



INFO EMPLOYEURS :

**TRAVAILLER AVEC DES
ETUDIANTS**

CONTENU

Le travail pour étudiants réglé de A à Z	3
• Quand parle-t-on de job d'étudiant ?	3
• Qui peut conclure un contrat de job d'étudiant ?	4
• Qui ne peut pas conclure un contrat de job d'étudiant ?	4
• En résumé : qui est étudiant et qui ne l'est pas ?	5
Droit du travail pour le travail d'étudiant	6
A quoi ressemble un contrat d'étudiant ?	7
• Quels éléments doivent figurer dans un contrat de travail complet ?	7
• Quelles sont les conséquences si le contrat ne répond pas aux dispositions légales?	8
Période d'essai pour étudiants jobistes	9
Combien de temps un étudiant peut-il travailler ?	10
Quel type de travaux un étudiant jobiste ne peut-il pas effectuer ?	11
A quel salaire un étudiant jobiste a-t-il droit ?	12
Quand le contrat avec un étudiant jobiste prend-il fin ?	13
• Quels sont les délais de préavis ?	13
• En résumé	14
Qu'en est-il des impôts et des allocations familiales ?	15
• Le travail étudiant et les allocations familiales	15
• Le travail étudiant et les impôts	16
• Quel est le salaire brut imposable ?	17
Quelles règles de sécurité sociale s'appliquent au travail étudiant ?	18
• Travail étudiant : un statut ONSS avantageux	18
• Que se passe-t-il si le contingent étudiant 650 heures est dépassé ?	19
La sécurité prime, pour les étudiants jobistes aussi	19
• Travaux interdits pour les étudiants	19

LE TRAVAIL POUR ETUDIANTS RÉGLÉ DE A À Z

Le travail pour étudiants est un choix idéal lorsque vous avez des périodes de pointe ou lorsque vos travailleurs habituels sont en vacances. Engager des étudiants jobistes, se charger de leur administration et encadrer les étudiants salariés n'est pas toujours simple.

Start People est spécialisée dans le travail d'étudiants. Nous sommes toujours au courant des derniers développements et des dispositions légales en matière d'étudiants salariés. Du recrutement à l'administration et à l'encadrement des étudiants jobistes, Start People règle tout cela pour vous.

Vous avez besoin de travailleurs (temporaires) supplémentaires ? N'hésitez pas à contacter [une agence dans votre région](#) et demandez-nous quelles sont les possibilités pour le travail étudiants.

Quand parle-t-on d'un job d'étudiant ?

Nous parlons d'un contrat d'occupation d'étudiant quand un étudiant s'engage à effectuer un travail contre un salaire, sous l'autorité d'un employeur.

Par la notion d'étudiant, nous entendons :

- les étudiants de l'enseignement secondaire (général, technique, professionnel ou artistique) ;
- les étudiants de l'enseignement supérieur et universitaire ;
- les personnes qui préparent des examens pour la commission centrale des examens (le jury central).

Les conditions élémentaires sont qu'ils suivent un enseignement de jour, qu'ils soient étudiants à titre principal et que la réalisation d'un travail soit clairement secondaire.



LE TRAVAIL POUR ETUDIANTS RÉGLÉ DE A À Z

Qui peut conclure un contrat de job d'étudiant ?

- Les jeunes âgés de 15 ans et plus, qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à plein temps. Les personnes ayant suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire ou ayant atteint l'âge de 16 ans ne sont plus soumises à l'obligation scolaire à plein temps.
- Les étudiants qui suivent l'enseignement selon un cursus à temps plein.
- Les jeunes qui suivent une formation en alternance. Ceci n'est possible qu'en dehors des heures durant lesquelles la formation théorique ou pratique est organisée et chez un autre employeur que celui où est suivie une formation pratique sur le lieu de travail. Cette dernière condition n'est pas applicable pendant les mois de juillet et août.

Attention : ces 2 derniers groupent peuvent uniquement conclure un contrat d'occupation d'étudiant s'ils ne perçoivent pas d'allocations de l'ONEM.

Qui ne peut pas conclure un contrat de job d'étudiant ?

