

# *Le travail des étudiants*

Tout ce que vous devez savoir  
sur le travail étudiant



**acerta**

Le meilleur  
est en vous

# Contenu

Date de parution: avril 2025



**Le secrétariat social  
le plus personnalisé**

---

**Des outils numériques  
intelligents**

*pour une gestion plus efficace  
du personnel et des salaires*

---

**Conseils proactifs**

*Pourquoi choisir  
Acerta ?*



**Qui est étudiant ?** [Page 5](#)

**À partir de quel âge un étudiant peut-il travailler ?** [Page 8](#)

**Le contrat de travail pour l'occupation des étudiants.** [Page 9](#)

**Fin du contrat étudiant.** [Page 15](#)

**Conditions de rémunération et de travail.** [Page 18](#)

**Cotisations sociales.** [Page 26](#)

**Situation fiscale des étudiants travailleurs.** [Page 31](#)

**Assurance accidents de travail.** [Page 34](#)

**Vacances annuelles.** [Page 34](#)

**Allocations familiales.** [Page 35](#)



Au cours des vacances d'été, un grand nombre d'étudiants sont engagés pour permettre au personnel occupé normalement de prendre congé tout en maintenant la production à son niveau habituel. Mais, le travail des étudiants n'est pas un synonyme de travail de vacances. En effet, un étudiant peut être occupé durant l'année scolaire ou académique.

Un « contrat d'occupation d'étudiants » doit toujours être conclu. Le « contrat d'occupation d'étudiants » n'est pas un nouveau type de contrat de travail distinct. En fonction de la nature du travail, il s'agit d'un contrat de travail ordinaire pour un ouvrier, un employé, un représentant de commerce, un domestique ou un travailleur à domicile (pour simplifier, nous utiliserons désormais le terme de 'contrat d'étudiant').

Toutefois, l'employeur devra tenir compte d'une série des dispositions particulières visant à protéger l'étudiant. Ces règles particulières sont tant un complément qu'une dérogation aux règles générales applicables aux travailleurs ordinaires.

Conformément à la législation sur l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) et moyennant le respect de certaines conditions, les étudiants ne sont pas soumis aux cotisations normales de sécurité sociale pendant un nombre limité d'heures par an. Pour eux, l'employeur ne paie qu'une cotisation de solidarité pour les heures prestées.

#### Définition

La loi ne définit pas la notion d' "étudiant". Le concept est interprété au sens large. Est considéré comme étudiant : **toute personne inscrite dans un établissement d'enseignement ou préparant un examen devant le jury central et ayant le statut principal d'étudiant.**

#### Donc :

*Des travailleurs ou des chômeurs qui suivent une formation n'ont pas le statut d'étudiant. Leur statut reste celui de salarié ou de chômeur.*

# Qui est étudiant ?

## Contrat étudiant

Un contrat d'étudiant peut être conclu avec les jeunes suivants :

- Les élèves réguliers qui suivent l'enseignement secondaire
- Les étudiants réguliers qui suivent l'enseignement supérieur ou universitaire
- Ceux qui préparent un examen à passer devant le jury central
- Les étudiants inscrits qui préparent leur travail de fin d'études
- Les étudiants inscrits comme élèves libres.

Le travail étudiant est également possible pour les jeunes qui suivent un système d'éducation « mixte » composé d'une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation créé, subventionné ou reconnu par l'autorité compétente et d'une formation pratique sur le lieu de travail. Pour pouvoir bénéficier de la qualité d'étudiant selon le régime fiscal et social avantageux, les conditions suivantes doivent être remplies par les étudiants en alternance:

- le travail doit être effectué à un moment où l'étudiant ne doit pas suivre d'enseignement ou de formation ou ne doit pas être présent sur le lieu de travail ( par exemple pendant les vacances scolaires);
- et uniquement pour les prestations livrées chez un autre employeur que celui chez qui ils suivent leur formation pratique sur le lieu de travail. L'ONSS accepte que cette réserve ne s'applique pas aux mois d'été (juillet et août, pendant la période où le contrat d'alternance n'est pas actif) afin que le jeune puisse également effectuer un travail de vacances auprès de son organisme de formation ;
- et dans la mesure où ils ne bénéficient pas d'allocations de chômage ou d'une allocation d'insertion.

Le jeune qui suit uniquement une formation théorique à temps partiel peut conclure un contrat étudiant, mais seulement pendant les périodes de vacances scolaires.

## Contrat de travail

Une convention de stage ou un contrat de travail (ordinaire) doit être conclu avec les jeunes énumérés ci-dessous :

- Les étudiants engagés par le même employeur pendant plus de douze mois ininterrompus : ils sont devenus des travailleurs "réguliers".
- Les étudiants qui suivent uniquement des cours du soir (par ex. un cours de langue)
- Les étudiants qui suivent un enseignement à horaire réduit
- Les étudiants qui effectuent un stage obligatoire faisant partie de leur cursus. En tant que stagiaire, ils prestent un travail non rémunéré. Ils continuent à dépendre de l'institution d'enseignement
- Les étudiants qui suivent un système d'enseignement en alternance consistant en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou un centre de formation créé, subventionné ou reconnu par l'autorité compétente, d'une part, et en une formation pratique sur le lieu de travail, d'autre part, et ce auprès de l'employeur où ils reçoivent la formation pratique. Avec un autre employeur, ils peuvent conclure un contrat d'étudiant valable toute l'année. En juillet et août, pendant la période où le contrat d'alternance n'est pas actif, l'étudiant peut conclure un contrat d'étudiant.

## Une personne ayant récemment quitté l'école peut-elle encore travailler en tant qu'étudiant ?

Les personnes ayant récemment quitté l'école sont celles qui terminent leurs études ou qui les abandonnent prématurément de manière officielle. Différentes situations peuvent survenir :

### L'étudiant termine ses études en juin, obtient son diplôme et s'inscrit au VDAB/Actiris/Forem/ADG pour commencer sa période d'insertion (ancien délai d'attente) dans le cadre de la réglementation sur le chômage.

- L'ONSS accepte que l'étudiant puisse encore travailler en tant qu'étudiant jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité. Toutefois, une condition est imposée : il doit s'agir d'un véritable job étudiant. Le job étudiant ne peut en effet pas constituer une période d'essai déguisée pour une occupation permanente. Une période intermédiaire d'inactivité peut être un élément qui permet d'établir une distinction.
- Après le 30 septembre, le travail en tant qu'étudiant n'est plus possible.

### L'étudiant arrête prématurément ses études au cours de l'année scolaire ou académique et se désinscrit officiellement.

- Pendant le reste de l'année scolaire, il ne pourra pas travailler en tant qu'étudiant.
- Pendant la période de vacances qui suit l'arrêt des études, il n'aura pas la possibilité de travailler en tant qu'étudiant.

Cependant, un étudiant qui met fin à des études au cours de l'année scolaire et qui a l'intention de débiter de nouvelles études l'année scolaire suivante peut bel et bien encore travailler en tant qu'étudiant pendant la période intermédiaire.

### Bon à savoir !

*Le stage d'insertion professionnelle (appelé précédemment 'stage d'attente') se poursuit-il si l'étudiant exerce un job étudiant ? Les jours de travail étudiant (avec cotisations de solidarité) tombant après le 31 juillet suivant la fin des études sont pris en compte dans le stage d'insertion professionnelle.*

*Si l'étudiant travaille, par ex. pendant 20 jours comme étudiant jobiste, cette période comptera pour le stage d'insertion professionnelle. Ceci s'applique uniquement pour les jours tombant après le 31 juillet. Le travail étudiant effectué pendant l'année scolaire n'est pas pris en compte pour le stage d'insertion professionnelle.*



## **Les étudiants jobistes étrangers peuvent-ils effectuer un job de vacances en Belgique ?**

Il convient de faire une distinction entre les étudiants de l'EEE et les étudiants hors EEE :

### **Étudiants de l'EEE**

Ce sont les étudiants qui ont la nationalité d'un État membre de l'Union européenne ou de l'Islande, de la Norvège ou du Liechtenstein. La libre circulation des travailleurs s'applique également à l'occupation des étudiants. Un étudiant de l'EEE peut donc être occupé selon les mêmes conditions qu'un étudiant belge. Il en va de même pour les étudiants de nationalité suisse. Aucun permis unique n'est requis. Ils doivent cependant être en possession de documents de séjour valables.

### **Étudiants hors EEE**

Ce sont les étudiants qui n'ont pas la nationalité d'un État membre de l'EEE ou de la Suisse, qui sont venus en Belgique pour y étudier dans l'enseignement supérieur et qui ont un titre de séjour valide en tant qu'étudiant. Il s'agit d'une carte de séjour A qui portera la mention « marché du travail : limité ». Cette mention fait référence aux conditions restrictives en matière d'occupation citées ci-dessous. Ces conditions diffèrent selon que le job étudiant est effectué pendant l'année scolaire/académique ou pendant les vacances scolaires.

Il incombe à l'employeur de vérifier au préalable si l'étudiant dispose d'une carte de séjour valable et de conserver une copie recto verso de la carte de séjour dans le dossier du personnel. Si l'employeur ne respecte pas ces obligations, il s'expose à une lourde sanction.

### **Job étudiant pendant les vacances scolaires (c.-à-d. dans tous les cas les vacances d'été, d'hiver et de printemps)**

Toute personne résidant légalement en Belgique en tant qu'étudiant et inscrite dans un établissement d'enseignement belge pour y suivre des études supérieures à temps plein peut exercer un job d'étudiant dans les mêmes conditions qu'un étudiant belge. Ce ressortissant de pays tiers disposera donc d'une carte A, ce qui signifie qu'un permis unique n'est plus nécessaire. Cette carte A porte la mention : « marché du travail : limité ». L'étudiant peut donc exercer un job d'étudiant sur la base de cette carte de séjour. Pendant les vacances scolaires, l'étudiant peut travailler à temps plein et il n'y a pas de restriction à un maximum de 20 heures par semaine comme c'est le cas lorsque l'étudiant travaille pendant l'année scolaire (voir ci-dessous).



### **Job étudiant pendant l'année scolaire/académique**

Les étudiants titulaires d'une carte A avec des restrictions sur le marché du travail peuvent également travailler pendant l'année scolaire, mais dans ce cas, il y a une limitation en termes d'heures : ils peuvent travailler un maximum de 20 heures par semaine, car les études doivent être leur activité principale.

### **Possibilité d'effectuer une année de recherche pour les étudiants diplômés hors EEE**

Un étudiant hors EEE qui a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur en Belgique peut introduire une demande de séjour supplémentaire en Belgique pour une durée maximale de 12 mois après l'obtention de son diplôme afin de chercher du travail ou de créer une entreprise. Il en va de même pour un étudiant hors EEE qui a obtenu un diplôme dans un État membre de l'UE autre que la Belgique et qui a suivi une partie de ses études en Belgique dans le cadre d'un programme de mobilité (par exemple, Erasmus Mundus). Si la demande est approuvée, le diplômé concerné se voit délivrer une carte de séjour A valable pour une durée maximale de 12 mois. Pendant cette année de recherche, le diplômé peut travailler en Belgique sans restriction et peut donc occuper n'importe quel emploi lui permettant de générer des moyens de subsistance suffisants pendant l'année de recherche. Il n'est pas nécessaire de demander un permis pendant l'année de recherche. L'objectif de l'année de recherche est de permettre au diplômé de trouver un emploi convenable et de trouver un employeur qui accepte de demander un permis unique pour lui. Plus précisément, le diplômé doit ensuite demander le changement de statut en tant que travailleur migrant par le biais de la procédure de permis unique. L'étudiant peut également créer sa propre entreprise en Belgique. Dans ce cas, il doit demander lui-même une carte professionnelle.



# À partir de quel âge un étudiant peut-il travailler ?

## Des étudiants mineurs peuvent-ils exercer un travail de vacances ?

Un jeune âgé de 15 ans et ayant terminé les deux premières années de l'enseignement secondaire peut travailler comme étudiant jobiste. Il n'est pas nécessaire que la deuxième année d'enseignement secondaire ait été achevée avec succès.

### L'étudiant continue à suivre un enseignement de jour à temps plein

On peut conclure un contrat d'étudiant avec ces personnes à tout moment de l'année :

- c'est-à-dire pendant les vacances scolaires ;
- ainsi que pendant l'année scolaire.

### L'étudiant qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire

Il s'agit ici de jeunes qui ont au moins 18 ans ou qui ont terminé l'enseignement secondaire et qui poursuivent leurs études après la fin de l'obligation scolaire à temps plein ou à temps partiel. On peut conclure un contrat d'étudiant avec ces étudiants à tout moment de l'année :

- c'est-à-dire pendant les vacances scolaires ;
- ainsi que pendant l'année scolaire.

