



PayCover

Juillet 2023

La newsletter de **PayCover asbl**
Secrétariat Social reconnu n°995

Contrat d'occupation d'étudiants

Les vacances d'été approchent à grands pas et de nombreux étudiants vont débiter leur recherche d'un « job de vacances ». Pour vous, en tant qu'employeur, c'est une possibilité de réduire vos frais de personnel en prévision du remplacement de collaborateurs et peut-être aussi de renforcer temporairement votre équipe, ... Un moment idéal pour vous donner un aperçu des dispositions les plus essentielles en matière d'occupation d'étudiants.

Qui est étudiant ?

Le terme étudiant n'est pas juridiquement défini. Il devrait assurément être précisé. Il concerne tant les étudiants qui suivent des études supérieures ou universitaires, que les jeunes de l'enseignement secondaire, ainsi que les jeunes suivant des études (supérieures) techniques ou artistiques et les jeunes se préparant au jury central. L'évaluation doit donc avoir lieu individuellement dans chaque situation. Le critère au moyen duquel on peut évaluer si

une personne suivant des études a bien le statut d'« étudiant », est de savoir si son objectif principal est d'étudier. Il n'y a pas de limite d'âge prévue.

Certaines catégories sont exclues de la possibilité de conclure un contrat d'étudiant¹ :

1. Les étudiants qui travaillent depuis au moins douze mois. Les étudiants qui travaillent durant au moins 12 mois sans interruption chez le même employeur,

deviennent des travailleurs normaux. En cas d'interruption effective et volontaire entre les périodes de travail, le jeune travailleur peut conserver son statut d'étudiant ;

2. Les étudiants inscrits dans une école du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit. Les étudiants dans l'enseignement à mi-temps ou dans l'enseignement avec un plan d'apprentissage limité dans un système de « formation en alternance », peuvent être engagés

info@paycover.be - www.paycover.be

COURTRAI

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 COURTRAI
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

GAND

Dublinstraat 35 bus 014
9000 GAND
T. 09 218 17 70
F. 09 218 17 79

BRUXELLES

Avenue du Port 104-106
1000 BRUXELLES
T. 02 421 07 25
F. 02 420 67 79

VILLERS-LE-BOUILLET

Rue de Wareme 119
4530 VILLERS-LE-BOUILLET
T. 019 63 23 80
F. 019 63 73 01

avec un contrat de travail pour étudiants, moyennant cumulativement le respect des conditions suivantes :

- le système d'enseignement suivi comprend d'une part une formation théorique² et d'autre part, une formation pratique sur le lieu de travail
 - l'occupation en tant qu'étudiant a lieu chez un autre employeur que celui chez qui la formation pratique sur le lieu de travail est dispensée. Durant les mois de juillet et août, l'étudiant peut, selon les instructions de l'ONSS, également effectuer un « job de vacances » sur son lieu de stage.
 - l'étudiant ne bénéficie pas d'une indemnité de chômage ni d'un revenu de remplacement. Les étudiants à mi-temps dans l'enseignement ou avec un plan d'apprentissage limité qui suivent uniquement une formation théorique, peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiants, mais seulement durant les vacances scolaires.
3. Les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur programme d'études. Cette exclusion vise tous les stages effectués dans le cadre du programme d'études.

Qui plus est, il convient également de tenir compte des dispositions relatives à l'*obligation scolaire*³. L'obligation scolaire l'est à temps plein jusqu'à l'âge de 15 ou 16 ans, à condition d'avoir suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire (sans pour autant les avoir réussies). L'obligation scolaire l'est à temps partiel à partir de 15 ou 16 ans et ce, jusqu'au 30 juin de l'année calendrier où le jeune atteint 18 ans.

Pour être occupé sous un contrat de travail d'étudiants, le jeune doit avoir atteint l'âge de 15 ans et ne plus être sous l'obligation scolaire à temps plein ou avoir au moins 16 ans.

Les étudiants qui suivent des études supérieures et qui les arrêtent, ont encore le droit d'être engagés comme étudiant durant le reste de l'année académique. Le statut d'étudiant est maintenu aussi longtemps que l'élève est inscrit dans l'établissement scolaire. Les jeunes qui arrêtent leurs études et qui sont encore en obligation scolaire ne peuvent plus être occupés sous contrat d'étudiant.