Important : vous ne pouvez pas conclure de contrat d'occupation d'étudiant avec les groupes suivants. Vous devez mettre ces catégories d'étudiants au travail avec un contrat de travail ordinaire :

- les étudiants qui travaillent depuis au moins douze mois sans interruption chez le même employeur et qui acquièrent par conséquent la qualité de travailleur ordinaire ;
- les étudiants qui sont inscrits aux cours du soir ou qui suivent l'enseignement à horaire réduit ;
- les étudiants qui à titre de stage effectuent un travail dans le cadre de leur programme d'études, sauf en dehors des heures de stage (par exemple le week-end ou le soir) ;
- les étudiant qui suivent un enseignement ou une formation à temps partiel, qui sont liés par un contrat de travail ou de stage à temps partiel, un contrat industriel ou un contrat d'apprentissage des classes moyennes ou qui bénéficient d'allocations de transition. Toutefois, les étudiants mineurs qui, dans le cadre de leur obligation scolaire à temps partiel, suivent uniquement un enseignement ou une formation à temps partiel et qui ne sont pas liés par un contrat de travail ou de stage et ne touchent pas d'allocations de l'ONEM peuvent conclure un contrat d'étudiant, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

LE TRAVAIL POUR ETUDIANTS RÉGLÉ DE A À Z

EN RÉSUMÉ

Qui est étudiant ?

La loi ne définit pas l'étudiant. Il doit toujours s'agir d'une personne dont le but principal est les études. Les catégories suivantes sont considérées comme étudiant :

- les jeunes âgés de 15 ans ayant suivi les 2 premières années de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes âgés 15 ans qui suivent l'enseignement à temps partiel et ne perçoivent pas d'allocations de chômage, mais uniquement pendant les vacances scolaires ;
- les jeunes âgés d'au moins 16 ans ;
- les jeunes âgés de plus de 18 ans qui poursuivent leurs études.

Qui n'est pas étudiant ?

- les jeunes qui travaillent depuis plus de douze mois sans interruption chez le même employeur ;
- les étudiants en cours du soir (formations organisées après 17h) ou avec un plan d'études à temps partiel ;
- les étudiants qui à titre de stage effectuent un travail dans le cadre de leur programme d'études, sauf en dehors des heures de stage (par exemple le week-end ou le soir) ;
- les étudiant qui suivent un enseignement ou une formation à temps partiel, qui sont liés par un contrat de travail ou de stage à temps partiel, un contrat industriel ou un contrat d'apprentissage des classes moyennes ou qui bénéficient d'allocations de transition.

DROIT DU TRAVAIL POUR LE TRAVAIL D'ÉTUDIANT

Les dispositions légales relatives à la mise au travail d'étudiants figurent dans les articles 120 à 130 de la loi sur les contrats de travail.

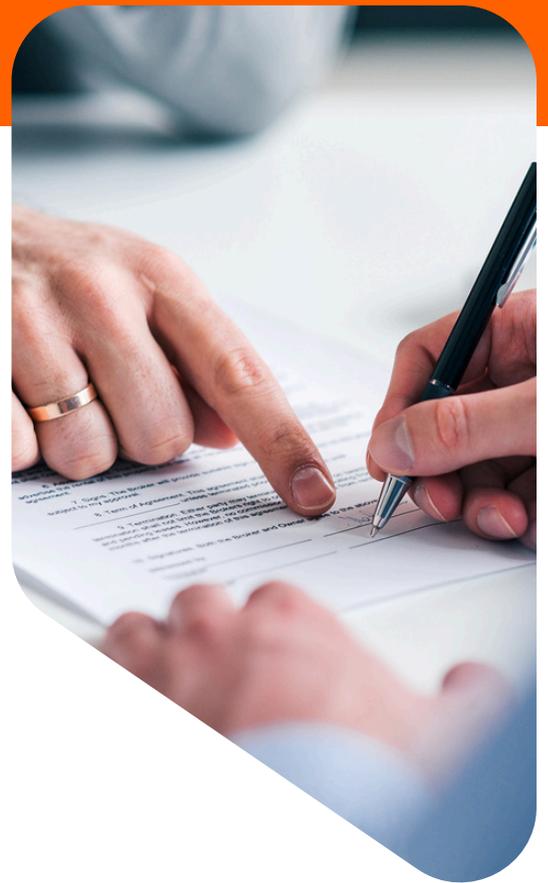
Les étudiants peuvent être occupés comme ouvriers, employés, aides ménagères ou représentants de commerce. En fonction de cela, les articles concernés de la loi sur les contrats de travail sont en vigueur.