#### **Remarque**

*Le mineur qui veut travailler comme étudiant n'a pas besoin de l'autorisation explicite de ses parents. Les parents peuvent cependant notifier leur opposition à l'employeur. Le Tribunal de la Jeunesse statuera dans ce cas.*

### L'étudiant suit un enseignement à temps partiel

Avec les étudiants qui ne suivent qu'un enseignement à temps partiel ou une formation à temps partiel, donc uniquement un cours théorique, un contrat d'étudiant peut être conclu, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

# Le contrat de travail pour l'occupation des étudiants

## *Présomption réfutable légalement de l'existence d'un contrat de travail*

Les parties ne peuvent pas choisir librement si l'occupation de l'étudiant est considérée comme salariée ou comme indépendante. Le contrat est présumé être un contrat de travail, quelle que soit la dénomination qui lui est donnée. L'inverse peut cependant être prouvé par l'employeur, par exemple en prouvant que, de facto, il n'y a aucun lien de subordination. En outre, les étudiants peuvent également travailler en tant qu'indépendants sous un statut spécial, celui d'« étudiant indépendant ». Si les conditions de l'étudiant indépendant ne sont cependant pas respectées, l'étudiant supporte alors lui-même toutes les charges de nature sociale et fiscale.

En fonction de la nature du travail fourni, il s'agit d'un contrat de travail d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce, de domestique ou de travailleur à domicile.

L'étudiant peut aussi être occupé chez vous par un bureau intérimaire. Le bureau intérimaire est alors le véritable employeur. Le « contrat de travail pour le travail intérimaire » établi par écrit doit également contenir tous les éléments spécifiques propres au contrat d'étudiant.



## *Exigence de forme*

### **Contrat de travail d'étudiant écrit**

Le contrat d'étudiant doit toujours être d'une durée déterminée, établi par écrit et signé. Ceci s'applique non seulement pour les emplois à temps partiel, mais aussi aux emplois à temps plein. Ceci doit être fait pour chaque étudiant séparément au plus tard au moment de l'entrée en service. L'obligation d'un écrit a pour objectif de faciliter le contrôle sur le respect de la législation, de l'information à l'étudiant et de la problématique de la preuve. Le contrat d'étudiant écrit doit être établi en 2 exemplaires.

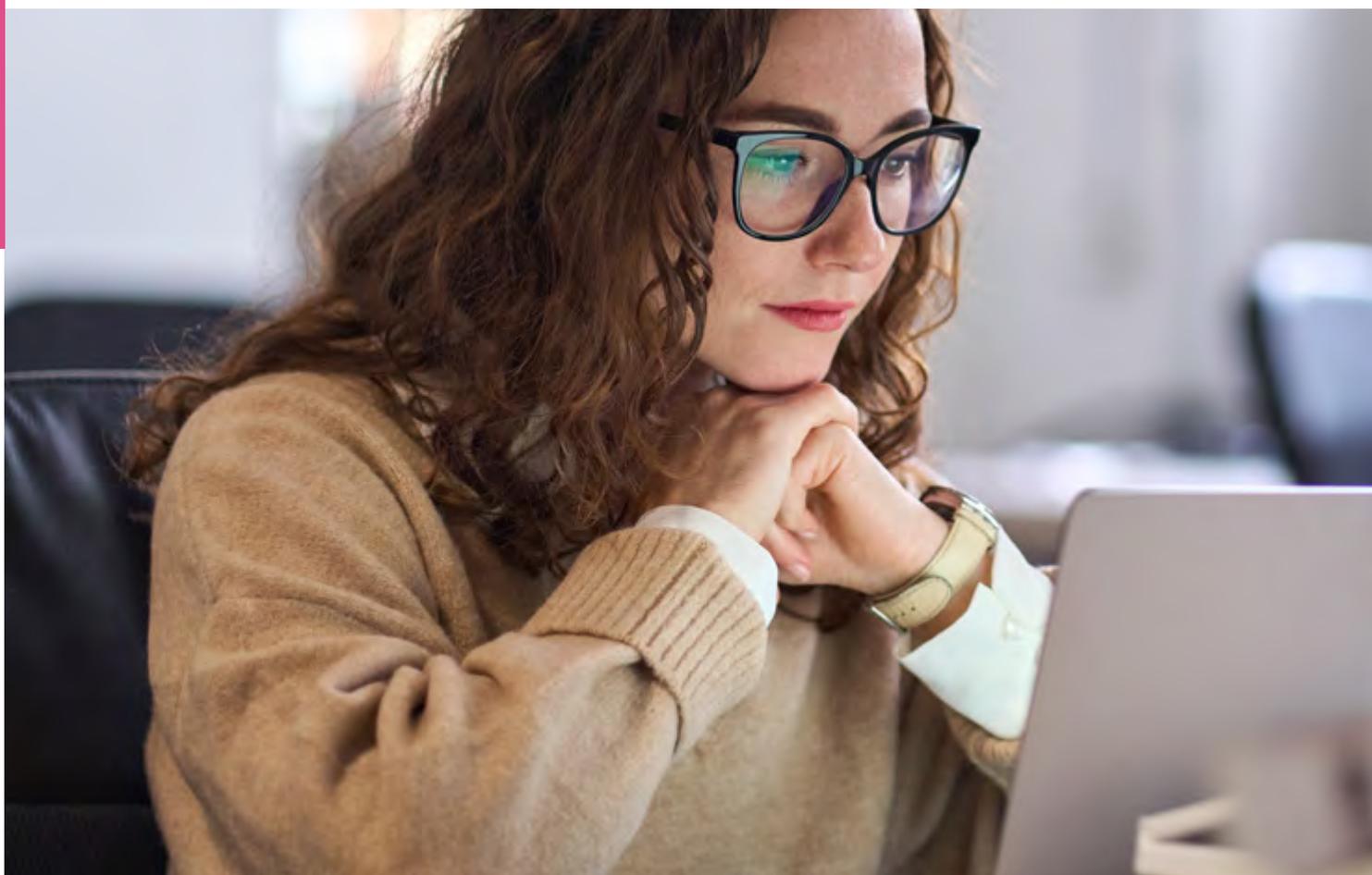
Tant l'employeur que le travailleur étudiant doivent recevoir un exemplaire, daté et signé par chacune des parties. Il est aussi légalement obligatoire d'établir un contrat d'étudiant pour les étudiants qui fournissent du travail saisonnier ou occasionnel.

## Exigences de contenu

### Mentions obligatoires

Le contrat d'étudiant doit contenir les mentions obligatoires suivantes :

- L'identité (nom, prénom), la date de naissance, le domicile et éventuellement la résidence des parties.
- La mention de la date de naissance, c'est une donnée importante parce qu'elle doit permettre aux instances de contrôle d'examiner si les dispositions en matière de travail des enfants concernant la durée du travail (ainsi que les possibilités en matière de travail de nuit et du dimanche) sont respectées.
- La date de début et de fin de l'exécution du contrat ; le contrat de travail pour étudiant est, par définition, toujours un contrat à durée déterminée ;
- Le lieu de l'exécution du contrat ;
- La durée du travail par jour et par semaine ;
- La mention que la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération des travailleurs est d'application à l'étudiant ;
- Le salaire convenu et, au cas où celui-ci ne peut pas être fixé à l'avance, la manière et la base du calcul du salaire.
- Les éventuels avantages en nature doivent également être mentionnés ;
- Au moment où le salaire est payé ;
- Le lieu d'hébergement si l'employeur s'est engagé à héberger l'étudiant ;
- La commission paritaire compétente ;
- Un bref résumé de la (des) fonction(s) à exercer ;
- La durée et les modalités de résiliation du contrat de travail pendant la période d'essai ;
- Le début et la fin de la journée de travail normale, le moment et la durée des temps de repos, les jours d'interruption régulière du travail ;



- Le lieu et la manière d'atteindre la personne désignée pour fournir l'aide de première ligne ;
- Le lieu où se situe la boîte de secours ;
- Le cas échéant, les noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise et au comité de prévention et protection au travail et des membres de la délégation syndicale ;
- L'adresse et le numéro de téléphone du service interne ou externe de prévention et de protection au travail ;
- L'adresse et le numéro de téléphone de l'Inspection des Lois Sociales (dénommée la Direction Générale des Lois sociales) du district où l'étudiant est occupé.

Lorsque les six dernières mentions apparaissent au règlement de travail, il suffit d'y faire référence dans le contrat d'étudiant.

### Obligations supplémentaires

L'étudiant doit recevoir un exemplaire du règlement de travail et signer un accusé de réception de celui-ci. Une déclaration Dimona doit être réalisée pour tous les étudiants.

## Sanctions en cas de non-respect des règles

Les sanctions dépendent de la nature de l'infraction. Et il faut faire une distinction entre les conséquences pour l'étudiant et les conséquences pour l'employeur.

### Conséquences pour l'étudiant

L'étudiant peut résilier le contrat d'étudiant à tout moment sans respecter un délai de préavis ni payer une indemnité de rupture de contrat dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'y a pas de contrat de travail écrit ou lorsque celui-ci est conclu trop tard ;
- lorsque les mentions obligatoires ne sont pas toutes reprises dans le contrat ;
- lorsque l'employeur n'a pas effectué la déclaration Dimona.

### Conséquences pour l'employeur

Le contrat d'étudiant est considéré, dans les situations ci-dessous, comme un contrat de travail ordinaire pour ouvriers ou pour employés. En d'autres termes, l'employeur devra respecter les délais de préavis normaux (tel qu'applicables à un contrat de travail à durée indéterminée) au lieu des délai de préavis réduits.

En outre, l'employeur risque d'encourir une sanction pénale ou une amende administrative. Le contrat d'étudiant est transformé en un contrat de travail ordinaire à durée indéterminée dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'y a pas de contrat de travail écrit ou lorsque celui-ci a été conclu trop tard ;
- lorsque les mentions obligatoires suivantes manquent :
  1. la date du début et de la fin de l'exécution du contrat ;
  2. l'horaire ou la référence à l'horaire repris au règlement de travail.

Toutefois, s'il peut être démontré que l'absence de mention de l'horaire de travail ou de la référence à l'horaire de travail au règlement de travail ne cause aucun préjudice à l'étudiant, le contrat est bel et bien considéré comme un contrat d'étudiant valide.

## Nouveau devoir d'information

Les employeurs sont tenus d'informer leurs travailleurs des principaux aspects de la relation de travail, et ce au plus tard le premier jour de leur emploi. Ce droit trouve son origine dans une directive européenne.

### Comment ces informations doivent-elles être transmises à l'étudiant ?

L'employeur choisit lui-même par le biais de quel(s) document(s) les informations sont transmises à l'étudiant. Cela peut se faire par le biais du contrat de travail individuel et/ou d'un ou de plusieurs autres documents.

Si l'employeur transmet les informations à l'étudiant par le biais d'un document autre que le contrat de travail, ce document a une fonction purement informative : il sert à informer l'étudiant des conditions de sa relation de travail.

Les informations déjà mentionnées dans le contrat de travail lui-même ne doivent évidemment pas être fournies une seconde fois à l'étudiant.

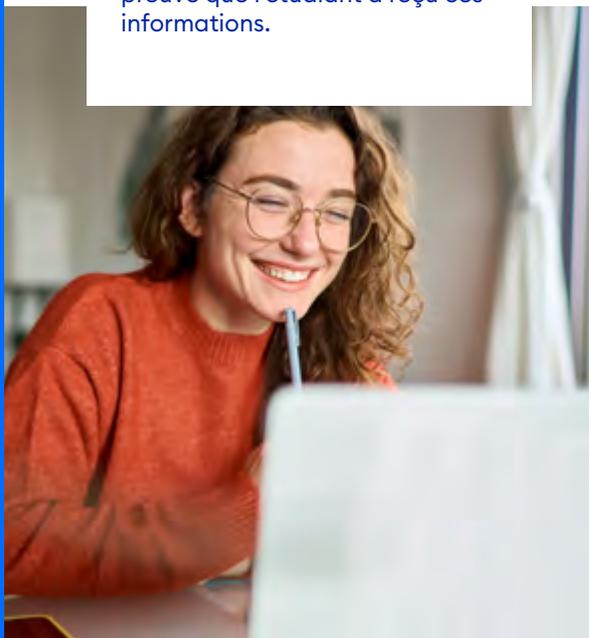
Dans tous les cas, l'employeur doit s'assurer qu'il existe une preuve que l'étudiant a reçu ces informations.