Job d'étudiant versus emploi d'étudiant

Il n'existe aucune définition des termes "job d'étudiant" et "emploi d'étudiant".

Le terme "job d'étudiant" est la plupart du temps utilisé pour des étudiants qui ne travaillent pas plus de 600 heures et pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale normale ne doit donc être payée.

Le terme « emploi d'étudiant » est la plupart du temps utilisé pour un étudiant pour lequel des cotisations normales de sécurité sociale sont payées pour son salaire.

Le contrat de travail d'occupation d'étudiants⁴

Qui peut conclure le contrat ?

Les jeunes ayant atteint l'âge de 16 ans, ou les jeunes de 15 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein peuvent signer un contrat d'occupation d'étudiants.

Le contrat d'occupation d'étudiants⁵

La loi sur les contrats de travail régit l'occupation d'étudiants qui effectuent un travail moyennant rémunération sous l'autorité d'un employeur.

Un contrat conclu entre un employeur et un étudiant est, sauf preuve contraire, est un contrat de travail.

Selon le cas, il s'agit d'un contrat de travail pour ouvriers, employés,

représentants de commerce ou domestiques.

Le contrat de travail doit être établi individuellement et par écrit pour chaque étudiant, au plus tard le jour de l'entrée en service.

Mentions obligatoires

Le contrat de travail écrit pour étudiants doit comporter les mentions suivantes:

1. Identité, date de naissance, domicile et, éventuellement la résidence des deux parties;
2. Date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
3. Lieu de l'exécution du contrat;
4. Description concise de la fonction à exercer;
5. Durée journalière et hebdomadaire du travail;
6. Applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs; la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée à l'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
7. Moment du paiement de la rémunération;
8. Lieu où sera logé l'étudiant si l'employeur s'est engagé à le loger;
9. Commission paritaire compétente;
10. Commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail (c'est l'horaire de travail);
11. Endroit où l'on peut joindre la personne désignée pour donner les premiers soins et façon dont on peut la joindre;
12. Endroit où se trouve la boîte de secours;
13. Le cas échéant, noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;
14. Le cas échéant, noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la

- protection au travail;
15. Le cas échéant, noms et possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;
 16. Adresse et numéro de téléphone du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail;
 17. Adresse et numéro de téléphone du Contrôle des Lois Sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Lorsque les mentions visées aux points 11 à 17 figurent au règlement du travail, il est permis de ne pas les mentionner explicitement dans le contrat de travail, à condition que le contrat renvoie aux dites mentions dans le règlement de travail.

Accusé de réception du règlement de travail

Une copie du règlement de travail doit être remise à chaque travailleur. Pour l'occupation d'étudiants, un accusé de réception doit absolument être signé.

Le contrat de travail d'occupation d'étudiants est un document social obligatoire. Le contrat doit être conservé pendant 5 ans après la fin de l'exécution du contrat, à l'endroit où l'étudiant a été occupé.

Sanctions

Lorsqu'il n'y a aucun écrit répondant aux prescriptions légales, ou si aucune Dimona n'a été effectuée, alors le contrat d'occupation d'étudiants peut être rompu à n'importe quel moment par l'étudiant, sans préavis ni indemnité.

Lorsqu'il n'y a pas de copie ou lorsque les mentions relatives à la date de début et de fin de l'exécution du contrat, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire de travail en vigueur dans le règlement de travail font défaut, alors pour l'employeur, ce sont les mêmes conditions que celles en vigueur pour un contrat à durée indéterminée qui s'appliquent. Cette sanction n'est cependant pas d'ap-

plication si l'employeur peut prouver que les mentions manquantes de l'horaire de travail ou de la référence à l'horaire applicable dans le règlement de travail ne portent aucun préjudice à l'étudiant.

Etudiants étrangers⁶

En principe, un permis de travail et un titre de séjour sont requis pour engager un ressortissant d'un pays tiers.

Les ressortissants d'un pays membre de l'espace Economique Européen ainsi que les ressortissants de la Confédération helvétique⁷ sont également dispensés des formalités complémentaires concernant un engagement éventuel.