À QUOI RESSEMBLE UN CONTRAT D'ÉTUDIANT ?

Un contrat d'étudiant doit satisfaire à plusieurs exigences en ce qui concerne la forme :

- Le contrat d'occupation d'étudiant doit être fixé par écrit et ce au plus tard au moment où l'étudiant entre en service et par conséquent débute le travail.
- Ce contrat doit être rédigé en double exemplaire. Un exemplaire est destiné à l'étudiant et l'autre à l'employeur. Dans le cas du travail intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire est considérée comme l'employeur.
- L'étudiant occupé doit disposer d'un exemplaire du règlement de travail, dont il doit accuser la bonne réception en apposant sa signature. Ceci vaut tant pour le règlement de travail de l'entreprise de travail intérimaire que pour le règlement de travail du client/utilisateur.



Quels éléments doivent figurer dans un contrat de travail complet ?

L'identité, la date de naissance, le domicile et/ou le lieu de résidence des parties.	Le nom de l'utilisateur et la raison de la mise à disposition.	La date de début et de fin de l'emploi.
Le lieu de travail.	Une brève description de la fonction.	La durée du travail par jour et par semaine.
L'applicabilité de la loi du 12/04/1965 sur la protection du salaire.	Le salaire convenu, ou les modalités et la base du calcul du salaire.	Le moment du paiement du salaire.
L'éventuelle période d'essai.	Le lieu du logement éventuel si l'employeur loge l'étudiant.	La commission paritaire compétente.

À QUOI RESSEMBLE UN CONTRAT D'ÉTUDIANT ?

Si les points ci-dessous figurent dans le règlement du travail, il suffit que le contrat de travail de l'étudiant fasse expressément référence au règlement. Sinon, ils doivent être mentionnés dans le contrat.

Le début et la fin d'une journée de travail normale, le moment et la durée des périodes de repos, les jours d'interruption régulière du travail.	Le lieu où l'on peut trouver la personne désignée pour donner les premiers soins en cas d'accident et comment la contacter.	L'emplacement de la trousse de premiers soins obligatoire.
Le nom et les coordonnées des représentants des travailleurs au conseil d'entreprise (dans les entreprises où il existe).	Le nom et les coordonnées des représentants des travailleurs au Comité de prévention et de protection au travail (dans les entreprises où il existe).	Le nom et les coordonnées des membres de la délégation syndicale (dans les entreprises où elle existe).
L'adresse et le numéro de téléphone du service de la médecine du travail ou du service médical interentreprise.	L'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales.	

Quelles sont les conséquences si le contrat ne répond pas aux dispositions légales ?

- L'étudiant a le droit de mettre fin au contrat à tout moment sans indemnité ni délai de préavis si :
 - le contrat n'est pas consigné par écrit ;
 - le contrat n'a pas été conclu à temps ;
 - le contrat ne contient pas les mentions obligatoires.
- Si aucun contrat écrit n'a été conclu ou si les mentions relatives à la date de début et de fin du contrat et/ou l'horaire font défaut, le contrat d'occupation d'étudiants est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée ordinaire.
- Cela signifie que l'employeur doit prendre en compte les délais de préavis normaux (minimum 1 semaine) s'il souhaite mettre fin au contrat.
- Si la date de début et de fin ou l'horaire font défaut dans le contrat, l'employeur peut échapper à cette sanction en prouvant que le défaut de ces informations n'a pas porté préjudice à l'étudiant.
- Un employeur qui ne rédige pas de contrat d'occupation d'étudiants écrit, s'expose à une peine correctionnelle ou à une amende administrative.

PÉRIODE D'ESSAI POUR ÉTUDIANTS JOBISTES

Une clause de période d'essai peut figurer dans le contrat de travail pour étudiants.

- La période d'essai dans un contrat de travail pour étudiants est toujours de 3 jours. A partir du 4ème jour, uniquement la démission avec un délai de préavis, licenciement pour motif grave, résiliation, fin de commun accord sont possibles.
- Seul le premier contrat de travail pour une mise au travail chez un client spécifique pour une fonction spécifique comprend une période d'essai.
- Pendant cette période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.