## De quelles informations s'agit-il ?

Concernant le contrat d'étudiant, il devait déjà mentionner obligatoirement certaines informations. (voir ci-dessus)

Les éléments individuels à propos desquels des informations complémentaires doivent obligatoirement être transmises à l'étudiant sont les suivants :

- Le lieu d'occupation. *Attention : dans le cas où le travail n'est pas effectué à un endroit fixe ou principalement à un endroit fixe, l'employeur doit mentionner que l'étudiant effectue son travail à différents endroits ou est libre de déterminer son lieu de travail.*
- Le titre, le rang, la qualité ou la catégorie du travail de l'étudiant. *Attention : si ces éléments ne suffisent pas à déterminer les conditions de salaire et de travail, l'employeur doit également communiquer les caractéristiques succinctes ou la description du travail.*
- Les composantes salariales ainsi que le mode et la fréquence de paiement du salaire ou la référence aux CCT/dispositions légales ou réglementaires en la matière.
- Les avantages extralégaux en matière de sécurité sociale proposés par l'employeur auxquels le travailleur a droit, par exemple une allocation complémentaire en cas de maladie (professionnelle) ou d'accident (de travail).
- Si l'étudiant est occupé sur la base d'un horaire fixe :
  1. Les heures de début et de fin de la journée de travail ordinaire, l'heure et la durée des temps de repos et les jours d'interruption régulière du travail ou la référence aux horaires de travail fixes prévus dans le règlement de travail ;
  2. Les réglementations relatives à la prestation d'heures supplémentaires et d'heures en plus, au salaire pour celle-ci et aux autres droits associés à la prestation de ces heures, ou la référence aux CCT/dispositions légales ou réglementaires en la matière ;
  3. Le cas échéant, les réglementations relatives aux changements de service ou la référence à ce sujet dans le règlement de travail ;
  4. Le cas échéant, le début du cycle ;
- Si l'étudiant est occupé sur la base d'un horaire variable :
  1. Le principe selon lequel l'horaire est variable et la durée totale (nombre d'heures) du travail par semaine ;
  2. Les réglementations relatives à la prestation d'heures complémentaires et supplémentaires, au salaire pour celles-ci et aux autres droits associés à la prestation de ces heures ;
  3. Les jours de la semaine et la plage journalière pendant lesquels des prestations de travail peuvent être fixées ou la référence au règlement de travail en la matière ;
  4. Les modalités selon lesquelles et le délai dans lequel l'étudiant est informé de son horaire de travail ou la référence au règlement de travail en la matière.



Il se peut évidemment que les informations fournies à l'étudiant changent par la suite. Dans ce cas, toute modification des informations fournies doit être transmise à l'étudiant dans les plus brefs délais et au plus tard le jour de la prise d'effet de la modification. Il existe toutefois une exception à cette règle : l'obligation de mise à jour des informations par l'employeur ne s'applique pas si la modification est simplement due à une modification des dispositions légales ou réglementaires ou des CCT auxquelles le document en question fait référence.

### Sanctions possibles ?

En cas de non-respect du devoir d'information susmentionné, l'employeur risque une amende administrative ou pénale.

## Document social

Le contrat d'étudiant est considéré comme un document social. Ceci, pour renforcer les possibilités de contrôle sur le travail des étudiants :

- l'employeur doit conserver le contrat de l'étudiant à l'endroit où l'étudiant est occupé ;
- après l'occupation de l'étudiant, le contrat d'étudiant doit encore être conservé pendant 5 ans.

Le délai de 5 ans commence à courir à partir du jour qui suit la fin du contrat d'étudiant.

### Soyez attentif !

Le non respect de l'obligation de conservation peut être sanctionné par une amende.

## La période d'essai

Dans un contrat d'étudiant, les trois premiers jours de travail effectifs sont considérés comme une période d'essai. Au cours de ces trois premiers jours de travail, tant l'employeur que l'étudiant peuvent mettre fin au contrat, sans devoir observer un délai de préavis ni payer d'indemnité de préavis.

Le contrat d'étudiant doit préciser la durée de la période d'essai, ainsi que les modalités de résiliation du contrat d'étudiant pendant la période d'essai.

En cas de contrats d'étudiant successifs avec le même employeur pour le même poste, les périodes d'essai successives sont interdites. Dans ce cas, seul le premier contrat étudiant est donc assorti d'une période d'essai.

## Mise à disposition gratuite de repas

Lorsque l'employeur met gratuitement des repas à disposition, ces avantages en nature doivent être déclarés. L'estimation de ces avantages en nature correspond aux montants forfaitaires suivants :

- 0,55 EUR pour le petit déjeuner ;
- 1,09 EUR pour le repas du midi ;
- 0,84 EUR pour le repas du soir.



## Suspension de l'exécution du contrat d'étudiant en raison d'une maladie ou d'un accident

### Obligations particulières par rapport à l'étudiant qui a droit à un hébergement

En cas de maladie ou d'accident, une série d'obligations incombe à l'employeur : il doit procurer un hébergement convenable et adapté à l'étudiant hébergé tant que nécessaire. L'obligation d'entretien n'est donc pas limitée à la durée du contrat de travail.

Même si l'employeur licencie l'étudiant après 7 jours calendrier de maladie ininterrompue, cette obligation continue à exister aussi longtemps que nécessaire.

Les frais de médecin, chirurgien, pharmacien et hospitaliers ne sont cependant pas à la charge de l'employeur. Si l'étudiant majeur le demande, l'employeur doit informer la personne désignée par l'étudiant de la maladie ou de l'accident. Si l'étudiant n'est pas un mineur émancipé, l'employeur doit prévenir la personne sous laquelle l'étudiant est habituellement sous protection.

### Règles de licenciement particulières en cas d'incapacité de travail

Voir réglementation du licenciement particulière en cas de maladie ou d'accident.

### Salaire garanti

Les principes normaux en matière de salaire journalier garanti et le salaire garanti pour ouvriers et employés doivent aussi être appliqués aux étudiants.

#### Remarque

*Étant donné que le contrat d'étudiant a habituellement une durée inférieure à 3 mois, l'employeur ne devra presque jamais payer le salaire garanti. Le droit au salaire garanti de l'étudiant travailleur ne s'applique en effet qu'à partir du moment où celui-ci est en service sans interruption pendant au moins un mois.*

## Dimona

Avant qu'un étudiant ne puisse débiter sa prestation, tous les employeurs doivent effectuer la déclaration Dimona.

Lors de la déclaration d'entrée en service, l'ONSS doit recevoir une série de données, par ex. le nom, l'adresse, le numéro de registre national, ...

Certaines informations à propos de l'étudiant doivent aussi être obligatoirement déclarées :

- l'adresse de l'exécution du contrat, si cette adresse diffère de l'adresse sous laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'ONSS. S'il travaille à plusieurs endroits au cours de la période, seul le premier lieu doit être communiqué. Si le lieu d'occupation change au cours de la période, aucune modification ne doit être transmise ;
- la date de sortie de service. Cela signifie que, par après, aucune déclaration de sortie de service ne doit se faire ;
- le trimestre d'occupation et le nombre d'heures au cours desquels l'étudiant travaillera pendant ce trimestre.

Les employeurs étrangers qui détachent temporairement du personnel en Belgique, sont, dans certaines conditions, dispensés de l'établissement et de la conservation d'un contrat d'étudiant pendant 6 mois, à compter de la date de début de l'occupation du premier travailleur détaché en Belgique. Ces employeurs sont également dispensés dans cette période de remplir des déclarations Dimona, pour autant qu'ils ne soient pas soumis aux réglementations de la sécurité sociale belge (ONSS).

## Registre du personnel

Les employeurs sont dispensés de la tenue d'un registre général du personnel s'ils ont effectué une déclaration Dimona pour leurs travailleurs.

# Fin du contrat d'étudiant



## **Fin pendant la période d'essai**

Dans le cadre d'un contrat d'étudiant, les trois premiers jours de travail effectifs sont automatiquement considérés comme une période d'essai. Pendant la période d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat, sans préavis ni indemnité.

## **Fin après la période d'essai**

### **Fin à la date de fin prévue**

Un contrat d'étudiant est toujours conclu pour une durée déterminée. Il prend fin automatiquement à la date prévue, même si l'exécution du contrat de travail est suspendue à ce moment-là, par ex. en raison d'une maladie.

### **Fin avant la date de fin prévue**

Peut-on mettre fin à un contrat d'étudiant ? Il ne peut être mis fin moyennant prestation d'un préavis d'un contrat de travail à durée déterminée ordinaire que pendant la première moitié de celui-ci et ce pour les 6 premiers mois maximum. Passé cette première période, il ne peut être mis fin au contrat que moyennant le paiement d'une indemnité de préavis. Cependant, pour le contrat d'étudiant, une dérogation est prévue : tant l'employeur que l'étudiant peuvent mettre fin au contrat d'étudiant avant la date de fin normalement prévue, moyennant le respect d'un délai de préavis réduit.

### **Quel est le délai de préavis à respecter ?**

La durée du délai de préavis réduit varie, d'une part, en fonction de la partie qui le donne et, d'autre part, en fonction de la durée de l'ancienneté de l'étudiant dans sa fonction. Que le contrat d'étudiant soit un contrat d'ouvrier ou d'employé, les délais de préavis à respecter sont les suivants :

Durée de l'engagement (1)	Délai de préavis à respecter par la partie qui met fin au contrat	
	Employeur	Étudiant (ouvr./empl.)
≤ 1 mois	3 jours calendrier	1 jour calendrier
> 1 mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier

(1) Par « durée du contrat », il faut entendre la durée de l'occupation depuis le moment où le travailleur est effectivement entré en service (ce moment peut différer de la date de la signature du contrat) jusqu'au moment de la fin de la relation de travail. C'est donc le moment de la résiliation qui compte, et non la durée du contrat d'étudiant initialement convenue.

### Comment le préavis doit-il être donné ?

Le préavis doit être donné par écrit. La lettre de préavis doit mentionner le début et la durée du délai de préavis. La notification du préavis peut se faire de différentes manières, comme pour les contrats de travail ordinaires.

- Par lettre recommandée (en cas de licenciement par l'employeur ou de démission par l'étudiant). Le préavis est censé être reçu le troisième jour ouvrable qui suit le jour de l'envoi. Le délai de préavis peut au plus tôt prendre cours le jour calendrier qui suit, mais jamais avant le lundi qui suit la notification (voir plus bas). En dehors des dimanches et des jours fériés, chaque journée est considérée comme jour ouvrable, y compris le samedi même s'il n'est pas presté dans l'entreprise ;
- Par exploit d'huissier (en cas de licenciement par l'employeur ou de démission par l'étudiant). Le préavis est considéré comme étant reçu le jour de la notification par l'huissier. Le délai de préavis peut au plus tôt prendre cours le jour calendrier qui suit, mais jamais avant le lundi qui suit la notification (voir plus loin).
- Par remise de la main à la main (en cas de démission donnée par l'étudiant). L'étudiant remet la lettre à l'employeur. Ce dernier signe la lettre pour réception. Le préavis est réputé reçu le jour de la signature par l'employeur du préavis (donné par le travailleur). Le délai de préavis débute au plus tôt le lendemain, mais jamais avant le lundi qui suit la réception (du préavis du travailleur) par l'employeur.

### Quand le délai de préavis prend-il cours ?

Le délai de préavis prend toujours cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle la notification du congé a été reçue.

#### Exemple

Pour pouvoir débiter le lundi qui suit, la lettre recommandée doit être envoyée au plus tard le mercredi (si aucun jour férié ne suit pendant la semaine).

Si un jour férié tombe, par ex. le surlendemain, vendredi, l'employeur doit envoyer la lettre recommandée au plus tard le mardi, pour que le délai de préavis puisse débiter le lundi suivant.





### ***Possibilité de mettre fin au contrat par l'étudiant sans délai de préavis et sans indemnité de rupture***

Voir le chapitre « Sanctions en cas de non-respect de la réglementation appropriée et résiliation pendant la période d'essai ».

### ***Réglementation particulière de licenciement en cas de maladie ou d'accident***

Lorsque l'incapacité de travail dure plus de 7 jours calendrier successifs, l'employeur peut mettre fin au contrat d'étudiant après le 7ème jour de maladie. L'employeur est alors redevable d'une indemnité de rupture. Cette indemnité est égale au salaire qui correspond à la durée du délai de préavis ou de la partie de ce délai restant encore à courir.

### ***Rémunération des jours fériés***

L'employeur est tenu au paiement :

- du salaire d'un seul jour férié qui se situe dans la période de 14 jours qui suit la fin du contrat de travail, pour autant que le travailleur soit resté en service pendant une période de 15 jours à un mois sans interruption pouvant lui être imputée.
- du salaire de tous les jours fériés qui se situent dans la période de 30 jours qui suit la fin du contrat de travail, pour autant que le travailleur soit resté en service pendant une période de plus d'un mois sans interruption pouvant lui être imputée.

Cependant, l'employeur n'est pas redevable du salaire pour les jours fériés tombant après la fin du contrat de travail :

- en cas de licenciement pour faute grave ;
- si l'étudiant est déjà occupé chez un autre employeur lors du jour férié ;
- si l'étudiant a lui-même mis fin anticipativement au contrat (sans motif grave).

# Conditions de rémunération et de travail

## Conditions salariales

### Quel salaire doit être payé à l'étudiant travailleur ?

L'étudiant travailleur a droit au même salaire minimum que les autres travailleurs de l'entreprise qui exercent la même fonction, tenant compte de son âge et de sa qualification professionnelle. Le minimum salarial est souvent fixé via une CCT d'entreprise ou sectorielle. Attention! Certains secteurs prévoient des barèmes particuliers applicables aux étudiants.