Si l'étudiant n'est pas ressortissant d'un pays de l'EEE, il peut être embauché moyennant la présentation d'un titre de séjour pour suivre des études dans un établissement scolaire en Belgique⁸ - donc indépendamment de sa nationalité - et uniquement pour des prestations de travail effectuées *durant les vacances scolaires*.

Dans une telle situation, l'employeur doit vérifier si l'étudiant dispose d'un permis de séjour mentionnant le fait que cet engagement est autorisé. Il n'y a pas de limite quant au nombre d'heures de travail pouvant être prestées. Un engagement en dehors des vacances scolaires est autorisé si ces étudiants sont en mesure de présenter un permis de séjour (ou une autre autorisation de séjour). L'occupation de l'étudiant ne peut plus dépasser vingt heures par semaine et doit être compatible avec ses études.

Temps de travail⁹

La durée du travail par jour et par semaine est l'une des mentions obligatoires du contrat de travail pour l'occupation d'étudiants.

Le temps de travail pour les jeunes travailleurs, c'est-à-dire pour les travailleurs de moins de 18 ans, ne peut

pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine (ou la limite la plus basse établie par une cct).

Par temps de travail on entend le temps durant lequel le jeune travailleur est à la disposition d'un ou de plusieurs employeurs. Il est interdit pour les jeunes travailleurs en dessous de 18 ans de travailler plus de huit heures par jour et d'effectuer des heures supplémentaires. Il y a toutefois quelques exceptions

Le jeune travailleur a droit à un jour de repos supplémentaire avant ou après le dimanche. Cela signifie qu'un jeune travailleur doit toujours travailler sous un régime de cinq jours par semaine.

A noter que juridiquement parlant, le régime de six jours par semaine est toujours la norme, mais de nombreux secteurs et entreprises adoptent déjà le régime de cinq jours de travail par semaine.

La durée d'une période de travail ne peut pas être plus courte que 3h. Il existe cependant certaines exceptions concernant notamment les ouvriers dont le travail ne consiste qu'au nettoyage des locaux dans lesquels l'employeur se trouve pour des raisons professionnelles et dans la Commission paritaire des entreprises hôtelières (CP 302) dans laquelle la période de travail minimum est de 2 heures.

Le temps de travail hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel ne peut pas être inférieur à un tiers du temps de travail des travailleurs à temps plein appartenant à la même catégorie dans l'entreprise.

La limite de la durée minimale du temps de travail n'est cependant pas d'application pour l'engagement avec un contrat de travail d'étudiants, pour lequel aucune cotisation sociale n'est due (sauf la cotisation de solidarité). En outre, les exceptions habituelles sont toujours valables.

Pauses et temps de repos¹⁰

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de quatre heures et demie sans interruption. Lorsque le travail journalier s'élève à plus de quatre heures et demie, une demi-heure de repos est octroyée. S'il s'élève à six heures, la période de repos est d'une heure dans laquelle une demi-heure doit être prise en une fois.

Le temps de repos entre la fin et la reprise du travail doit au moins être de douze heures consécutives.

Les jeunes de plus de 18 ans ne peuvent plus travailler plus de six heures sans interruption. Lorsque le temps de travail dépasse six heures, le travailleur a droit à une pause de 15 minutes à moins qu'une convention collective en ait décidé autrement.

Entre la fin et la reprise du travail, le travailleur a droit à au moins onze heures consécutives de repos.

Travail les dimanches et jours fériés¹¹

Pour tous les travailleurs il est en principe interdit de travailler les dimanches et jours fériés. Il existe un nombre limité d'exceptions à cette interdiction. Pour les jeunes de moins de 18 ans, la réglementation est encore plus "sévère".

L'occupation les dimanches et jours fériés est exceptionnellement autorisée par exemple durant les vacances de Noël et de Pâques et lors du dimanche de Pentecôte, jusqu'au 30 septembre pour les entreprises (petits commerces, coiffeurs) situées dans les stations balnéaires, les zones aéroportuaires et dans les centres touristiques. Il existe aussi une exception pour les entreprises ressortissant à la CP 302 ou les étudiants travaillant dans une boulangerie.