COMBIEN DE TEMPS UN ÉTUDIANT PEUT-IL TRAVAILLER ?

L'horaire de travail de l'étudiant doit être mentionné dans le contrat de travail.

- La durée du travail hebdomadaire ne peut être inférieure à un tiers de la durée normale du travail à plein temps, sauf pour les étudiants avec des cotisations ONSS réduites.
- La durée minimale de chaque période de travail est égale à trois heures.

Pour les étudiants âgés de moins de 18 ans, des limites maximales de travail s'appliquent. Ils peuvent travailler maximum 8 heures par jour ou 40 heures par semaine (38 heures effectives par semaine ou 40 heures en moyenne avec octroi de RTT). Veuillez noter qu'un étudiant n'est pas autorisé à travailler à temps plein de manière standard sur une base hebdomadaire.



On peut fixer une limite journalière et hebdomadaire dans les cas suivants :

- pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
- pour effectuer des travaux urgents aux machines et au matériel ;
- pour faire face à une nécessité imprévue.

Même dans le cas de ces exceptions, le jeune étudiant ne peut pas travailler plus de 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

L'étudiant mineur ne peut en outre pas travailler plus de 4,5 heures sans interruption. Après 4,5 heures, une pause d'une demi-heure doit lui être octroyée. Après 6 heures de travail, la pause dure une heure.

La période entre la fin du travail et la reprise doit comprendre au moins 12 heures consécutives.

Les jeunes étudiants ont en outre le droit au repos dominical et à un jour de repos supplémentaire qui doit suivre ou précéder directement ce dimanche.

QUEL TYPE DE TRAVAUX UN ÉTUDIANT JOBISTE NE PEUT-IL PAS EFFECTUER ?

- Les étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être engagés pour du travail souterrain dans les mines, les carrières et les tourbières.
- Le travail qui excède les forces des étudiants, qui menace ou met en danger leur santé, n'est pas autorisé non plus.
- Il existe une série d'activités bien déterminées pour lesquelles aucun étudiant ne peut être engagé en raison de l'insécurité. Cette liste est énumérée sous le point 'Sécurité'.
- Les étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer de travail de nuit. Il s'agit du travail entre 20 heures et 6 heures du matin. Pour les étudiants âgés de 16 à 18 ans, les limites ont été étendues au laps de temps compris entre 22 heures et 6 heures ou 23 heures et 7 heures, pour autant qu'ils accomplissent des tâches qui, en raison de leur nature, ne peuvent être reportées ou interrompues ou lorsqu'ils travaillent en équipes.
- Certaines exceptions sont envisageables dans certains secteurs, comme dans l'horeca.
- Des étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent en aucun cas être occupés entre minuit et 4 heures du matin. Ils ne peuvent pas travailler non plus les dimanches et jours fériés ou les jours de repos complémentaires, ni effectuer des heures supplémentaires, sauf :
 - pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
 - pour effectuer des travaux urgents aux machines et au matériel ;
 - pour faire face à une nécessité imprévue.

Dans ce cas, l'employeur doit en informer l'inspection sociale par écrit dans les trois jours, le client/utilisateur est considéré ici comme l'employeur. Les étudiants âgés de moins de 18 ans ont alors droit à un repos compensatoire.

À QUEL SALAIRE UN ÉTUDIANT JOBISTE A-T-IL DROIT?

Le salaire pour un étudiant qui a au moins 21 ans est au moins équivalent au salaire mensuel minimum moyen garanti.

- Ce salaire minimum mensuel est de 2.111,89 euros.
- Pour les étudiants de moins de 21 ans, c'est un pourcentage de ce salaire minimum qui est appliqué.
- Il est possible que la commission paritaire du secteur dans lequel l'étudiant est engagé prévoie un salaire minimum plus élevé en fonction de l'âge de l'étudiant.
- Si un salaire étudiants a été fixé dans votre secteur, vous devez l'appliquer.



QUAND LE CONTRAT AVEC UN ÉTUDIANT JOBISTE PREND-IL FIN ?