Salaire minimum à garantir	CCT sectorielle ou CCT d'entreprise	À défaut de CCT sectorielle ou de CCT d'entreprise (ex. CP 100)
< 1 mois d'occupation	Salaire minimum d'après la CCT	Salaire contractuel à convenir
> 1 mois d'occupation	Salaire minimum d'après la CCT	Revenus mensuels minimum garantis au niveau national

## Conditions de travail

### Durée du travail

#### Quelles sont les plafonds journaliers et hebdomadaires qu'il faut respecter ?

La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur est occupé par son employeur. Pour les jeunes travailleurs (ce sont les travailleurs mineurs de 15 ans ou plus, on applique cependant une définition plus limitée : la durée du travail est le temps au cours duquel le jeune travailleur est occupé par un ou plusieurs employeurs. Pour fixer la durée du travail, il faut donc fusionner les jours et heures de travail prestés chez d'éventuels employeurs différents.

Les jeunes ne peuvent, en principe, pas travailler au total plus de 8 h par jour et 40 h par semaine (ou la limite inférieure qui est prévue au niveau sectoriel ou de l'entreprise). Les horaires doivent toujours être mentionnés explicitement dans le contrat d'étudiant ou dans le règlement de travail. Un arrêté royal peut fixer (sur avis unanime de la commission paritaire) des limites supérieures pour faire face à un accident, un travail urgent aux machines et des nécessités imprévues. Dans pareil cas, le maximum absolu est fixé à 10 h par jour et 50 h par semaine.

#### Remarque

Un étudiant travailleur occupé avec un contrat soumis aux cotisations de solidarité (cotisation travailleur : 2,71 %) et exempté de précompte professionnel peut donc avoir un salaire net supérieur au salaire net d'un ouvrier ou d'un employé avec un contrat de travail ordinaire (car retenue ONSS : 13,07 %).

En effet, on part du même salaire brut. Pour appréhender cette différence dans les salaires nets, certains secteurs ont établi des barèmes salariaux spécifiques pour les étudiants.

### **Soyez attentifs !**

Les cotisations de solidarité d'un étudiant travailleur sont calculées sur le salaire brut à 100 % tant pour les ouvriers que pour les employés.



### **Semaine de cinq jours obligatoire**

Un jour de repos supplémentaire doit être octroyé aux jeunes travailleurs immédiatement après ou avant le dimanche (ce qui signifie donc le samedi ou le lundi). Le jeune travailleur peut uniquement effectuer un travail pendant ce jour de repos supplémentaire en cas d'accident, de travail urgent aux machines et de nécessités imprévues.

#### Formalité

*L'employeur qui utilise cette possibilité de dérogation doit en informer l'Inspection des Lois Sociales endéans les 3 jours.*

### **Travail à temps partiel**

Les règles de base en matière d'occupation minimum pour les travailleurs ordinaires à temps partiel s'appliquent également aux étudiants. La durée du travail hebdomadaire doit comporter au moins 1/3 de la durée du travail hebdomadaire des travailleurs à temps plein qui appartiennent à la même catégorie dans l'entreprise. En cas de manque de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans la même entreprise, la durée du travail à temps plein en vigueur dans le secteur s'applique. L'étudiant peut cependant être occupé pendant moins d'1/3 du temps de travail à temps plein à condition qu'il s'agisse d'un travail d'étudiant pour lequel les cotisations de solidarité sont dues.

La norme de 3 heures reste également de mise pour l'occupation d'étudiants soumis aux cotisations de solidarité.

### **Travail supplémentaire**

Les jeunes travailleurs ne peuvent en principe pas prêter d'heures supplémentaires (c.à.d. au-delà de 8 h par jour ou de 40 h par semaine ou éventuellement au-delà d'une limite inférieure qui est prévue par une CCT au niveau sectoriel ou de l'entreprise), à moins :

- que ce soit pour faire face à un accident survenu ou menaçant ;
- pour effectuer des travaux urgents aux machines ou au matériel ;
- pour prêter un travail exigé par des nécessités imprévues dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, un accord préalable de la délégation syndicale est nécessaire.

#### Formalité

*Dans les trois cas pour lesquels un travail supplémentaire est possible, il y a obligation d'information à l'Inspection des Lois Sociales endéans les 3 jours qui suivent la prestation du travail supplémentaire.*



### *Travailler un dimanche ou un jour férié*

En principe, les jeunes travailleurs ne peuvent pas être occupés un dimanche ou un jour férié. C'est cependant exceptionnellement possible, mais alors, les jeunes travailleurs ne peuvent être occupés qu'un dimanche sur deux (moyennant autorisation préalable de l'Inspection des Lois Sociales). Exceptionnellement, un travail peut être presté dans les trois cas de force majeure susmentionnés pendant les dimanches et jours fériés.

#### Formalité

*Obligation d'information à l'Inspection des Lois Sociales endéans les 3 jours qui suivent la prestation de travail pendant un dimanche ou un jour férié.*

Mais, les jeunes travailleurs peuvent être occupés un dimanche ou un jour férié dans les cas ci dessous :

- exécution de nature culturelle, scientifique, éducative ou artistique ;
- défilé de mode et présentation de collection d'habillements ;
- en cas de participation à des manifestations sportives ;
- en cas d'occupation pendant les vacances de Noël et de Pâques dans l'enseignement, ainsi que pendant les périodes entre la Pentecôte et le 30 septembre dans les entreprises suivantes qui sont établies dans les stations balnéaires, les cures d'air et les centres touristiques agréés : commerces de détail, salons de coiffure, entreprises d'expositions publiques et de divertissement, entreprises de location de livres, chaises et moyens de transport ;
- en cas d'occupation dans des entreprises du secteur Horeca (CP 302);
- en cas d'occupation dans les boulangeries (CP 118) ;
- en cas de travail en continu pour l'occupation dans une entreprise textile (CP 120) ;
- en cas d'occupation dans le secteur audiovisuel (CP 227) ;
- en cas d'occupation dans le commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- en cas d'occupation dans le commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- en cas d'occupation dans une grande entreprise de vente au détail (CP 311) ;
- en cas d'occupation dans un grand magasin (CP 312).

#### Formalité

*Dans un certain nombre de ces cas, il existe une obligation d'informer l'Inspection des Lois Sociales par écrit au moins 5 jours avant le début du travail du dimanche ou des jours fériés.*

## Temps de repos

Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler plus de 4,5 heures ininterrompues, contrairement aux travailleurs de plus de 18 ans qui ont droit à un temps de repos d'au moins un quart d'heure, au plus tard avant que la durée de leur prestation n'atteigne 6 heures (sauf si ceci a été prévu autrement par la CCT sectorielle ou si les temps de repos étaient fixés avant le 27/12/1998 au règlement de travail). La durée du temps de repos est fonction du nombre d'heures de travail prestées.

(1) Le temps de repos peut être réduit de 1 heure à 0,5 heure par A.R. (moyennant accord de la C.P. compétente) si c'est nécessaire pour des raisons techniques. C'est par ex. le cas lorsqu'on preste du travail en équipes. Voir par ex. les CP 109, CP 111 et CP 120.

Nombre d'heures de travail par jour	Repos à garantir
> 4,5 heures	0,5 heures de repos à prendre en une fois
> 6 heures	1 heure de repos (1) dont 0,5 heure de repos à prendre en une seule fois

## Repos compensatoire

- Les jeunes travailleurs qui prestent du travail supplémentaire (c.à.d. au-delà de 8 h par jour ou de 40 h par semaine ou éventuellement, au-delà d'une limite inférieure qui est prévue par une CCT au niveau sectoriel ou de l'entreprise), ont droit au repos compensatoire.
- La durée du repos compensatoire est égale à la durée du travail supplémentaire presté.
- Le repos compensatoire doit être pris en une seule fois avant la fin de la semaine qui suit la semaine au cours de laquelle le travail supplémentaire a été presté (sauf si un autre moment a été convenu avec l'Inspection des Lois Sociales). Ce repos compensatoire est compté pour déterminer le nombre d'heures de travail prestées dans la semaine où il est pris.
- Les jeunes travailleurs qui prestent un travail le dimanche, pendant un jour de repos supplémentaire ou pendant un jour férié, ont droit à un repos compensatoire conformément aux règles normales telles que définies dans la Loi sur le repos dominical ou la Loi sur les jours fériés.
- Le repos compensatoire doit s'élever au moins à 36 heures successives, lorsque le jeune travailleur est occupé un dimanche ou pendant un jour de repos complémentaire.



## Sursalaire

Ce sont les mêmes règles s'appliquant aux ouvriers et aux employés ordinaires qui ont cours ici aussi.

## Travail de nuit

Le travail de nuit est le travail effectué entre 20 heures et 6 heures du matin. Le travail de nuit est, également en principe, interdit aux jeunes travailleurs. Exceptionnellement, le travail de nuit peut être presté par certaines catégories de jeunes travailleurs pour certaines activités ou dans certains secteurs, entreprises ou professions.

Ces dérogations doivent être prévues par arrêté royal. Mais, même si ces dérogations sont autorisées, le travail de nuit reste absolument interdit entre minuit et quatre heures.

Le travail de nuit est également possible dans les cas particuliers suivants :

- pour faire face à un accident ;
- en cas de travail urgent aux machines ;
- en cas de nécessité imprévue.

Dans ces trois cas, les jeunes travailleurs de plus de 16 ans peuvent travailler jusqu'à 23 heures.

### Formalité

*l'Inspection des Lois Sociales doit en être informée par écrit endéans les 3 jours.*

Les dérogations générales suivantes ont été aussi prévues par Arrêté royal :

**Dérogation en fonction de la nature du travail**

**Dérogation pour certaines tâches d'entreprise, pour certaines entreprises ou professions**

## Dérogation en fonction de la nature du travail

Pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans, les limites peuvent être portées à 22 h et 6 h et à 23 h et 7 h lorsque :

- ils prestent du travail en continu pour des travaux qui ne peuvent être interrompus en fonction de leur nature (travail continu) ;
- ils prestent un travail en équipes successives ;

## Dérogation pour certaines tâches d'entreprise, pour certaines entreprises ou professions

Tous les jeunes travailleurs peuvent être occupés jusque 23 heures pour se produire en tant qu'acteur ou figurant à l'occasion de :

- représentations de nature culturelle, scientifique, éducative ou artistique ;
- l'enregistrement de film, d'émission de télévision ou de radio ;
- défilés de mode et présentation de collections d'habillement.
- les jeunes de 16 et 17 ans peuvent être occupés de nuit dans des usines d'émaillage (CP 111) à des travaux qui ne peuvent, en raison de leur nature, être interrompus, mais qu'à raison d'une semaine sur trois d'une semaine sur trois, au maximum ;
- les jeunes de 16 et 17 ans peuvent prester un travail jusque 23 heures dans le secteur de l'Horeca (CP 302), à condition de pouvoir faire usage, à la fin de la journée de travail, d'un transport en commun ou que l'employeur veille à son déplacement ;
- les jeunes de 16 et 17 ans peuvent être occupés jusqu'à 22 heures dans les entreprises qui dépendent de la commission paritaire des entreprises de film (CP 303.01) ;
- les jeunes de 16 et 17 ans peuvent, sous certaines conditions, être occupés jusqu'à 23 heures dans le secteur audiovisuel (CP 227)
- les jeunes de 16 et 17 ans peuvent être occupés la nuit (sauf entre minuit et 4h) pour exécuter des travaux de dragage (CP 124) ;
- les jeunes de 16 et 17 ans peuvent être occupés entre 4h et 22h dans certaines boulangeries (CP 118) ;
- dans les autres secteurs, des dérogations spécifiques sont prévues.

### *Temps de repos en cas de travail de nuit*

Dans tous les cas de travail de nuit, une période de repos ininterrompue d'au moins 12 heures entre la fin et la reprise de travail doit être garantie.

### *Travail interdit*

En principe, il est interdit de mettre au travail des jeunes pour effectuer un travail qui est considéré comme dangereux, comme un travail :

- que les jeunes ne peuvent objectivement pas réaliser physiquement ou psychologiquement ;
- par lequel les jeunes sont exposés à des matières toxiques ou cancérigènes, matière qui causent des modifications génétiques, des matières qui ont des conséquences pendant la grossesse sur le fœtus ou qui ont une influence physique néfaste sur la personne ;
- qui exposent au rayonnement ionisant ;
- qui contient des facteurs de risque d'accident dont on peut craindre que les jeunes, du fait qu'ils n'ont pas encore l'entière conscience de la sécurité ou qu'ils sont inexpérimentés ne sont pas suffisamment formés pour pouvoir les éviter ;
- qui expose les jeunes au froid ou à la chaleur externe ou au bruit ou aux vibrations.

En tout état de cause, l'interdiction s'applique aux travaux dans lesquels les jeunes sont exposés aux agents, sont employés dans les processus et activités ou dans les lieux énumérés à l'annexe X.3-1 du Code du bien-être au travail.



