



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
Occupation des étudiants jobistes les dimanches et jours fériés	12
A quel salaire un étudiant jobiste a-t-il droit ?	13
Quand le contrat avec un étudiant jobiste prend-il fin ?	14
• Quels sont les délais de préavis ?	14
• En résumé	15
Qu'en est-il des impôts et des allocations familiales ?	16
• Le travail étudiant et les allocations familiales	16
• Le travail étudiant et les impôts	17
• Quel est le salaire brut imposable ?	18
Quelles règles de sécurité sociale s'appliquent au travail étudiant ?	19
• Travail étudiant : un statut ONSS avantageux	19
• Que se passe-t-il si le contingent étudiant 650 heures est dépassé ?	19
La sécurité prime, pour les étudiants jobistes aussi	20
• Travaux interdits pour les étudiants	20

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 jeunes de 15 ans encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein — c'est-à-dire qui n'ont pas encore entièrement accompli les deux premières années de l'enseignement secondaire — peuvent également exercer un job étudiant, mais uniquement dans le cadre d'un « travail léger ». Il s'agit d'un travail non industriel, de nature légère, ne nécessitant pas de formation spécifique et n'étant pas effectué avec ou sur des moyens de travail mécaniques (par exemple : aide à l'accueil ou au vestiaire, remplissage des rayons, assistant-e de vente dans le commerce de détail, etc.).
- 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 étudiants 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 (nous faisons une distinction selon que le jeune est ou non soumis à l'obligation scolaire à temps plein) ;
- les jeunes âgés de plus de 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 étudiants 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 qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, 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 qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, ne peut pas travailler plus de 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

Pour ces étudiants, la période entre la fin du travail et la reprise doit être d'au moins 12 heures consécutives.

Pour les étudiants jobistes de 15 ans qui sont encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein, le temps de travail est limité, pendant les semaines scolaires, à maximum 2 heures par jour d'école et 12 heures par semaine. Pendant les vacances scolaires, ils peuvent travailler jusqu'à 8 heures par jour et 40 heures par semaine. La période entre la fin du travail et la reprise doit être d'au moins 14 heures consécutives.

L'étudiant mineur (qu'il soit encore soumis ou non à l'obligation scolaire à temps plein) 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.

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, sous réserve de quelques exceptions (voir le chapitre suivant).

OCCUPATION DES ÉTUDIANTS JOBISTES LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

Dans quels cas un étudiant jobiste peut-il être occupé les dimanches et jours fériés ?

Pour les étudiants jobistes de 15 ans encore soumis à l'obligation scolaire à temps plein, le travail les dimanches et jours fériés est interdit.

Les étudiants jobistes âgés de 15 à 18 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein ne peuvent, en principe, pas non plus travailler les dimanches et jours fériés, ni pendant le jour de repos supplémentaire qui précède ou suit immédiatement un dimanche. Certaines exceptions s'appliquent toutefois :

- En cas de force majeure, par exemple à la suite d'un accident, de réparations urgentes ou de nécessités imprévues. Dans ce cas, l'employeur doit en informer par écrit l'Inspection du contrôle des lois sociales dans les trois jours.
- En tant qu'acteur ou figurant dans le cadre d'activités culturelles, scientifiques, éducatives ou artistiques.
- Lors de manifestations sportives.
- Pendant certaines périodes, dans des entreprises situées dans des stations balnéaires, des stations climatiques ou des centres touristiques, dans des commerces de détail, des salons de coiffure, des entreprises de spectacles et de divertissements, ainsi que dans des entreprises de location de livres, de chaises et de moyens de transport. Dans ce cas, l'Inspection du contrôle des lois sociales doit être informée au moins cinq jours à l'avance.
- Dans les maisons de repos et de soins, à partir de 16 ans.
- En tant que sauveteur sur une plage du littoral, dans une piscine publique ou dans un étang de baignade accessible au public, à partir de 16 ans.
- Dans les commerces de détail.