Le contrat d'occupation d'étudiant prend automatiquement fin à la date mentionnée dans le contrat sans qu'aucune forme de préavis soit requise.

Les deux parties peuvent toutefois résilier le contrat de façon anticipée :

- l'employeur le fait par le biais d'un courrier recommandé ou d'un exploit d'huissier ;
- l'étudiant peut également résilier le contrat par simple lettre.

La résiliation prend cours le lundi suivant la semaine de signification, sauf dans le cas de fin du contrat de travail pendant la période d'essai, dans lequel cas le contrat de travail peut prendre fin immédiatement, sans préavis ou indemnité.

Le contrat peut évidemment aussi prendre fin de commun accord ou pour motif grave.

Quels sont les délais de préavis ?

Des délais de préavis écourtés s'appliquent à la fin d'un contrat d'occupation d'étudiant.

En cas de non-respect de ces délais, une indemnité de préavis doit être payée, équivalente au salaire du délai de préavis à respecter ou de la partie qui doit encore en être prestée.

Des règles particulières s'appliquent s'il est mis fin au contrat pendant la période d'essai. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sous le point 'Un étudiant travailleur a-t-il droit à une période d'essai ?'.

Délais de préavis	Préavis donné par	
	l'étudiant	l'employeur
Contrat de moins d'un mois	1 jour	3 jours
Contrat de plus d'un mois	3 jours	7 jours

QUAND LE CONTRAT AVEC UN ÉTUDIANT JOBISTE PREND-IL FIN ?

EN RÉSUMÉ

Le contrat avec un étudiant jobiste prend fin :

- lors de l'expiration du délai ;
- après la résiliation du contrat de :
 - ≤ 1 mois
 - par l'employeur : préavis de 3 jours calendrier ;
 - par le travailleur : préavis d'un jour calendrier ;
 - > 1 mois
 - par l'employeur : préavis de 7 jours calendrier ;
 - par le travailleur : préavis de 3 jours calendrier ;
- en payant une indemnité de préavis qui dépend du délai de préavis (ou de la partie qui reste à prester).

QU'EN EST-IL DES IMPÔTS ET DES ALLOCATIONS FAMILIALES ?

Le travail étudiant et les allocations familiales

- Jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans les étudiants ont toujours droit aux allocations familiales quel que soit le montant des revenus perçus et le fait qu'ils soient ou non encore aux études (jusqu'à 21 ans si l'étudiant réside en Région Wallonne et il atteint l'âge de 18 ans en 2019 ou après).
- Pendant les vacances d'été (septembre compris), l'étudiant de plus de 18 ans et de moins de 25 ans peut travailler sans courir le risque de perdre son droit aux allocations familiales, quel que soit le nombre d'heures prestées ou les revenus perçus, sauf pendant ses dernières vacances d'été pendant lesquelles il ne peut pas travailler plus de 240 heures.
- En dehors des vacances d'été, ce droit est limité. Un étudiant peut travailler maximum 240 heures par trimestre. S'il travaille plus, le droit aux allocations familiales est suspendu pour ce trimestre.
- Si l'étudiant est déjà inscrit comme demandeur d'emploi en période d'attente, il peut travailler maximum 240 heures pendant les dernières vacances d'été.

La région bruxelloise, la Région wallonne et la Communauté germanophone continuent à appliquer le système susmentionné.

En Wallonie, le droit aux allocations familiales est également déterminé par la date de naissance et l'âge de l'étudiant.

Le jeune né(e) avant le 1^{er} janvier 2001 qui poursuit ses études ou sa formation peut conserver son droit jusqu'à son 25^{ème} anniversaire sous certaines conditions. Celles-ci sont contrôlées annuellement par l'organisme d'allocations familiales.

Le jeune né(e) après le 1^{er} janvier 2001 ouvre un droit « semi-automatique » aux allocations familiales à partir du lendemain de la fin du droit inconditionnel jusqu'à la fin du mois où il atteint l'âge de 21 ans.

Pour déterminer si le jeune peut ouvrir un droit au-delà de ses 21 ans, l'organisme d'allocations familiale contrôlera la situation dans laquelle il se trouve.

QU'EN EST-IL DES IMPÔTS ET DES ALLOCATIONS FAMILIALES ?