## Eventuelles dérogations

Les dispositions d'interdiction ne s'appliquent pas aux jeunes dans la catégorie des 15 à 18 ans, qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein et qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail ou qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, si les conditions suivantes sont remplies :

- ces personnes sont âgées d'au moins 16 ans ;
- l'employeur veille à ce que ces personnes aient reçu une formation spécifique et adéquate en fonction du secteur dans lequel l'activité est exécutée ou vérifie qu'ils aient reçu la formation professionnelle nécessaire ;
- l'employeur prend les mesures de prévention nécessaires, s'assure que ces mesures de prévention sont effectives et contrôlées par un membre de la ligne hiérarchique désigné par cet employeur, ou par l'employeur lui-même ;
- l'employeur veille à ce que les activités susmentionnées aient lieu en la présence effective d'un travailleur expérimenté.

Les dispositions d'interdiction ne sont pas d'application aux jeunes qui sont dans un régime de formation en alternance (les personnes visées à l'article 2, 1°, b), c) et d), arrêté royal 3 mai 1999) si les conditions suivantes sont remplies :

- les activités ou la présence aux endroits, telles que visés ci-dessus, sont indispensables à leur formation professionnelle ;
- l'employeur prend les mesures visées ci-dessus aux points 3° et 4°.

Une série de travaux sont explicitement exclus par la loi. Cependant, cette interdiction n'est pas d'application pour les travailleurs étudiants qui ont plus de 18 ans, dans les conditions suivantes :

- ils ne sont pas impliqués dans la conduite de moyens de transport motorisés ;
- leur orientation d'études correspond aux activités pour lesquelles les dispositions d'interdiction s'appliquent ;
- avant d'embaucher les travailleurs étudiants, l'employeur demande l'avis du comité et du (des) conseiller(s) en prévention des services de prévention et de protection au travail.

Par véhicules de transport motorisés, on entend tous les véhicules sur roues, à l'exception des véhicules sur rail qui sont destinés au transport, à la traction, au poussage, levage, empilage ou rangement des charges quelle qu'en soit la nature et qui sont utilisés par un chauffeur qui, soit marche à côté du véhicule de transport, soit circule sur un poste de chauffeur spécial aménagé sur le châssis.

Cependant, les étudiants travailleurs qui ont plus de 18 ans peuvent conduire un véhicule de transport motorisé non élévateur avec une faible hauteur de levage. Par faible hauteur de levage, on vise une hauteur juste suffisante pour pouvoir transporter librement cette charge.

Les étudiants travailleurs entre 16 et 18 ans peuvent également conduire ces appareils, mais seulement s'il s'agit d'appareils où le conducteur circule à pied à proximité de celui-ci (véhicules de transport du type 'conducteur accompagnant').



Tant pour les étudiants de plus de 18 ans que pour les étudiants entre 16 et 18 ans, les conditions suivantes sont en outre d'application :

- Il s'agit d'un élévateur plate-forme, c'est à dire un véhicule de transports sur lequel la charge est placée sur une plate-forme fixe ou sur un aménagement sans levage ou un transpalette, c'est-à-dire un élévateur avec une faible hauteur avec une fourche de levage pour le transport de palettes ou un élévateur à plateforme, c'est-à-dire un élévateur avec une plateforme de levage avec une faible hauteur de levage ou autres appareils pour le transport de charges ;
- L'employeur prend les mesures nécessaires pour s'assurer que l'étudiant travailleur qui est chargé de la conduite de ces appareils ait un sens suffisant des responsabilités et ait reçu une formation suffisante pour la conduite en toute sécurité de ces moyens de travail ;
- les organes de conduite de ces appareils doivent être d'un type qui nécessite une action permanente du chauffeur et qui ne puisse lui-même avancer, se trouve automatiquement au point mort et qui met le frein en action ;
- la vitesse de roulage en situation non chargée et sur le plan du terrain est limitée à 6 km/heure pour les appareils avec un chauffeur accompagnateur et à 16 km pour les appareils avec un chauffeur qui se trouve sur l'appareil.

Le travail qui expose à des agents chimiques, physiques et biologiques est également interdit. La liste détaillée de ces matières est reprise en annexe de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail.

Remarque importante : depuis l'arrêté royal du 3 mai 1999 (M.B. du 3 juin 1999) relatif à la protection des jeunes au travail, l'employeur doit réaliser une analyse des risques auxquels les jeunes sont exposés dans leur travail, dans l'objectif de l'évaluation de tous les risques pour la sécurité, la santé physique et mentale et le développement, suite à un manque d'expérience et qui de ce fait, ne sont pas conscients des risques ou par le fait que leur formation n'est pas suffisante.

L'analyse se réalise avant que le jeune ne commence à travailler ; elle doit être renouvelée ou adaptée au moins une fois par an, ainsi que lors de chaque modification importante au poste de travail.

Cette analyse doit permettre de reconnaître dans tous les cas les agents auxquels les jeunes peuvent être exposés pendant le travail, les procédés et les activités qui peuvent les concerner et les lieux où ils peuvent être présents.

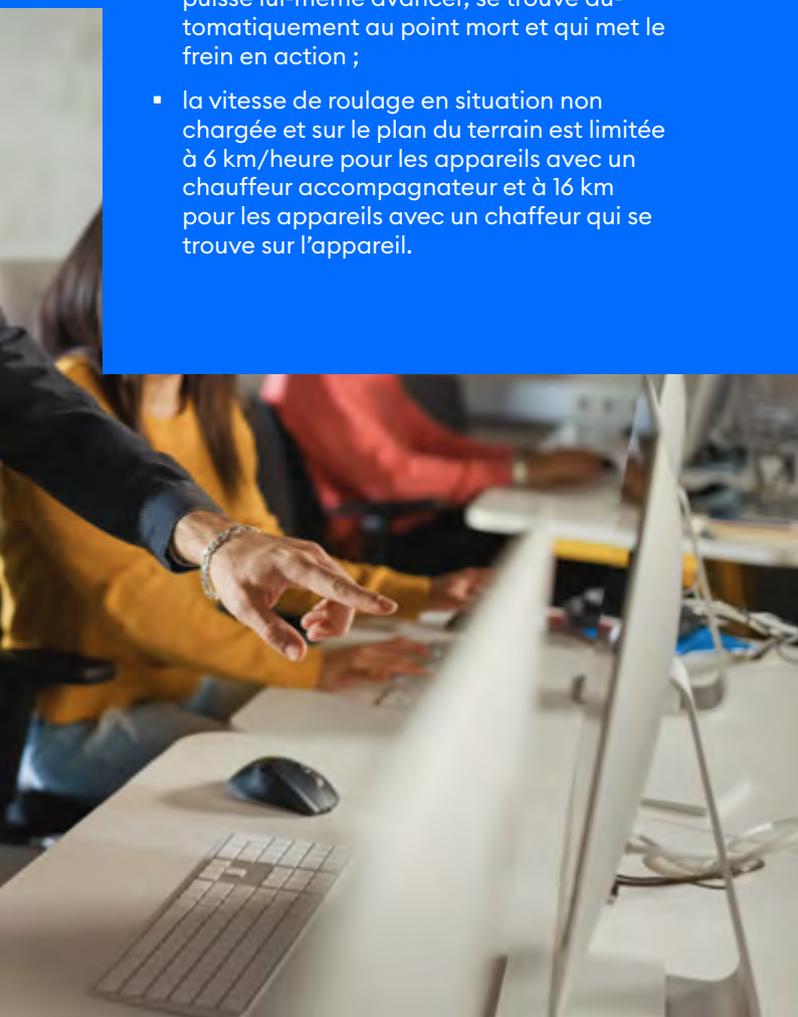
L'employeur est tenu de prendre les mesures de prévention nécessaires pour la protection de la santé et de la sécurité des jeunes au travail, pour qu'ils soient protégés contre chaque risque qui peut mettre en danger leur sécurité, leur santé physique ou mentale ou leur développement.

Quand sur base de l'analyse des risques en question un risque est avéré, l'employeur adapte les mesures appropriées à la situation du jeune concerné tout en tenant compte de leurs effets cumulatifs ou combinés.

L'employeur réalise l'analyse des risques et détermine les mesures à prendre en collaboration avec le(s) conseiller(s) en prévention et les services pour la prévention et la protection au travail.

Les résultats de l'analyse et les mesures à prendre sont repris dans le plan global de prévention.

L'employeur informe le jeune travailleur des risques possibles et des mesures de protection prises pour sa santé et la sécurité.



# Cotisations sociales

**Normalement, pour les étudiants, les cotisations de sécurité sociale ordinaires sont dues (ONSS employeur et 13,07 % ONSS travailleur), comme pour les ouvriers et employés ordinaires.**

**Un certain nombre d'exceptions importantes à cette règle générale sont cependant prévues. L'étudiant peut ainsi travailler à tarif avantageux pendant 650 heures par an. Tant l'étudiant que son employeur paient nettement moins de cotisations à l'ONSS pour ces heures.**



## *Cotisations de solidarité*

En vertu de l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, les étudiants qui satisfont aux conditions mentionnées ci-dessous, et les employeurs qui les occupent, ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale normales pendant un nombre limité d'heures par an.

### *650 heures de travail par année civile*

Depuis le 1 janvier 2025, un étudiant peut travailler pendant 650 heures par année civile sans être soumis aux cotisations de sécurité sociale normales. Ces 650 heures peuvent être répartis sur l'ensemble d'une année civile.

L'occupation des étudiants est soumise aux cotisations de solidarité. Ces cotisations de solidarité sont égales à 5,42 % de cotisations patronales (+ 0,01 % de cotisation pour le Fonds amiante) et 2,71 % de cotisations de travailleurs retenues sur le salaire brut. Au total, ce sont donc 8,14% du salaire brut qui sont dus comme cotisation de solidarité à l'ONSS.

### *Soyez attentif !*

Afin de bénéficier de ce régime ONSS favorable, il faut respecter une série de conditions.

Ainsi :

- l'employeur est obligé de renseigner au préalable le nombre d'heures de travail de l'étudiant dans la Dimona avec le type de travailleur STU et ce par trimestre (= heures planifiées). En outre, pour pouvoir bénéficier des cotisations de solidarité, la déclaration Dimona doit être faite dans les délais prescrits soit, avant son entrée en service ;
- un étudiant ne peut pas être occupé pendant des périodes où il doit obligatoirement être présent dans l'institution d'enseignement ;
- l'étudiant concerné ne peut pas travailler plus de 650 heures calendrier (= le contingent) par année civile.;
- en tant qu'employeur, vous devez être en mesure de fournir à l'ONSS la preuve que la personne en question est bien un étudiant. Une (copie d'une) preuve/attestation d'inscription dans une école (secondaire) ou une université pour l'année scolaire ou universitaire en cours suffit à cet effet.

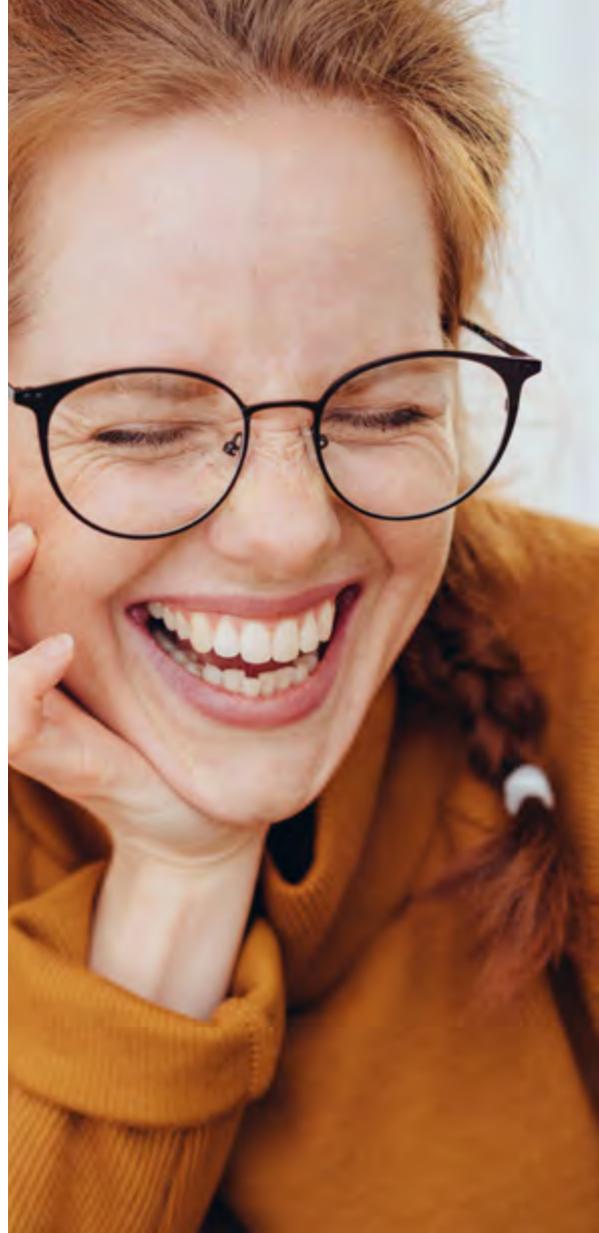
Et ceci n'écarte cependant pas la possibilité que l'étudiant qui travaille depuis 12 mois ininterrompus pour le même employeur soit considéré comme étant lié par un contrat de travail ordinaire et que, par conséquent, il ne puisse plus bénéficier des cotisations de solidarité comme étudiant. Dès que l'on a acquis cette ancienneté de service auprès d'un employeur, celle-ci reste d'application pour les années suivantes et l'étudiant ne peut plus conclure de contrat d'étudiant avec cet employeur.

