

Job étudiant : de quoi devez-vous tenir compte ?

10.04.2018



Les vacances scolaires et les mois d'été, au cours desquels vos travailleurs prennent congé, sont pour vous l'occasion idéale de faire appel à des étudiants.

Le travail peut être effectué à moindre coût via un contrat d'étudiant, pour autant que les règles relatives aux jobs étudiants soient respectées. Voici un rappel des principales dispositions.

1. Qui peut occuper un job étudiant ?

L'étudiant doit avoir au moins 16 ans (15 ans s'il a suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire) et suivre un enseignement de plein exercice.

Un étudiant qui termine ses études en juin et obtient son diplôme peut encore travailler sous contrat d'étudiant jusqu'au 30 septembre de l'année en cours.

Sont exclus :

- les étudiants qui travaillent plus de 12 mois consécutifs ;
- les étudiants inscrits uniquement dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit ;
- les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Si l'étudiant suit uniquement un enseignement à temps partiel, il peut conclure un contrat d'étudiant s'il :

- n'est donc pas occupé dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, d'une convention de stage à temps partiel, d'un contrat d'apprentissage ; et,
- travaille uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, un jeune inscrit dans un système de formation en alternance (autrement dit, un jeune qui suit une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de formation et une formation pratique en milieu professionnel) peut également être occupé sous contrat étudiant, sous certaines conditions :

- Le jeune peut uniquement être occupé comme étudiant les jours où il ne doit pas suivre de cours théorique ou ne doit pas être présent sur le lieu de travail, dans le cadre de sa formation en alternance ;
- Il ne bénéficie ni d'allocation de chômage, ni d'allocation d'insertion ;
- Il est occupé comme étudiant par un autre employeur que celui chez qui il suit le volet pratique de sa formation en alternance. Selon le SPF ETCS, ce dernier point doit être examiné par année scolaire. Par exemple, si un jeune termine le volet pratique de sa formation en juin, il peut conclure un contrat de travail étudiant pour les mois de juillet et d'août avec l'employeur qui l'occupait pendant l'année scolaire. Le fait que l'étudiant soit de nouveau occupé dans un système de formation en alternance au mois de septembre suivant n'a pas d'importance.

2. Quelle rémunération devez-vous payer ?

Un étudiant a droit à une rémunération égale à celle des autres travailleurs occupant une fonction de la même catégorie. Vous devez donc payer la rémunération fixée par le secteur (ou au niveau de l'entreprise si des règles plus favorables ont été adoptées), à moins que le secteur lui-même prévoit une exception pour les étudiants.

Le revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil national du travail s'applique également aux étudiants liés par un contrat d'étudiant d'un mois minimum.

3. Quand pouvez-vous bénéficier de la cotisation de solidarité ?

Ce qui est intéressant pour vous, c'est que, sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité est due et que l'étudiant est dispensé des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires ;
- l'étudiant ne preste pas plus de 475 heures, réparties sur l'année calendrier ;
- l'occupation doit avoir lieu pendant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement ; et,
- l'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

a) Qu'entend-on par heures prestées ?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona.

Les heures relatives aux jours fériés, aux jours de maladie rémunérés et d'autres heures qui ne sont pas réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire ne doivent pas être reprises dans le contingent d'heures. L'indemnité pour ce type d'heures sera par contre bien ajoutée au salaire, pour le calcul de la cotisation de solidarité.

Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona. Si un employeur occupe un étudiant une journée pendant 7 heures 36, il devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complètera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

b) Comment pouvez-vous consulter le solde d'heures de travail ?

L'étudiant peut imprimer une attestation reprenant le nombre d'heures restantes pendant lequel il peut encore être occupé comme étudiant sans dépasser le contingent de 475 heures. Il peut aussi vous transmettre un code d'accès vous permettant d'accéder au site portail de la sécurité sociale (www.securitesociale.be) pour consulter le nombre d'heures restantes.

Il vous est vivement recommandé de demander systématiquement à l'étudiant son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact d'heures restantes.

c) Que se passe-t-il en cas de dépassement ?

Ni vous ni l'étudiant n'avez intérêt à ce qu'il dépasse les 475 heures de travail. En effet, à partir de la 476^e heure, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

4. Dispense de précompte professionnel

Vous n'êtes pas obligé de retenir du précompte professionnel sur la rémunération que vous payez à l'étudiant lorsque les cotisations de sécurité sociale ne sont pas dues sur cette rémunération (à l'exception des cotisations de solidarité).

Vous devez établir une fiche fiscale et en remettre une copie à l'étudiant.

L'étudiant a droit à une exonération d'impôts de 7 730 euros.

Il reste considéré comme personne à charge de son (ses) parent(s) s'il répond simultanément aux 3 conditions suivantes :

- il fait partie du ménage de son (ses) parent(s). L'étudiant qui vit en semaine dans une chambre d'étudiant fait en principe partie du ménage de ses parents. Cette condition doit être remplie au 1er janvier de l'année suivant l'année de revenus (1er janvier 2019 pour l'année de revenus 2018) ;
- les rémunérations qu'il acquiert du fait de son occupation professionnelle ne constituent pas des frais professionnels dans le chef de son (ses) parent(s) (l'occupation professionnelle peut avoir lieu chez ses parents, mais ceux-ci ne peuvent pas déduire la rémunération allouée comme charge professionnelle) ;
- les revenus annuels (ressources nettes) de l'étudiant ne peuvent excéder les plafonds maximums suivants :

Qualité de la personne à charge	Brut	Net
Étudiant à charge d'un ménage	4 087,50 euros	3 270,00 euros
Étudiant à charge d'un isolé	5 900,00 euros	4 720,00 euros
Étudiant moins valide à charge d'un isolé	7 487,50 euros	5 990,00 euros

Par revenus, on entend entre autres les pensions alimentaires dépassant un certain montant et les revenus provenant de biens mobiliers et immobiliers. Par contre, la première tranche de 2 720 euros des rémunérations perçues d'un contrat d'étudiant ne doit pas être considérée comme un moyen d'existence.

5. Comment mettre fin à un contrat d'étudiant ?

Les trois premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Jusqu'à l'expiration de ce délai, chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ni indemnité.

Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat.

Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme dans le respect des délais suivants :

Durée de l'engagement	Délai de préavis à respecter par l'employeur	Délai de préavis à respecter par l'étudiant
1 mois maximum	3 jours calendrier	1 jour calendrier
Plus d'un mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier

Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale avec prise de cours le lundi qui suit la notification.

Le contrat d'étudiant peut également être rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la durée du délai de préavis non respecté.

En cas d'incapacité de travail de l'étudiant de plus de sept jours, résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

6. Que faire si... vous voulez conclure un contrat d'étudiant ?

Si vous êtes sûr de vouloir conclure un contrat d'étudiant, n'oubliez pas de tenir compte des obligations suivantes :

- le contrat d'étudiant contenant les mentions obligatoires doit être établi par écrit individuellement pour chaque étudiant, et ce au plus tard au moment de l'entrée en service de l'étudiant. Vous trouverez un modèle standard de « contrat d'étudiant » reprenant toutes les données nécessaires sur notre site web (cf. : www.groups.be > Documents en ligne > Contrats de travail) ;

- pour chaque étudiant, vous devez faire une déclaration Dimona correcte ;
 - le premier jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. Vous demanderez alors à l'étudiant de signer un reçu ;
 - vous devez conserver le contrat d'étudiant pendant 5 ans.
-