Même en situation dérogatoire, les jeunes ne peuvent pas travailler plus

d'un dimanche sur deux, sauf autorisation préalable des services de l'Inspection des lois sociales. En tout état de cause, le repos hebdomadaire des jeunes travailleurs ne peut être inférieur à 36 heures consécutives. En outre, en cas d'occupation le dimanche, ils ont droit à un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède directement le dimanche.

Pour les étudiants ayant atteint l'âge de 18 ans, un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives doit être prévu.

La législation relative aux jours fériés payés est applicable pour les étudiants. Cela signifie donc que le travailleur est obligé de payer le salaire pour les jours fériés qui tombent durant leur période d'occupation, conformément aux dispositions générales.

Pour les jours fériés après la fin du contrat de travail ou des prestations, il existe un régime spécial de paiement du salaire qui varie en fonction de la durée de l'occupation:

- En cas d'occupation de moins de 15 jours, l'étudiant n'a droit à aucun jour férié après la fin du contrat de travail
- En cas d'occupation de 15 jours à 1 mois, l'étudiant a droit au salaire des jours fériés qui tombent dans les 14 jours calendrier après la fin du contrat de travail.
- En cas d'occupation de plus d'1 mois: l'étudiant a droit aux jours fériés qui tombent dans les 30 jours après la fin du contrat de travail.

Salaire

Le salaire est déterminé à l'aide des salaires minimum en vigueur dans le secteur. Certains secteurs prévoient des salaires minimums spécifiques pour étudiants. Ainsi dans la CP 140.03 (les ouvriers du transport de marchandises pour compte de tiers), des salaires pour étudiants ont de nouveau été introduits, et ce depuis le 1er janvier 2020. Le salaire d'un étu-

diant dans ce secteur est fixé à un minimum de 90% du salaire horaire de la fonction exercée selon le cas pour le personnel roulant, non roulant et de garage¹².

Dans la CP 226 (employés du commerce et du transport international), le salaire d'un étudiant est fixé à 90% de l'échelle barémique de classe 1 pour une ancienneté de 0 an¹³.

Si l'étudiant reçoit un repas gratuitement au travail, alors celui-ci devient un avantage en nature imposable d'une valeur de :

- 0,55€ par jour pour un petit déjeuner
- 1,09€ pour un déjeuner
- 0,84€ pour un dîner (soir)

Cet avantage est soumis aux cotisations sociales.

Incapacité de travail

L'étudiant est tenu, comme tout autre travailleur, de prévenir son employeur immédiatement en cas d'incapacité de travail. En outre, il est tenu de remettre un certificat médical, si une convention collective de travail le prescrit ou si l'employeur le lui demande¹⁴.

En cas d'incapacité de travail, l'étudiant a droit au paiement du salaire garanti aux mêmes conditions que celles prévues pour les employés, les ouvriers ou les employés domestiques, selon la nature du travail exercé.

Dispositions spéciales pour les étudiants au pair

L'employeur doit fournir à l'étudiant au pair qui est en incapacité de travail, un logement décent et des soins appropriés, aussi longtemps que nécessaire.

Les frais médicaux, médicaments et soins hospitaliers ne sont pas à charge de l'employeur, sans préjudice des dispositions en vigueur dans la législation sur les accidents du travail.

En cas de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu de prévenir les personnes désignées par l'étudiant. Si l'étudiant est mineur non émancipé, l'employeur doit prévenir la personne qui a l'étudiant à sa charge.

Période d'essai¹⁵

Les trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Durant cette période, chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnités.

Fin du contrat de travail¹⁶

Chaque partie a le droit de mettre fin au contrat moyennant remise d'un préavis à l'autre partie.

Lorsque la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis qui doit être observé par l'employeur est de trois jours. Celui qui doit être observé par l'étudiant est de un jour. Ces délais sont respectivement de sept et trois jours lorsque la durée de l'engagement dépasse un mois.

Les dispositions habituelles relatives au préavis sont d'application. Le délai de préavis débute le lundi suivant la semaine de la notification de préavis.

En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail si l'incapacité dure plus de sept jours, moyennant le paiement d'une indemnité correspondant au salaire convenu, soit pour la durée du préavis, soit pour la période de préavis restant encore à courir.