## Dimona

Sur base d'un contrat d'étudiant conclu, l'employeur peut réserver des heures de travail et ceci, au moyen de la déclaration Dimona. Outre les données normales, il faut en effet aussi déclarer le nombre d'heures pendant lesquels l'étudiant sera occupé.

Ces Dimona doivent se faire par trimestre. Il faut donc indiquer par trimestre combien d'heures l'étudiant sera occupé par l'employeur. Si un contrat se déroule sur plusieurs trimestres, il faut faire plusieurs Dimona, à savoir autant que de trimestres couverts par le contrat d'étudiant. Si la déclaration Dimona n'est pas faite dans le délai prescrit, l'employeur ne pourra pas bénéficier des cotisations de solidarité.

Seules les heures effectivement prestées doivent être prises en compte. Les heures pour les jours fériés, jours de maladie payés et autres heures pour lesquelles l'employeur paie un salaire, mais qui ne sont pas des heures de travail effectivement prestées ne doivent pas être indiquées.



### Attention !

Les cotisations de solidarité sont bel et bien dues sur le salaire pour ces heures.

## Dépassement du contingent

Si le contingent est dépassé, des cotisations de sécurité sociale sont dues dès la 651<sup>e</sup> heure.

Si, lors de l'introduction de la Dimona, il ressort que l'étudiant a déjà été déclaré pour plus de 650 heures dans la même année civile, l'employeur reçoit une communication non bloquante. Si la Dimona est faite par un canal protégé, le nombre d'heures de dépassement est également communiqué.

## Jours prestés par rapport aux heures réservées ?

Après que l'employeur ait envoyé sa déclaration DmfA pour un trimestre déterminé, l'ONSS va faire un contrôle comparatif, ce qu'on appelle un contrôle croisé (crosscontrol) entre la déclaration Dimona et la déclaration DmfA. Sur base de cette comparaison, l'ONSS va corriger le compteur, si nécessaire.

Si un étudiant travailleur a déjà réservé des heures sur le trimestre suivant, il y a un report automatique des heures réservées mais pas prestées vers le trimestre suivant. S'il n'y a aucune heure réservée sur le trimestre suivant, les heures prestées sont par contre à nouveau libérées après le cross-contrôle.

## L'étudiant preste moins d'heures que ce qui avait été déclaré initialement, qu'en est-il ?

Au cas où l'étudiant a presté moins d'heures que ce qui avait initialement été déclaré dans la Dimona, l'employeur peut faire une déclaration rectificative et ceci, tant que la déclaration Dimona n'est pas encore envoyée. Si l'employeur ne le fait pas, le contrôle croisé Dimona / DmfA va veiller à une rectification du contingent. Comme le compteur sera rectifié plus rapidement dans le premier cas, nous vous conseillons de faire une déclaration Dimona rectificative. Si l'employeur ne fait pas de déclaration Dimona rectificative, et que l'étudiant ne peut pas attendre jusqu'au moment du contrôle croisé, celui-ci peut toujours prendre contact lui-même avec l'ONSS pour faire rectifier le contingent.

## Le compteur

Une application internet sécurisée de permet à l'étudiant de vérifier combien de jours il peut encore travailler avec les cotisations de solidarité. Via [www.studentatwork.be](http://www.studentatwork.be), l'étudiant peut consulter l'application [student@work](mailto:student@work). Il peut aussi créer une attestation avec le nombre d'heures qui lui restent, l'imprimer ou l'expédier par mail.

Le code autorisé qu'il peut adresser à l'employeur s'y retrouve également, celui-ci peut consulter le nombre d'heures restant à l'étudiant sur l'environnement sécurisé du portail. Le code d'accès est valable trois mois pour l'employeur.

## Fil conducteur pour l'engagement d'étudiants

Si vous souhaitez embaucher un étudiant, il importe de ne pas perdre de vue une série de dispositions. Voici donc les étapes à suivre lors de l'engagement d'étudiants :

- Sachez toujours à l'avance combien d'heures par trimestre vous souhaitez occuper l'étudiant.
- Lorsque vous invitez l'étudiant à un entretien, veillez à lui demander de se munir de l'attestation qu'il peut imprimer via [student@work](mailto:student@work), vous pourrez ainsi contrôler combien d'heures l'étudiant peut encore être occupé sous cotisations de solidarité. Vous trouverez également sur cette attestation un code qui vous permet de vérifier le dernier état du nombre d'heures restant ouvertes.
- Il est indispensable d'établir un contrat d'étudiant écrit entre vous et l'étudiant.
- C'est avant le début de l'occupation que la déclaration Dimona doit être effectuée sur base du contrat de travail conclu. Soyez attentif, cette déclaration Dimona doit être faite par trimestre et doit contenir le nombre d'heures pendant lesquels l'étudiant est occupé chez l'employeur. Ces données doivent apparaître sur et correspondre au contrat de travail conclu.

## Dispenses ONSS

Parmi d'autres, les catégories suivantes d'étudiants sont totalement dispensées de cotisations ONSS. La dispense s'applique pour l'occupation tant pendant l'année scolaire que pendant les vacances. Aucune condition n'est liée à cette dispense.

Les étudiants qui, dans le cadre de leurs études, sont en stage dans une entreprise. La plupart du temps, il ne s'agit pas d'un contrat de travail. En outre, aucun salaire n'est payé vu que l'objectif est précisément de donner une formation.

Les travailleurs effectuant du travail occasionnel.

Le travail occasionnel est un travail effectué dans le cadre du ménage privé de l'employeur ou de sa famille :

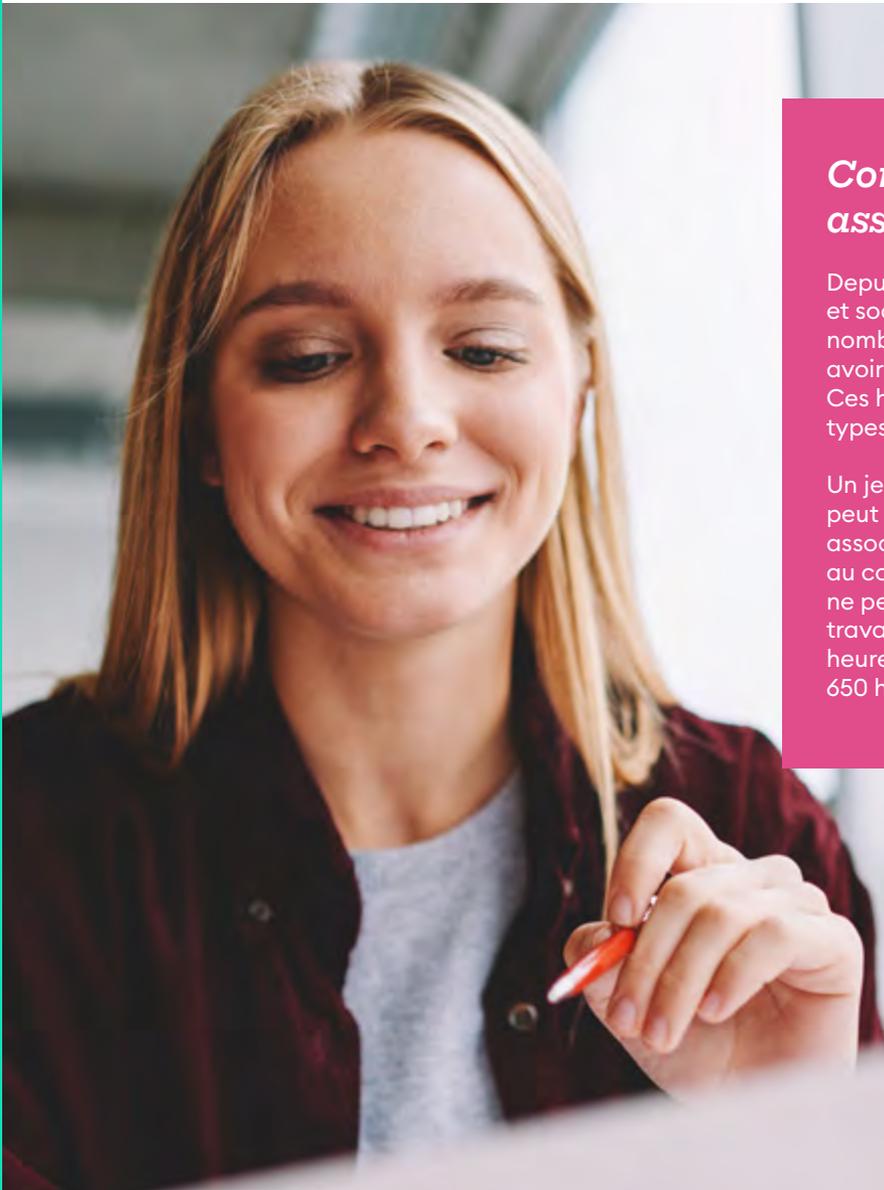
- pendant maximum 8 heures par semaine ;
- auprès d'un ou plusieurs employeurs. Mieux vaut donc que l'employeur s'informe des prestations possibles de l'étudiant auprès d'autres employeurs.

Il doit s'agir de prestations de nature intellectuelle (par exemple faire du babysitting, tenir compagnie à des personnes âgées et les aider à faire leurs courses ou accompagner des personnes moins mobiles) ou de prestations manuelles qui ne sont pas de nature domestique (comme effectuer des petits travaux de bricolage, entretenir le jardin). Pour les prestations de nature manuelle, une déclaration doit toujours avoir lieu, indépendamment du nombre d'heures prestées.

## Combinaison avec le travail associatif

Depuis 2022, certaines activités des secteurs sportif et socioculturel peuvent être exercées pour un nombre limité d'heures par trimestre et par an sans avoir à payer de cotisations sociales sur le salaire. Ces heures doivent être déclarées à l'aide des types de Dimona S17, O17 ou T17, selon l'activité.

Un jeune qui peut travailler en tant qu'étudiant peut également travailler en tant que travailleur associatif. Lorsque les deux statuts sont combinés au cours d'une année civile donnée, le jeune ne peut travailler que 190 heures en tant que travailleur associatif. S'il dépasse ce nombre, les heures supplémentaires sont déduites du quota de 650 heures prestées en tant qu'étudiant.





## Combinaison avec le travail occasionnel

Les étudiants occupés comme ouvriers occasionnels dans le secteur horticole (CP 145 à l'exception du secteur de l'implantation et de l'entretien des parcs et jardins) et dans le secteur agricole (CP 144) sont soumis aux pourcentages de cotisation ordinaires calculés sur les forfaits journaliers horticoles ou agricoles respectifs pour les ouvriers occasionnels. Dans les secteurs agricole et horticole, il existe des contingents de travail étudiant et de travail occasionnel tout à fait distincts. Un étudiant peut donc épuiser tant tout son contingent de 650 heures comme étudiant avec application de la cotisation de solidarité que son contingent de jours comme travailleur occasionnel avec éventuellement 35 jours supplémentaires dans la culture de chicons ou de champignons.

Les étudiants occupés comme ouvriers occasionnels dans le secteur de l'horeca (CP 302) sont soumis aux pourcentages de cotisation ordinaires calculés sur le forfait horaire ou journalier inférieur pour ouvriers occasionnels. Dans le secteur de l'horeca, il existe des contingents de travail étudiant et de travail occasionnel tout à fait distincts. Un étudiant peut donc épuiser tant tout son contingent de 650 heures en tant qu'étudiant avec application des cotisations de solidarité que son contingent de 50 jours en tant que travailleur occasionnel avec application de ces forfaits. L'étudiant a le choix entre les deux statuts. En d'autres termes, un étudiant ne doit pas épuiser le contingent d'heures de travail étudiant avant de pouvoir être occupé en tant que travailleur occasionnel.

### Attention

L'étudiant doit être occupé dans le cadre d'un contrat de travail étudiant, quel que soit le statut communiqué à l'ONSS (étudiant, travailleur associatif ou travailleur occasionnel).

# Situation fiscale des étudiants travailleurs

## Retenue du précompte professionnel

### Principe : précompte professionnel

Contrairement à ce qu'on croit souvent, un précompte professionnel (PP) doit en principe être retenu sur le salaire d'un étudiant travailleur. Ceci se fait sur base des règles qui s'appliquent aux ouvriers et aux employés ordinaires.

L'employeur doit retenir le PP, même s'il sait que le PP retenu sera remboursé par après à l'étudiant par l'administration des contributions.

### Exception : pas de précompte professionnel

Il existe cependant une importante exception. Aucun PP ne doit être retenu si :

- l'étudiant engagé et l'employeur ont conclu par écrit un contrat de travail d'étudiant ;
- l'étudiant preste maximum 650 jours en tant qu'étudiant ;
- l'occupation de l'étudiant est totalement exemptée des cotisations ONSS normales et que seules les cotisations de solidarité sont dues.