En Flandre, les allocations familiales ont déjà changé depuis le 1er janvier 2019. Au niveau flamand, les allocations familiales fédérales ont fait place au paquet de croissance. Si l'étudiant est domicilié en Flandre, il a droit sans condition au paquet de croissance jusqu'au mois de ses 18 ans inclus. À partir de 18 ans et jusqu'au mois de ses 25 ans, il a encore droit au paquet de croissance sous certaines conditions.

En tant qu'étudiant flamand, il peut bénéficier du paquet de croissance lorsqu'il ne travaille pas plus de 650 heures par an avec des cotisations sociales réduites ou pas plus de 80 heures par mois avec des cotisations sociales normales. Il en va de même pour les jeunes quittant l'école et ce jusqu'à 12 mois après la date de fin des vacances d'été ou après la date de fin des études. En outre, il n'est plus nécessaire d'être inscrit comme demandeur d'emploi pour conserver le droit au paquet de croissance.

Le travail étudiant et les impôts

Pour qu'un étudiant puisse rester fiscalement à charge de ses parents, les règles qui s'appliquent diffèrent de celles relatives au maintien des allocations familiales.

L'étudiant reste seulement une personne à charge :

- s'il fait partie du ménage au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition (l'année au cours de laquelle l'étudiant remplit sa déclaration fiscale pour ses revenus de l'année précédente) ;
- lorsqu'il n'est pas occupé chez ses parents ;
- lorsqu'il gagne moins de 5.125,00 euros bruts imposables (4.100 euros de revenu net imposable) par an (année de revenus 2025) dans les ménages à double revenu ;
- quand l'étudiant est à charge d'un parent isolé, la limite est de 7.412,50 euros de revenu bruts imposables (5.930 euros de revenu net imposable) par an (année de revenus 2025).

QU'EN EST-IL DES IMPÔTS ET DES ALLOCATIONS FAMILIALES ?

Pour la détermination des montants nets mentionnés ci-dessus, les rémunérations perçues par les étudiants ne sont pas prises en compte jusqu'à un montant de 3.420 euros (année de revenus 2025). Grâce à cette exonération de 3.420 euros, les étudiants peuvent donc gagner davantage tout en restant fiscalement à charge de leurs parents.

Comme toute personne assujetti à l'impôt des personnes physiques, les étudiants ont droit à une quotité exempté d'impôts. Cela signifie qu'une part des revenus n'est pas imposée. Pour l'exercice d'imposition 2026 (revenus 2025) cette quotité exemptée d'impôt s'élève à 10.910 euros.

Les revenus de l'étudiant doivent toujours être considérés comme revenus personnels et ne peuvent pas être cumulés avec ceux de ses parents. L'étudiant devra donc toujours remplir sa propre déclaration d'impôts.

Quel est le salaire brut imposable ?

Salaire brut – ONSS (13,07 % ou 2,71 % pour les étudiants jobistes).



QUELLES RÈGLES DE SÉCURITÉ SOCIALE S'APPLIQUENT AU TRAVAIL ÉTUDIANT ?

Le régime de sécurité sociale pour les travailleurs s'applique en principe également aux étudiants. Cela veut dire que des cotisations sociales normales d'employeur et de travailleur doivent être payées dans le cas de l'occupation d'étudiants.

L'employeur et l'étudiant échappent toutefois au paiement des cotisations normales de sécurité sociale sous certaines conditions.

Travail étudiant : un statut ONSS avantageux

Les étudiants peuvent être employés 650 heures par année civile à des taux favorables de cotisations sociales. L'employeur ne paie donc pas les cotisations sociales ordinaires (comprenez : élevées) sur ces 650 heures, mais la cotisation réduite, intitulée « cotisation de solidarité ». La cotisation sociale personnelle des étudiants est également inférieure aux cotisations sociales ordinaires qui sont retenues sur le salaire des autres travailleurs. En tant qu'employeur, il faut payer une participation de 5,42 % sur le salaire brut et la participation du travailleur est égale à 2,71 %.