Bien-être au travail¹⁷

Lorsqu'un employeur souhaite engager un étudiant, il est tenu d'effectuer une analyse de risques spécifique et préalable pour vérifier s'il y a des activités à haut risque pour les jeunes et pour les autres travailleurs. Il doit pour ce faire porter une attention spécifique aux facteurs et

aux éléments qui pourraient rendre le travail plus dangereux pour eux.

Cette analyse de risques doit être effectuée avant la mise au travail de l'étudiant et doit être renouvelée au moins une fois par an, ainsi qu'à chaque modification significative du poste de travail auquel l'étudiant est affecté. Si un risque est constaté, l'employeur devra prendre des mesures de prévention.

Lors de son entrée en service, l'étudiant doit recevoir un certain nombre de renseignements relatifs à la nature des risques du travail, à l'utilisation des machines, aux vêtements de travail, à l'organisation de l'octroi des premiers soins, aux différents organes de prévention et de protection au travail, etc. En outre, un accueil doit être prévu pour l'étudiant et un parrain ou une marraine doit être désigné(e).

Les étudiants sont soumis à un contrôle général de santé qui est d'ailleurs valable pour tous les collaborateurs. Outre l'inspection générale, il existe une inspection de santé spéciale introduite afin de tenir compte d'un certain nombre de caractéristiques spécifiques liées à l'engagement de jeunes travailleurs. C'est pour cette raison que certains jeunes doivent toujours effectuer un contrôle médical préalable. Il s'agit :

- des jeunes qui au début de leur occupation, n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans ;
- des jeunes effectuant un travail de nuit ;
- des jeunes exerçant une activité dangereuse pour autant qu'ils aient plus de 18 ans, que leurs études soient en rapport avec cette activité et que le comité de prévention et de protection au travail (CPPT) ainsi que les conseillers en prévention (aussi bien interne qu'externe) aient rendu un avis favorable.

Il est interdit de faire effectuer certaines tâches professionnelles aux étudiants. L'employeur ne peut pas

faire exécuter les tâches qui dépassent leurs capacités physiques ou psychologiques. Les étudiants ne peuvent effectuer des tâches professionnelles les exposant à des matières toxiques, mutagènes, tératogènes, cancérigènes, à des ondes ionisantes, à des températures extrêmes, à du bruit ou des vibrations.

L'employeur ne peut pas non plus laisser l'étudiant utiliser certaines machines bien spécifiques (ex. : pistolets de scellement) ou lui faire effectuer certaines activités dangereuses, comme par exemple, la conduite de pelleteuse ou des chariots élévateurs, le chargement et le déchargement de navires, etc. Les jeunes travailleurs ne peuvent pas non plus être occupés à certains endroits spécifiques.

Les étudiants peuvent néanmoins effectuer ces tâches interdites pour autant et à la condition qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

- avoir plus de 18 ans;
- leur filière d'études est liée à ces tâches interdites
- le comité de prévention et de protection au travail (CPPT) (interne et externe) ainsi que les conseillers en prévention ont donné un avis positif.

Cotisations de sécurité sociale¹⁸

Lorsqu'un travailleur effectue des prestations sous l'autorité d'une autre personne et est rémunérée pour ce faire, les cotisations de sécurité sociales sont en principe dues sur ce salaire.

Toutefois, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur le salaire des étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'étudiants et ce, durant les 600 premières heures d'occupation au d'une année calendrier, tombant durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements scolaires.

Il y a bien une cotisation de solidarité qui est due. Celle-ci s'élève au

total à 8,13% dont 2,71% à charge de l'étudiant et 5,42% à charge de l'employeur. En outre, l'employeur doit également verser une cotisation spéciale de 0,01% au fonds amiante.

Le contrat d'étudiant

Pour l'occupation d'un étudiant, il est obligatoire de signer un contrat de travail pour étudiants.

L'étudiant ne peut pas avoir travaillé plus de douze mois sans interruption chez le même employeur¹⁹. Une fois que cette période est terminée, que l'on soit toujours dans la même année calendrier ou non, l'étudiant ne peut plus signer d'autre contrat d'étudiant avec cet employeur.

L'ONSS définit comme « période ininterrompue de douze mois », un contrat d'un an ou des contrats consécutifs qui totalisent douze mois au total. L'étudiant peut donc travailler chez le même employeur pendant plusieurs années consécutives et ce, pour autant et à la condition qu'il y ait au moins une période d'interruption effective entre les différents contrats.