## L'étudiant en tant que contribuable

### Fiche 281.10

Les revenus qu'un étudiant perçoit du fait de son activité professionnelle doivent toujours être considérés comme des revenus personnels. Le salaire de l'étudiant ne peut donc jamais être additionné aux revenus de ses parents, même si l'étudiant a moins de 18 ans.

L'étudiant doit toujours compléter lui-même une déclaration de contributions à son nom personnel. L'employeur pour sa part est tenu d'établir une fiche fiscale 281.10. Il faut y mentionner le salaire total brut imposable

et le précompte professionnel éventuellement retenu. L'original est envoyé à l'administration des contributions, le double doit être remis à l'étudiant.

### Perception effective de l'impôt

Sur base de son occupation en 2025, l'étudiant ne sera pas redevable de l'impôt pour autant que ses revenus ne dépassent pas le plafond suivant :

Exercice d'imposition 2026 (revenus de 2025)	Revenus maximum annuels non imposables (1)
Étudiant	10 910 euros

(1) Par "revenus annuels", on comprend tous les revenus imposables et non imposables.

### Remarque

Si les revenus de l'étudiant sont inférieurs au montant plafonné mentionné ci-dessus et qu'un précompte professionnel a quand même été retenu, l'étudiant peut récupérer le précompte professionnel retenu par l'employeur à condition que l'étudiant complète lui-même une déclaration d'impôt pour l'exercice d'imposition 2026.

Cette somme exonérée ne s'applique pas aux non-résidents si leurs revenus professionnels imposables en Belgique ne s'élèvent pas au moins à 75% des revenus professionnels totaux.

En fonction de la situation, le revenu maximum brut imposable est le revenu de l'étudiant après retenue des cotisations ONSS normales ou des cotisations de solidarité. Les frais professionnels peuvent être déduits du salaire imposable brut afin d'obtenir le revenu net imposable. L'étudiant peut prouver les frais encourus à tout moment. Les justificatifs de ces frais doivent être présentés quand elles sont demandées pour les prouver. Si l'étudiant ne peut pas les prouver ou si ces frais sont peu élevés, un montant forfaitaire sera établi.



## ***L'étudiant en tant que personne à charge dans la déclaration de contribution des parents***

Le salaire de l'étudiant ne peut jamais être additionné aux revenus de ses parents. Les revenus de l'étudiant ont cependant un effet sur la situation de contribuable des parents. En effet, dans certaines conditions, l'étudiant peut être considéré comme enfant à charge. Les parents peuvent alors bénéficier d'une réduction de contributions. À cet effet, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

- l'étudiant doit continuer à faire partie du ménage de ses parents au 1er janvier 2025 (pour les revenus perçus en 2024). Les étudiants qui vont définitivement habiter séparément ne font plus partie du ménage. Ils ne peuvent plus être considérés comme personne à charge. Par contre, les étudiants qui vivent en « kot » font partie du ménage du contribuable.
- l'étudiant ne peut pas avoir presté pour ses parents. Si les parents octroient un salaire à leur enfant, même peu élevé, et que ce salaire est déduit comme frais professionnels dans leur propre déclaration, cet enfant n'est plus à charge pour l'année considérée.
- pendant l'année 2025, les ressources de l'étudiant ne peuvent pas dépasser les limites suivantes (1) :

	Ressources nettes	Brut pour 20% frais professionnels	Brut imposable (y compris revenus exonérés provenant du travail d'étudiant) (2)	Rémunérations brutes provenant du travail d'étudiant (y compris les 2,71% de cotisation de solidarité due par l'étudiant)
	<b>Pour l'année de revenus 2025</b>			
Enfant de contribuables imposés conjointement	7 520 euros	9 400,00 euros	12 820,00 euros	13 177,10 euros

(2) Les revenus maximum bruts imposables sont les revenus de l'étudiant après retenue des cotisations ONSO complètes ou des cotisations de solidarité, en fonction de la situation.

Pour l'année de revenus 2025, le plafond des moyens de subsistance nets est le même pour tous les étudiants. Pour les années antérieures à l'année de revenus 2023, un montant limite plus élevé s'appliquait si l'étudiant était l'enfant d'un contribuable célibataire.

Si l'étudiant était handicapé et à la charge d'un contribuable célibataire, le montant limite était encore plus élevé.

Il ne faut toutefois pas tenir compte :

- des pensions alimentaires à concurrence de 4 100,00 euros ;
- des revenus venant du travail d'étudiant, d'une formation en alternance ou gagnés en tant qu'étudiant-indépendant à concurrence de 3 420,00 euros ;
- des montants d'allocations familiales légales ;
- des primes d'épargne prénuptiales ;
- des bourses d'étude ;
- des héritages ou des dons reçus ;
- des primes légales aux personnes handicapées.

La réduction pour charge d'enfants est octroyée sous la forme d'une augmentation de la partie non imposable des revenus.

L'augmentation de cette partie exemptée de contributions peut être présentée comme suit :

Nombre d'enfants (1) à charge	Augmentation de la partie exemptée de contributions
1	1 980 euros
2	5 110 euros
3	11 440 euros
4	18 510 euros

(1) L'enfant handicapé compte pour deux enfants.

S'il y a plus de 4 enfants à charge, la partie exemptée de contributions est majorée de 7 070 euros par enfant supplémentaire.

### Remarque

Afin de rester à charge, l'étudiant ne peut lui-même percevoir de rémunérations qui constituent des frais professionnels pour la personne imposable. Si un étudiant travaille donc chez son père ou sa mère et reçoit un salaire qui représente pour eux des frais professionnels déductibles, il n'est plus à charge. Le montant de la rémunération n'a aucune importance.

Par contre, si l'étudiant travaille dans la société dont les parents sont les gérants ou les administrateurs, il peut rester à charge.

# *Assurance accidents du travail*

L'employeur doit conclure une assurance accidents du travail pour tous les étudiants. Ceci, que l'occupation de l'étudiant soit soumise aux cotisations ONSS normales, aux cotisations de solidarité ou ne soit pas soumise au cotisations ONSS. Dans le cadre du travail étudiant il ne faut donc pas perdre ceci de vue.



# *Vacances annuelles*

L'étudiant travailleur n'a pas droit aux vacances annuelles pour l'année suivante sur base de cette occupation, lorsqu'il s'agit d'une occupation pour laquelle seules les cotisations de solidarité sont dues.

L'étudiant travailleur qui est occupé et pour lequel des cotisations ONSS ordinaires (y compris branche des vacances annuelles) sont retenues, crée un droit aux vacances pour l'année civile suivante de la même manière qu'un travailleur normal. Lors de sa sortie de service, il pourra aussi prétendre à un pécule de vacances de sortie, pour autant qu'il s'agisse d'un étudiant employé.

# Allocations familiales

Le 1er janvier 2019, de nombreux éléments ont changé dans la réglementation relative aux allocations familiales. Dans cette nouvelle structure, la compétence des allocations familiales a été transférée aux Régions. Cela signifie que 4 réglementations différentes sont actives : en Flandre, en Wallonie, en Région de Bruxelles-Capitale et en Communauté germanophone. La Région compétente pour la gestion des allocations familiales est déterminée par le domicile de l'enfant. Le droit aux allocations familiales a en outre été dissocié des prestations et de l'employeur des parents. Les conditions permettant aux jeunes étudiants et demandeurs d'emploi de continuer à percevoir les allocations familiales ont également connu d'importantes modifications.

## Flandre

En Flandre, les allocations familiales se nomment depuis le 1er janvier 2019 « Groeipakket ». Ce pack reprend l'ensemble des allocations familiales et des interventions supplémentaires adaptées à la famille, et ce, pour les enfants qui résident en Flandre. Depuis lors, on parle également de prestations familiales.

### Droit inconditionnel

Chaque enfant a, au sein du Groeipakket, un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois de ses 18 ans. Pour les enfants qui présentent un besoin de soutien spécifique, cette limite est fixée jusqu'au mois de leur 21<sup>e</sup> anniversaire.

A côté de ce droit inconditionnel, il existe encore un droit maximal jusqu'au mois des 25 ans, si les conditions requises ont été respectées. On vérifie tout d'abord si l'enfant fait des études qui donnent droit à des allocations. S'il arrête ses études ou commence à travailler (comme étudiant jobiste ou non), des conditions supplémentaires viennent s'ajouter.

D'un point de vue légal, la personne qui reçoit les allocations familiales doit signaler à temps tout obstacle à la perception de ses allocations familiales. Il est donc conseillé de contacter à temps l'organisme de paiement, surtout en cas de situations douteuses.

### Étudiants et jeunes en décrochage scolaire

#### Les étudiants qui suivent l'enseignement de plein exercice

##### Qui est considéré comme étudiant ?

Par étudiant de plein exercice, on entend tout étudiant de l'enseignement général, professionnel ou artistique qui suit un programme d'au moins 17 heures par semaine. En outre, il s'agit d'étudiants de l'enseignement supérieur qui suivent une formation pour au moins 27 crédits ou constituent eux-mêmes un programme reconnu d'au moins 13 heures par semaine.

L'enseignement spécial aussi entre en ligne de compte. Enfin, l'enseignement de promotion sociale, l'enseignement de la seconde chance et les élèves libres sont également reconnus si le programme correspond à la norme de l'enseignement supérieur ou général.

#### Les jeunes en décrochage scolaire

##### Qui est considéré comme ayant abandonné ses études ?

L'étudiant qui arrête ses études continue d'avoir droit aux allocations familiales pendant 12 mois après cet arrêt. Si le jeune reprend des études au cours de cette période, la période d'abandon scolaire est interrompue et les mois déjà utilisés sont déduits. Le solde restant pourra à nouveau être utilisé à la fin des études.



### Conditions en cas d'occupation

Les conditions pour continuer à bénéficier d'allocations familiales sont identiques pour les étudiants et les jeunes qui sont en décrochage scolaire :

- Le jeune ne peut pas prestre plus de 650 heures par année calendrier sous contrat étudiant.
- Un contrat de travail ordinaire (pas un contrat étudiant donc) ne peut pas dépasser la limite horaire de 80 heures par mois.

#### Important !

Si un jeune a déjà presté 650 heures sous contrat étudiant et continue ensuite d'être employé sous contrat étudiant, les heures dépassant le contingent seront comptées comme occupation ordinaire et seront donc examinées au regard de la limite horaire de 80 heures par mois.

- Il n'y a aucun droit aux allocations familiales lorsqu'un jeune exerce une activité indépendante à titre principal.
- Le jeune ne peut pas recevoir d'allocations sociales, à l'exception d'un revenu d'intégration ou de revenus issus du bénévolat.

### Enfants invalides

Si auparavant, le SPF Sécurité sociale était compétent pour la reconnaissance des besoins de soutien spécifiques des enfants, cette compétence relève depuis le 1er janvier 2019 de la Agentschap Opgroeien.

Comme stipulé plus haut, les enfants présentant des besoins de soutien spécifiques ont un droit inconditionnel aux allocations familiales jusqu'au mois où ils atteignent 21 ans, à condition qu'ils bénéficient d'une reconnaissance valable jusqu'à cet âge. Jusqu'au mois de leur 18ème anniversaire, ils exercent, comme les autres enfants, un droit inconditionnel, indépendamment de leurs études ou de leur activité professionnelle. À partir de 18 ans, ils continuent de bénéficier du montant de base en fonction de leur reconnaissance. Afin de déterminer s'ils continuent d'avoir droit au supplément octroyé en plus du montant de base, ils doivent respecter les mêmes conditions que les étudiants et les jeunes en décrochage scolaire.

Pour eux, une mesure d'exception vient toutefois s'ajouter : s'ils sont occupés dans un atelier protégé, un atelier social ou une entreprise de travail adapté, cela ne constitue pas un obstacle à l'octroi du supplément. De même, la réception d'une allocation d'insertion ne constitue pas non plus un obstacle (il ne s'agit pas d'une allocation de chômage).

Ces jeunes ne sont en outre plus soumis à l'obligation de notifier une occupation à la Agentschap Opgroeien étant donné que celle-ci n'influencera pas la reconnaissance. L'organisme de paiement doit toutefois être informé de l'occupation afin de vérifier si celle-ci a une influence sur l'octroi des allocations familiales.

#### Attention !

Le gouvernement fédéral a décidé que les enfants handicapés peuvent également recevoir une Allocation de remplacement de revenus (ARR) ou une allocation d'intégration (AI) à partir de 18 ans (avec effet rétroactif à partir du 01/08/2020). Auparavant, il n'était possible d'en bénéficier qu'à partir de l'âge de 21 ans. Un cumul de cet ARR ou AI avec l'allocation de soins du Groeipakket n'est donc plus possible depuis le 01/06/2021. Il est encore possible d'avoir droit au montant de base tant que la reconnaissance médicale est en vigueur (maximum jusqu'à 21 ans), mais plus au supplément de l'allocation de soins lorsque l'enfant bénéficie d'un ARR ou d'un AI.

