

# Travail des étudiants : le contingent des 50 jours est remplacé par 475 heures dès 2017

13.12.2016



**À partir du 1er janvier 2017, le contingent de 50 jours de travail pendant lequel un employeur peut occuper un étudiant selon un tarif ONSS réduit (cotisation de solidarité) sera converti vers un contingent de 475 heures de travail.\***

## **Quels étudiants sont visés ?**

---

Le régime de la sécurité sociale est en principe applicable aux étudiants. Certains étudiants sont toutefois exclus du régime de la sécurité sociale pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- l'étudiant doit être occupé dans les liens d'un contrat de travail étudiant (contient des mentions obligatoires) ;
- l'étudiant ne peut pas travailler pendant les périodes de présence obligatoire au cours ou autres activités ;
- l'étudiant doit respecter son contingent. A partir du 1er janvier 2017, ce contingent passe à 475 heures par an au lieu de 50 jours par an.

L'employeur qui occupe un étudiant selon les conditions reprises ci-avant ne doit pas effectuer de retenues de sécurité sociale ordinaires sur la rémunération allouée à l'étudiant, ni payer de cotisations patronales. Une cotisation de solidarité est cependant due sur la rémunération (8,13 % dont 5,42 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge du travailleur).

## **Quelles nouveautés à partir du 1er janvier 2017?**

---

### **Déclaration Dimona en heures et plus en jours**

A partir du 1er janvier 2017, les prestations des étudiants devront être déclarées en heures et plus en jours car le contingent passe de 50 jours à 475 heures. Comme la réservation en Dimona se fera en heures, il n'y aura donc plus lieu de décompter 1 jour entier du contingent si un étudiant ne vient que travailler 3 heures sur la journée. Il suffira de décompter 3 heures des 475 heures.

Remarque :

- seules les heures réellement prestées sont déduites du contingent. Les heures pour les

jours fériés, les jours d'incapacité de travail, ... ne sont donc pas déduites du contingent de 475 heures (il ne s'agit pas d'heures réellement prestées). Par contre, l'indemnité payée pour ces heures doit être ajoutée à la rémunération pour le calcul de la cotisation de solidarité.

D'un point de vue pratique, au niveau de la déclaration Dimona :

- il faudra mentionner (outre les mentions habituelles), le nombre d'heures planifiées (au lieu du nombre de jours) en tant qu'étudiant ;
- les travailleurs doivent être renseignés comme « STU » pour entrer en ligne de compte pour la cotisation de solidarité ;
- la Dimona devra être effectuée par trimestre. Par conséquent, même si au moment de la conclusion du contrat d'étudiant, l'occupation couvre une période de 6 mois, il faudra faire une Dimona pour chaque trimestre.

## **Notion de tardivité et dépassement du contingent en Dimona**

Il sera possible de réserver des heures au tarif avantageux (cotisation de solidarité) seulement si les conditions suivantes sont remplies :

- la Dimona n'est pas tardive
- le contingent de 475 heures n'est pas dépassé.

### **NEW – notion de tardivité**

Pour pouvoir réserver des heures du contingent étudiant sous le régime de la cotisation de solidarité, la Dimona devra être effectuée à temps (au plus tard au moment du début des prestations).

- A défaut, toutes les heures déclarées seront considérées comme des heures hors contingent, c'est-à-dire sans tarif ONSS avantageux et ce, même si le contingent étudiant n'est pas dépassé.

*Exemple :*

*Une Dimona-IN est faite en date du 01/02 pour des prestations du 15/01 au 15/02. La Dimona est tardive et toutes les heures déclarées seront considérées comme hors contingent, c'est-à-dire, sans tarif ONSS avantageux.*

### **Heures en dépassement**

Le nombre d'heures qui peuvent être réservées dans la déclaration Dimona dépend de la durée du contrat de travail et du nombre d'heures restantes dans le contingent de 475 heures sur l'année civile.

- Toutes les heures au-delà de 475 heures sont hors contingent étudiant et ne bénéficieront pas du tarif ONSS avantageux.

Si, lors de la réservation d'un certain nombre d'heures dans la Dimona, le contingent est dépassé, l'employeur recevra un « avertissement » qui fera état du nombre d'heure de dépassement du contingent. "Seules les heures qui ont été acceptées en Dimona **garantissent** que l'employeur peut effectuer une déclaration DmfA avec la cotisation de solidarité."

*Exemple :*

*Le 01/01/2017, l'employeur introduit une Dimona pour 50 heures dans la période du 15/12/2017 au 31/12/2017. Au moment de la Dimona-IN, il reste 30h dans le contingent. L'employeur recevra un avertissement constatant un dépassement du contingent de 20 heures. Si le travailleur effectue 50 heures de prestations, il y aura donc 30 heures au tarif réduit et 20 heures au tarif ordinaire (sauf éventuelle libération d'heures).*

## **Quid au niveau de la DmfA (déclaration multifonctionnelle) ?**

Chaque trimestre, l'employeur doit rentrer une DmfA à l'O.N.S.S. Cette déclaration reprend les données relatives aux rémunérations et prestations des travailleurs. L'O.N.S.S. contrôle par une vérification trimestrielle le nombre d'heures déclarés dans la DmfA et procèdera annuellement à un contrôle ex-post des prestations après l'introduction de la DmfA du 4eme trimestre.

Par un cross control (entre Dimona et DmfA), les heures réservées dans la Dimona seront comparées aux heures prestées dans la DmfA.

Il peut y avoir 3 cas de figure :

- les heures en DmfA sont égales aux heures réservées en Dimona par l'employeur pour le trimestre : pas de problème, la DmfA confirme le contingent en Dimona ;
- les heures en DmfA sont inférieures aux heures réservées en Dimona par l'employeur pour le trimestre : les heures en surplus seront libérées du contingent;
- les heures en DmfA sont supérieures aux heures réservées en Dimona pour le trimestre : le contingent sera rectifié et les heures non-réservées pourront être régularisées en fin d'année (tarif normal) s'il apparait que l'étudiant a presté plus de 475 heures.

\* La base légale n'est pas encore publiée. Les informations sont donc communiquées sous réserve. Nous vous renvoyons également vers les instructions intermédiaires de l'ONSS pour quelques précisions supplémentaires.

Stéphanie Gabriel - Legal consultant

---