L'ONSS accepte qu'un étudiant qui termine ses études et obtient son diplôme en juin, puisse encore travailler jusqu'au 30 septembre sous le régime de la cotisation de solidarité. Pour ce faire, il est requis que l'occupation possède bien les caractéristiques d'un job d'étudiant. Il ne peut s'agir d'une période d'essai "dégui-sée"...

Quota de 600 heures

L'employeur/l'étudiant dispose d'un quota de 600 heures par année calendrier. Chaque année, le compteur est remis à zéro. Le solde des heures est déterminé selon les heures déjà communiquées dans la Dimona.

Sans Dimona préalable 'STU', la déclaration DMFA avec cotisation de solidarité ne sera pas acceptée, même si le quota de l'étudiant n'est pas épuisé. Une Dimona effectuée

tardivement donnera lieu à un assujettissement aux cotisations de sécu-rités sociales normales.

Seules les heures effectivement pres-tées doivent être communiquées en tant « qu'heures » et déduites du quota. Les heures qui n'ont pas été prestées mais qui ont été payées par l'employeur comme les jours fériés, les jours de maladie, ne doivent pas être reprises dans « le nombre d'heures. Les indemnités pour ces heures sont ajoutées au salaire pour le calcul des cotisations de solidarité.

La cotisation de solidarité est uni-quement d'application sur les 600 premières heures reprises dans la Dimona sous le type de travailleur « STU ». Il s'agit donc du nombre d'heures communiquées au mo-ment où la Dimona est effectuée qui définit le compte du quota en non la date de l'occupation elle-même.

Il est possible de choisir d'appliquer ou non les cotisations normales de sécurité sociale et les cotisations de solidarité.

Ceci aura des conséquences aussi bien pour l'étudiant que pour l'em-ployeur Le « type de travailleur » communiqué dans la Dimona déter-mine si c'est la cotisation de solida-rité qu'il faudra payer (STU) ou non (EXT-OTH).

Si le quota de 600 heures est dépassé, les cotisations de sécurité sociales sont dues à partir de la 601e heure.

Student@work

L'étudiant peut consulter le nombre d'heures restant durant lesquels il peut encore travailler (=le nombre d'heures pour lesquels il peut en-core travailler sous le régime cotisa-tions de solidarité), via l'application student@work, disponible sur le site Internet www.studentatwork.be.

L'étudiant peut également imprimer ou envoyer électroniquement une attestation reprenant le nombre d'heures restantes. Cette attestation

comprend également un code d'ac-cès avec lequel l'employeur peut lui-même consulter le quota d'heures de l'étudiant, toujours via l'applica-tion Internet student@work, dispo-nible sur le portail du site web de la sécurité sociale). Ce code d'accès reste valable durant tout le mois du-quel l'attestation a été délivrée ainsi que les deux mois suivants.

Combinaison avec d'autres occupations

Le quota étudiant de 600 heures peut être cumulé avec une occupa-tion de 190 heures dans le secteur socioculturel, à condition que ces occupations soient bien distinctes les unes des autres. Les jours d'occu-pation dans le secteur socioculturel doivent être indiqué dans la Dimona avant l'occupation (type de travail-leur « A17 »).

Le quota étudiant peut être cumulé avec une occupation de travailleur occasionnel dans l'horeca. L'étudiant peut d'abord travailler 600 heures comme étudiant, ensuite 50 jours comme travailleur occasionnel dans l'horeca, mais les avantages liés aux deux statuts ne peuvent pas être cumulés.

Pour les 600 premières heures pres-tées en tant qu'étudiant, dans l'hore-ca ou dans un autre secteur, la coti-sation de solidarité est calculée sur le salaire réel ou sur le forfait journalier s'il est payé aux pourboires (unique-ment pour les emplois manuels) et non au forfait travail occasionnel horeca.

L'étudiant pourra ensuite travailler comme travailleur occasionnel dans l'horeca pour un maximum de 50 heures avec les pourcentages de coti-sations habituels qui, le cas échéant, seront calculés à un taux horaire ou journalier inférieur. Pour les 600 pre-mières heures, il faut introduire dans la Dimona la mention 'STU' comme type de travailleur et pour les jours, il sera renseigné avec la mention 'EXT' pour les jours prestés en tant que tra-vailleur occasionnel.

