plus d'infos point 1.4)

Effectuer la DIMONA « étudiant » avant l'entrée en service. (Plus d'infos point 1.3)

☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐
☐

REMARQUES

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Vous avez des questions ?
N'hésitez pas à nous contacter via
legalconsult@partena.be



Entreprendre avec les entrepreneurs

Contrat d'occupation d'étudiant

Le contrat d'occupation d'étudiant est un document social. Il doit être tenu sur le lieu de travail où l'étudiant est occupé et conservé pendant 5 ans à dater du jour qui suit celui de la fin de l'exécution du contrat.

Entre , employeur
rue , n°
à n° postal
représenté par
et , étudiant
né le à
domicilié rue , n°
à n° postal

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 L'employeur engage l'étudiant pour remplir les tâches et/ou fonctions suivantes :

.....

.....

.....

Cette liste est indicative mais non limitative ; l'étudiant pourra donc être affecté à d'autres tâches similaires, pour autant que ce changement ne lui cause aucun préjudice matériel ou moral.

Article 2 L'engagement est conclu pour une période déterminée (maximum 12 mois) prenant cours le
pour se terminer le

Article 3 Les 3 premiers jours de travail sont considérés comme **période d'essai**.

Article 4 L'étudiant est engagé pour travailler à : (indiquer le lieu de l'exécution du contrat)

.....

.....

Article 5 La durée du travail est fixée à heures par semaine et répartie comme suit :

lundi : de à vendredi : de..... à

mardi : de à samedi : de..... à

mercredi : de à dimanche : de à

jeudi : de à

Un repos est accordé au cours de la journée de à et de à

Autre répartition :

Article 6 La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est applicable à ce contrat.

Article 7 La rémunération convenue est fixée à € bruts de l'heure*, par mois*.

S'il n'y a pas possibilité de fixer au moment de la conclusion du contrat le montant de la rémunération, il y a lieu d'indiquer le mode et la base de calcul de cette rémunération.

Article 8 Le paiement de la rémunération sera effectué le par banque* ou ccp* sur le compte

IBAN

BIC

Article 9 (Eventuellement) Il est convenu l'octroi des avantages suivants :

.....
.....
Préciser les éventuels avantages accordés à l'étudiant et, le cas échéant, les conditions d'octroi de ces avantages.

Article 10 Les conditions de travail sont établies sur base des décisions de la commission paritaire
..... n°

Article 11 Jusqu'à l'expiration de la **période d'essai**, l'employeur et l'étudiant pourront mettre fin au présent contrat sans préavis ni indemnité.

Article 12 **Après la période d'essai**, l'employeur et l'étudiant peuvent mettre fin au présent contrat avant l'échéance fixée à l'article 2 moyennant un préavis écrit notifié à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas 1 mois, le délai de préavis à observer par l'employeur est de 3 jours et celui à observer par l'étudiant est de 1 jour. Ces délais sont fixés respectivement à 7 jours et à 3 jours lorsque la durée de l'engagement dépasse 1 mois. Ces délais notifiés dans les formes prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prennent cours le lundi qui suit la notification du préavis.

Article 13 Pour le reste, le contrat est soumis aux dispositions de la loi du 3 juillet 1978 et de ses arrêtés d'application, de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement, des conventions collectives sectorielles ou interprofessionnelles rendues obligatoires et du règlement de travail.

Article 14 L'étudiant reconnaît avoir reçu un exemplaire du présent contrat et une copie du règlement de travail. Il déclare en accepter les clauses et conditions.

En l'absence d'une DIMONA, une copie du présent contrat ainsi qu'une copie de l'accusé de réception du règlement de travail signé par l'étudiant doivent être transmises à la direction du contrôle des lois sociales (inspection) du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (voyez les adresses ci-dessous).

Fait en deux exemplaires signés par les parties à, le

Signature de l'étudiant
(précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Signature de l'employeur
ou de son délégué

Chaque exemplaire doit porter la signature des deux parties.

* Biffer la mention inutile.

Informations diverses

- La boîte de secours à la disposition du personnel se trouve : (préciser l'endroit)
- Les premiers secours sont assurés par : (préciser le nom de la personne, l'endroit et la façon dont on peut l'atteindre)
- Le service externe pour la prévention et la protection au travail auquel l'employeur est affilié est situé à : (préciser l'adresse et le n° de téléphone)
- Les noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection au travail et de la délégation syndicale sont, le cas échéant, repris dans le règlement de travail.
- La direction du contrôle des lois sociales (inspection) du district dans lequel l'étudiant est occupé est située à : (cocher l'adresse ci-après).

6700 Arlon	Centre administratif de l'Etat, Place des Fusillés	tel. (063) 22.13.71
1070 Bruxelles	Rue Ernest Blérot 1	tel. (02) 235.54.01
6000 Charleroi	Centre Albert, Place Albert 1 ^{er} 4, bte 8	tel. (071) 32.93.71
4020 Liège	Rue Natalis 49	tel. (04) 340.11.60 (70)
7000 Mons	Rue du Miroir 8	tel. (065) 35.15.10
5000 Namur	Place des Célestines 25	tel. (081) 73.02.01
5000 Namur (transport)	Place des Célestines 25	tel. (081) 25.44.04
1400 Nivelles	Rue de Mons 39	tel. (067) 21.28.24
7500 Tournai	Rue des Sœurs Noires 28	tel. (069) 22.36.51
4800 Verviers	Rue Fernand Houget 2	tel. (087) 30.71.91 (95)