Les règles de protection suivantes s'appliquent :

- L'occupation est limitée à un dimanche sur deux, sauf si une dérogation est autorisée.
- Un jour de repos supplémentaire doit toujours être accordé et doit immédiatement précéder ou suivre le dimanche.
- Le jeune travailleur a droit à un repos compensatoire d'au moins 36 heures consécutives en cas de travail le dimanche.

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 depuis le 1er avril 2026 de 2.189,81 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

En règle générale, un droit inconditionnel aux allocations familiales est accordé jusqu'au mois du 18^e anniversaire de l'enfant (en Région flamande et en Communauté germanophone) ou jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 18 ans (en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale).

- À partir de 18 ans, le droit aux allocations est accordé, sous certaines conditions, jusqu'à la fin du mois au cours duquel le jeune atteint l'âge de 25 ans. Dans ce cas, le jeune doit être inscrit dans un établissement d'enseignement reconnu.
- Chaque région fixe ses propres conditions pour le maintien du droit aux allocations familiales des étudiants jobistes.

Région flamande : au niveau flamand, les allocations familiales fédérales ont été remplacées par le Groeipakket. L'étudiant jobiste conserve son droit au « Groeipakket » à condition de ne pas dépasser le contingent étudiant de maximum 650 heures prestées par an dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant. L'activité lucrative exercée dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire est limitée à 80 heures par mois. En cas de dépassement, le droit au « Groeipakket » est perdu pour le mois concerné.

Région wallonne : une distinction est faite en fonction de l'âge de l'étudiant jobiste. Pour les jeunes de moins de 18 ans, le droit aux allocations familiales est inconditionnel, quelle que soit l'ampleur du travail étudiant effectué. À partir de 18 ans, et au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans, les étudiants peuvent uniquement travailler dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant, à concurrence de maximum 650 heures par an, sous le régime de la cotisation de solidarité à l'ONSS. En plus de ces 650 heures, l'étudiant a également le droit de travailler 240 heures supplémentaires par trimestre dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire, avec des cotisations de sécurité sociale ordinaires.

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

Région de Bruxelles-Capitale : les étudiants de moins de 18 ans ont toujours droit aux allocations familiales. À partir de 18 ans, et au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans, les étudiants jobistes conservent leur droit aux allocations familiales si le nombre d'heures travaillées ne dépasse pas 240 heures par trimestre pour les premier, deuxième et quatrième trimestres de l'année civile. Si ce contingent d'heures est dépassé, le droit aux allocations familiales est perdu pour l'ensemble du trimestre. Aucune limitation ne s'applique au troisième trimestre, à condition que les études soient reprises après les vacances.

Les jeunes qui, après avoir terminé leurs études, leur apprentissage, leur formation ou un stage en vue d'une nomination à une fonction, s'inscrivent comme demandeurs d'emploi, conservent leur droit aux allocations familiales pendant une période de 360 jours calendrier et ce jusqu'à l'âge maximum de 25 ans.

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 ;
- lorsque les ressources nettes de l'enfant ne dépassent pas le montant annuel de 12 300 euros (année de revenus 2026).

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 7.010 euros (année de revenus 2026). Grâce à cette exonération de 7.010 euros, les étudiants peuvent donc gagner davantage tout en restant fiscalement à charge de leurs parents.

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

Comme toute personne assujetti à l'impôt des personnes physiques, les étudiants ont droit à une quotité exemptée d'impôts. Cela signifie qu'une part des revenus n'est pas imposée. Pour l'exercice d'imposition 2027 (revenus 2026) cette quotité exemptée d'impôt s'élève à 11.180 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.

VOS

ÉTUDIANTS JOBISTES ?

C'EST RÉGLÉ.

Du recrutement à l'administration
et l'accompagnement :
Start People simplifie
l'emploi étudiant.



Trouvez une
agence près de
chez vous.
startpeople.be