Le quota peut également être combiné avec le statut de travailleur occasionnel dans l'agriculture et le jardinage. L'étudiant peut donc d'abord travailler 600 heures en tant qu'étudiant, puis 65 jours en tant que travailleur occasionnel dans l'agriculture et le jardinage et éventuellement encore 35 jours en tant que travailleur occasionnel dans la culture des chicons ou des champignons. Les avantages liés aux deux statuts ne peuvent pas être cumulés. Pour les 600 premières heures prestées en tant qu'étudiant (dans l'agriculture ou le jardinage ou dans un autre secteur), la cotisation de solidarité est calculée sur le salaire réel et non sur le forfait de travail occasionnel agriculture et jardinage.

L'étudiant peut ensuite travailler comme travailleur occasionnel dans l'agriculture et le jardinage pendant 65 jours maximum, éventuellement avec 35 jours supplémentaires dans la culture des chicons ou des champignons, avec les pourcentages de cotisations normales respectivement sur le forfait journalier agriculture ou jardinage. Pour les 600 premières heures, il doit être introduit comme 'STU' (type de travailleur), et pour l'occupation en tant que travailleur occasionnel, comme 'EXT'.

Allocations familiales²⁰

Flandre

L'étudiant a un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois de l'année calendrier ou il/elle atteint l'âge de 18 ans. A partir de 18 ans, l'étudiant pourra travailler un maximum de 600 heures par an avec un revenu pour l'occupation d'étudiants.

Région de Bruxelles-Capitale

L'étudiant a un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois de l'année calendrier ou il/elle atteint l'âge de 18 ans. Ensuite, l'étudiant qui travaille pendant ses études conserve son droit aux allocations familiales à condition qu'il ne travaille

pas plus de 240 heures par trimestre. Attention, durant le 3e trimestre (les mois de juillet, août et septembre), le jeune est autorisé à travailler plus de 240 heures à condition qu'il reprenne les cours dès le début de l'année scolaire ou académique suivante.

Wallonie

L'étudiant a un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois de l'année calendrier ou il/elle atteint l'âge de 18 ans.

Ensuite, l'étudiant qui travaille pendant ses études conserve son droit aux allocations familiales à condition qu'il ne travaille pas plus de 600 heures par an. Il existe en outre un supplément de 240 heures par trimestre, que l'étudiant peut effectuer en plus des 600 heures par an. Ces 240 heures ne sont pas prises en compte dans le calcul des 600 heures annuelles.

Communauté germanophone

L'étudiant a un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois de l'année calendrier ou il/elle atteint l'âge de 18 ans. Ensuite, l'étudiant qui travaille pendant ses études conserve son droit aux allocations familiales à condition qu'il soit embauché avec un contrat d'étudiants.

Chômage

Pour pouvoir prétendre aux allocations de chômage, le travailleur doit suivre un stage d'attente, c'est-à-dire, pouvoir prouver un certain nombre d'heures de travail effectuées au cours d'une période de référence. Il s'agit de la période précédant directement la demande.

Après la fin des études, un stage d'insertion professionnelle doit être entrepris. Durant celle-ci, le jeune doit être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'agence régionale pour l'emploi (VDAB, Actiris, Forem ou ADG) et chercher activement du travail. La période de stage

d'insertion professionnelle dure 310 jours. Cette période commence au plus tôt le 1er août qui suit la fin des études, sauf si le jeune a arrêté ses études durant l'année scolaire.

Après la fin des études, tout engagement en tant que travailleur est soumis au paiement de cotisations sociales. Une occupation en tant qu'étudiant pour laquelle seule une cotisation de solidarité est due et compte uniquement, si les prestations sont effectuées au(x) mois d'août et/ou septembre après la fin des études.

Fiscalité

Précompte professionnel

En principe, tous les revenus du travail sont soumis au précompte professionnel.

Il n'y a cependant pas de précompte professionnel sur les rémunérations payées ou octroyées aux étudiants dont l'engagement, dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiants écrit, ne dépasse pas 50 jours de travail par année calendrier, pour autant que ces rémunérations ne soient pas soumises au paiement des cotisations sociales ONSS normales, conformément à la réglementation sur la sécurité sociale, exception faite des cotisations de solidarité.