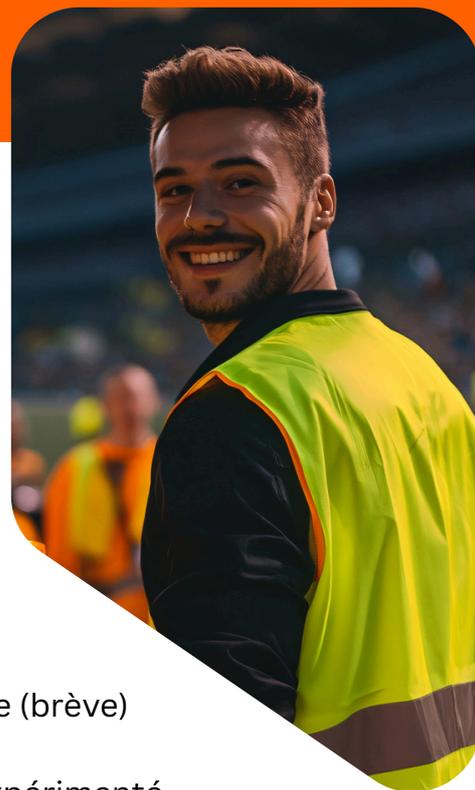
Par conséquent, un étudiant peut travailler au total 650 heures pendant l'année sans que des cotisations normales de sécurité sociale ne doivent être prélevées.

Que se passe-t-il si le contingent étudiant 650 heures est surpassé ?

Naturellement, un employeur peut parfaitement employer des étudiants plus de 650 heures par année civile. Cependant, l'emploi en question sera soumis aux cotisations sociales ordinaires à partir de la 651^{ème} heure de travail. L'ONSS a décidé que les 650 premières heures de l'emploi resteraient soumises aux cotisations de solidarité, même si l'étudiant travaille plus de 650 heures par année civile. Il faut cependant qu'une déclaration DMFA correcte soit établie, c'est-à-dire que l'emploi soit soumis aux cotisations sociales ordinaires dès la 651^{ème} heure et soit également déclaré de la sorte dans la DMFA.

LA SÉCURITÉ PRIME, POUR LES ÉTUDIANTS JOBISTES AUSSI

Les jeunes ont peu ou pas d'expérience professionnelle. C'est la raison pour laquelle ils ne sont pas toujours en mesure de bien évaluer le danger sur le lieu de travail. Pour éviter dans la mesure du possible les surprises désagréables et les accidents, nous vous donnons quelques conseils pratiques.



- Plus vous donnez d'informations à votre agence Start People à propos de la description exacte de la fonction, des risques et des mesures préventives (voir fiche poste de travail), mieux l'étudiant est préparé et plus facile sera l'intégration.
- À l'arrivée de l'étudiant dans votre entreprise, faites-lui une (brève) présentation contenant des instructions claires.
- Attribuez à votre étudiant un 'parrain', un travailleur fixe expérimenté qui l'accompagne et lui enseigne sa tâche comme il se doit.
- Laissez de toute façon votre service de sécurité veiller au grain.

Travaux interdits pour les étudiants

Gardez à l'esprit que les tâches suivantes sont interdites pour les étudiants :

- conduire des chariots automoteurs ou de levage motorisés (hormis les transpalettes manuels ou électriques sous certaines conditions) ;
- travailler avec des pistolets à scellement ;
- travailler avec des machines de transformation du bois, des machines de tannage du cuir, des presses métalliques et des cisailles, des découpeuses (industrie), des formes de matières plastiques ;
- remplir des conteneurs avec des liquides inflammables et des réservoirs LPG ;
- effectuer des travaux de terrassement ;
- construire et démonter des échafaudages ;
- effectuer du travail de soudure et de découpe dans des conteneurs, travailler dans des espaces clos ;
- tailler et abattre des hautes futaies ;
- travailler avec de l'air comprimé ;
- effectuer un travail comportant des risques d'exposition à l'amiante, au mercure, au disulfure de carbone ou au benzène ;
- effectuer des travaux de peinture avec des peintures contenant du plomb.

Des exceptions peuvent être accordées pour les étudiants âgés de plus de 18 ans s'ils suivent une filière d'études correspondant au travail pour lequel vaut l'interdiction.

Attention : ceci n'est possible qu'après avis du médecin du travail, du conseiller en prévention et du Comité pour la Prévention et la Protection et les tâches doivent être faites sous la supervision d'un travailleur expérimenté de l'entreprise.