En Wallonie, les jeunes reconnus comme vivant avec un handicap reçoivent un supplément aux allocations familiales et ce montant peut être cumulé avec l'ARR ou l'AI.



## Wallonie

### Étudiants

#### Les étudiants qui suivent l'enseignement de plein exercice

Les conditions pour être reconnu comme étudiant sont les mêmes qu'en Flandre et à Bruxelles. Pendant les vacances d'été, les étudiants nés avant 2001 peuvent travailler de façon illimitée s'ils poursuivent leurs études l'année scolaire suivante. Au cours du 1er, 2ième et 4ième trimestre, ils ne peuvent en revanche pas travailler plus de 240 heures.

#### Enseignement à temps partiel et contrats en alternance

Les revenus d'un stage sont neutralisés, mais pour les jeunes nés avant 2001, d'autres formes de revenus (par exemple un travail intérimaire ou un contrat de travail ordinaire) en plus du stage ou du job d'étudiant sont prises en compte.

#### Emploi étudiant

Tous les revenus provenant d'un contrat d'étudiant sont neutralisés. Il faut toutefois qu'il s'agisse d'un contrat d'étudiant pour bénéficier de cette exonération. Les revenus du travail ordinaire doivent rester sous la norme salariale. En Wallonie, une distinction est faite entre les enfants nés avant le 1er janvier 2001 et ceux nés après cette date.

#### Jeunes nés avant 2001

- Occupation de maximum 240 heures par trimestre, à l'exception des heures prestées sous contrat d'étudiant.
- Bénéficiaire d'allocations de chômage empêche l'étudiant de continuer à percevoir des allocations familiales.

### Jeunes nés à partir de 2001

Pour les enfants nés à partir de cette date, l'obligation de prouver que l'enfant qui a entre 18 et 21 ans est encore scolarisé est supprimée. Les allocations familiales sont automatiquement octroyées à ce groupe d'âge si les conditions suivantes sont respectées :

- L'étudiant ne peut pas percevoir d'allocations de chômage.
- L'étudiant peut travailler de façon illimitée avec un contrat d'étudiant, mais dans les limites fixées par la sécurité sociale relative aux contrats d'étudiant.
- Une occupation avec un contrat de travail ordinaire ne peut pas dépasser 240 heures par trimestre
- Une occupation en tant qu'indépendant est acceptée sous certaines conditions. Les organismes de paiement conseillent aux familles de les contacter lorsqu'un jeune veut lancer son activité d'indépendant afin qu'ils puissent lui donner des conseils sur mesure en fonction de la situation.



### Les demandeurs d'emploi qui ont quitté le circuit scolaire

#### Jeunes nés avant 2001

Le jeune qui s'inscrit à temps après ses études comme demandeur d'emploi maintient à partir de cette date le droit aux allocations familiales pour une période de 360 jours. Pour être inscrit à temps, le jeune doit procéder à l'inscription au plus tard :

- le jour suivant la cessation prématurée de ces études ou de sa formation
- le 1er août si l'année scolaire a été complétée et que le jeune a plus de 18 ans
- le lendemain du dernier examen en cas d'examens de passage
- le lendemain de la fin du contrat d'apprentissage (pas des vacances scolaires !)

En cas d'inscription en dehors des délais, la caisse d'allocations familiales ne pourra octroyer des allocations familiales qu'en qualité de demandeur d'emploi ayant quitté le circuit scolaire pour une période qui débute à l'inscription et qui prend fin 360 jours après la date à laquelle le demandeur d'emploi aurait dû s'inscrire. Ce n'est qu'à partir du mois suivant cette inscription que les allocations familiales peuvent à nouveau être octroyées.

#### Jeunes nés à partir de 2001

La période d'octroi pendant le stage d'insertion professionnelle n'est plus liée à la date de fin des études. Le droit aux allocations familiales sur base de la qualité de demandeur d'emploi n'est examinée qu'à partir du 21ème anniversaire.

Si le jeune a le statut de demandeur d'emploi, sa période d'octroi initiale débute à la date de sa dernière inscription comme demandeur d'emploi et pour une durée de 360 jours sauf en cas d'obstacle, à savoir :

- S'il travaille plus de 240 heures par trimestre (hors occupation étudiant, indépendant sans cotisation sociale et formation en alternance).
- S'il bénéficie d'une prestation sociale (maladie, invalidité, accident de travail ou maladie professionnelle) lorsque celle-ci découle d'une activité non autorisée.
- S'il bénéficie d'une allocation de chômage ou d'une allocation d'interruption de carrière.

Après les 21 ans accomplis, il faut à nouveau fournir des preuves de l'occupation en tant qu'étudiant, demandeur d'emploi, en formation, ... et ce jusqu'à l'extinction du droit à 25 ans.



### **Conditions en cas d'occupation**

Pendant les dernières vacances d'été, le jeune peut, sur la base de sa qualité d'étudiant, avoir également droit aux allocations familiales s'il se conforme à la norme des 240 heures.

### **Jeunes né avant 2001**

Au cours de cette période, le droit est suspendu pour chaque mois au cours duquel le salaire brut mensuel perçu est supérieur au plafond de 759,28 euros.

Les allocations de stage d'insertion professionnelle ou de chômage qui formaient auparavant un obstacle sont donc permises si leur montant, éventuellement complété par un salaire ou d'autres allocations sociales, ne dépasse pas le plafond déterminé.

### **Jeunes nés à partir de 2001**

Les cas d'obstacle restent inchangés :

- S'il travaille plus de 240 heures par trimestre (hors occupation étudiant, indépendant sans cotisation sociale et formation en alternance).
- S'il bénéficie d'une prestation sociale (maladie, invalidité, accident de travail ou maladie professionnelle) lorsque celle-ci découle d'une activité non autorisée.
- S'il bénéficie d'une allocation de chômage ou d'une allocation d'interruption de carrière.

## Bruxelles

À Bruxelles, la nouvelle législation concernant les allocations familiales a pris effet à partir du 1er janvier 2020. Contrairement à la Flandre et à la Wallonie, tous les enfants bruxellois bénéficient du nouveau système à partir du 1er janvier 2020, quelle que soit leur date de naissance.

Les jeunes bruxellois bénéficient d'un droit inconditionnel jusqu'au mois d'août de l'année de leurs 18 ans, indépendamment de leurs études ou de leurs activités professionnelles.

À partir du mois de septembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans, le droit aux allocations familiales est examiné sur base de l'attestation scolaire ou d'une inscription comme demandeur d'emploi ayant quitté le circuit scolaire à la fin de ses études.

### Étudiants

À Bruxelles, les mêmes règles s'appliquent à tous les étudiants, qu'ils suivent l'enseignement de plein exercice ou en alternance, et quelle que soit la nature de leur occupation (contrat d'étudiant, employé, ouvrier, travail indépendant), en cas d'exercice d'une activité lucrative :

- Au cours des 1er, 2ème et 4ème trimestres, le droit aux allocations familiales est maintenu à condition que l'activité lucrative ne dépasse pas 240 heures de travail par trimestre. En cas de dépassement de la norme de 240 heures maximum au cours d'un trimestre, le droit aux allocations familiales est perdu pour tout le trimestre concerné. Les heures de travail rémunérées prestées dans le cadre de l'enseignement en alternance ne sont pas prises en compte pour le calcul des 240 heures par trimestre.

En cas de travail indépendant : l'étudiant qui paie des cotisations sociales d'indépendant à titre principal est présumé travailler plus de 240 heures par trimestre sans possibilité de démontrer le contraire, et perd dès lors son droit aux allocations familiales. L'étudiant qui paie des cotisations sociales réduites maintient son droit aux allocations familiales moyennant une déclaration sur l'honneur écrite selon laquelle il ne travaille pas plus de 240 heures par trimestre. L'étudiant qui ne paie pas de cotisations sociales est présumé ne pas dépasser la norme de 240 heures maximum par trimestre et maintient son droit aux allocations familiales. Au cours du 3ème trimestre (juillet, août et septembre), le droit aux allocations familiales est maintenu même en cas d'activité lucrative dépassant 240 heures par trimestre à condition que les études soient poursuivies en septembre. Dans



le cas où les études ne sont pas poursuivies en septembre, la limite de 240 heures maximum par trimestre est d'application (dans ce cas, les heures de travail rémunérées dans le cadre de l'enseignement en alternance ne sont pas prises en compte pour le calcul des 240 heures par trimestre).

En cas de travail indépendant : quel que soit le montant des cotisations sociales qui est payé pour le 3ème trimestre, le droit aux allocations familiales est maintenu pour ce trimestre à condition que les études soient poursuivies en septembre. Dans le cas où les études ne sont pas poursuivies en septembre, les règles en cas de travail indépendant au cours des 1er, 2ème et 4ème trimestres sont d'application.

- Le bénéfice d'une prestation sociale à titre de maladie, invalidité, accident du travail ou maladie professionnelle engendre la perte du droit aux allocations familiales pour le(s) mois concerné(s) si elle découle d'une activité lucrative ayant dépassé la norme des 240 heures de travail maximum par trimestre.
- Le bénéfice de toute allocation de chômage, quelle qu'elle soit (aussi en cas de chômage temporaire), et même si elle découle d'une activité lucrative exercée à raison de moins de 240 heures par trimestre, engendre la perte du droit aux allocations familiales pour le(s) mois pour le(s)quel(s) l'allocation de chômage est perçue.



### **Les demandeurs d'emploi qui ont quitté le circuit scolaire**

Le jeune qui s'inscrit à temps après ses études comme demandeur d'emploi maintient son droit aux allocations familiales pendant 360 jours à partir de la date de son inscription. Le jeune s'inscrit à temps comme demandeur d'emploi, s'il s'inscrit :

- le premier jour après la dernière année scolaire ou académique
- le jour après la fin de toutes les activités imposées par le programme d'études lorsque cette fin a lieu après le 1er août ou le jour après la fin de l'apprentissage ou de la formation
- le jour après la remise d'un mémoire de fin d'études supérieures ou le jour après l'interruption de la préparation de celui-ci
- le jour après la période de stage exigée pour être nommé à une charge publique ou le jour après l'interruption de ce stage
- le jour après la date à laquelle il a été mis fin prématurément à de nouvelles études, un apprentissage ou une formation, à condition :
  - qu'il ne se soit pas écoulé un délai de plus de quinze mois entre la fin d'études, d'un apprentissage ou d'une formation et la reprise d'études, d'un apprentissage ou d'une formation

- que les nouvelles études, l'apprentissage ou la formation aient duré au moins six mois lorsque le délai précité de quinze mois est dépassé

En cas d'inscription en-dehors de ces délais, l'organisme d'allocations familiales ne peut octroyer les allocations familiales que pour la période débutant à la date à laquelle le jeune s'est inscrit comme demandeur d'emploi, jusqu'au terme de la période de 360 jours ayant débuté à la date à laquelle le jeune aurait dû s'inscrire à temps.

En cas d'exercice d'une activité lucrative, les mêmes règles que celles qui s'appliquent aux étudiants s'appliquent aux demandeurs d'emploi (voir plus haut).

### **Communauté germanophone**

La Communauté germanophone a aussi lancé son nouveau système d'allocations familiales à partir du 1er janvier 2019. Tous les ménages passent automatiquement à ce nouveau système. Le montant reçu avant décembre 2018 est maintenu jusqu'à ce que le nouveau montant devienne plus avantageux ou que le nombre d'enfants ayants-droits dans le ménage change. Le ministère de la Communauté germanophone statue sur les allocations familiales pour tous les ménages.



## *Pourquoi opter pour Acerta ?*

Acerta soutient les starters, les indépendants et les employeurs dans chaque phase de leur croissance et dans chaque processus RH.

Nous sommes leader du marché en Flandre et connaissons une forte croissance à Bruxelles et en Wallonie. En tant que groupe de services RH, nous pouvons proposer tous les services RH : formalités d'établissement, services de sécurité sociale, gestion payroll, conseils juridiques spécialisés, services d'allocations familiales, etc.

### *En tant que client, vous êtes toujours au centre de nos préoccupations*

#### *Service correct*

Nous tenons en permanence à assurer une gestion correcte de votre dossier, à mettre à votre disposition des informations accessibles et à vous fournir un service de qualité. Nous vous guidons personnellement lors du démarrage de votre activité.

#### *Outils novateurs*

Vous avez la certitude que nous investissons constamment dans nos outils et notre support. Dans ce cadre, nous attachons une importance toute particulière à la sécurité, l'efficacité et la convivialité.

Nous sommes à votre disposition 24/24.

#### *Accessible et rapide*

Vous êtes toujours les bienvenus dans nos bureaux.

Pour plus d'informations, vous pouvez toujours vous adresser à nos bureaux. Vous trouverez un aperçu de nos bureaux sur notre site [jesuisindependant.be](http://jesuisindependant.be).

**Le meilleur  
est en vous**

[acerta.be](https://acerta.be)



**acerta**