Enfant à charge

Pour qu'un enfant soit à charge, 3 conditions doivent être remplies :

1. L'enfant doit faire partie de la famille depuis le 1er janvier ;
2. Les ressources nettes de l'enfant ne peuvent pas dépasser un certain montant (voir tableau) ;
3. L'enfant ne peut pas recevoir de rémunérations que vous introduisez en frais professionnels. Exemple : Durant les vacances, votre enfant vous aide dans votre entreprise familiale. Son salaire est comptabilisé comme frais professionnels. A ce moment-là, l'enfant n'est plus à

charge ! Peu importe le montant de ses ressources !

Assujettissement à l'impôt

Un étudiant a droit, comme toute personne soumise à l'impôt des personnes physiques, à "un montant exonéré d'impôts". Cela signifie qu'une partie du montant n'est pas imposé.

Pour l'année d'imposition 2024 (revenus 2023), le montant exonéré d'impôts s'élève à 10.160 euros.

Une déclaration d'impôts est toujours obligatoire même si les revenus restent en dessous du montant imposable. Via l'impôt des personnes physiques, le précompte professionnel éventuellement versé en trop sera récupéré.

<i>Année de revenus 2023 - Année d'imposition 2024</i>	<i>Revenu net imposable</i>	<i>Revenu brut imposable</i>
Plafond général pour enfants à charge	€ 3.820,00	€ 7.965,00
Plafond spécial pour les enfants à charge d'un assujetti imposé comme isolé	€ 5.520,00	€ 10.090,00
Plafond spécial pour enfants handicapés à charge d'un assujetti isolé	€ 7.010,00	€ 11.952,50

1. A.R. du 14.07.1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 8 août 1995).
2. La formation théorique doit être dispensée dans un établissement scolaire ou un centre de formation, fondé, subsidié ou agréé par l'autorité compétente.
3. Loi du 29 juin 1983 relative à l'obligation scolaire, M.B. 9 juillet 1983.
4. Art. 130 bis de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B. 22 août 1978
5. Art. 120 et suiv. de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, M.B. 22 août 1978
6. Loi du 9 mai 2018 concernant l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation de séjour spécifique, M.B. 9 juin 2018, A.R. du 2 septembre 2018 portant sur l'exécution de la loi du 9 mai 2018 concernant l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation de séjour spécifique, M.B. 17 septembre 2018.
7. Bulgarie, Chypre, Danemark, Allemagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Autriche, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Espagne, République tchèque, Royaume-Uni et Suède.
8. L'exonération n'est pas valable pour les étudiants qui étudient à l'étranger et qui restent durant les vacances scolaires à l'étranger, qui souhaitent venir en Belgique pour exécuter un contrat de travail pour étudiants.
9. Article 30 et 31 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (B.S. 30 mars 1971); article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 22 août 1978); article 21 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (M.B. 30 mars 1971)
10. Article 34 et 38 bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (M.B. 30 mars 1971).
11. Article 11 et suiv. et 35 et suiv. de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (M.B. 30 mars 1971); article 14 de la Loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, M.B. 3 janvier 1974; A.M. du 18 avril 1974 déterminant les modalités d'exécution de l'arrêté-loi du 4 janvier 1974 concernant les jours fériés, M.B. 24 avril 1974.
12. Convention collective de travail du 17 octobre 2019 concernant l'occupation d'étudiants, entrée en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée indéterminée.
13. Convention collective de travail du 1er juillet 2019 relative aux conditions salariales, entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée
14. Article 31 Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 22 août 1978)
15. Article 127 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 22 août 1978)
16. Article 130 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 22 août 1978)
17. Titre VIII du Code sur le bien-être au travail
18. Article 17 bis de la loi du 27 juin 1969 - révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B. 5 décembre 1969, err. M. B. 22 décembre 1970)
19. Avant c'était six mois.
20. Article 62 §3 de la Loi générale sur les allocations familiales du 19 décembre 1939, M.B. 22 décembre 1939; A.R. du 10 août 2005 pour la fixation des conditions d'octroi des allocations familiales pour le compte de l'enfant suivant un enseignement ou une formation, M.B. 19 août 2005