

LE TRAVAIL COMME ÉTUDIANT



LE TEMPS DES VACANCES ET DONC DES JOBS D'ÉTUDIANT APPROCHENT. VOICI UNE BONNE OCCASION DE RAPPELER LES CONDITIONS SPÉCIFIQUES DU CONTRAT D'ÉTUDIANT.

QUI PEUT TRAVAILLER EN TANT QU'ÉTUDIANT ?

Les jeunes âgés de 15 ans au moins qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein et qui suivent des études, peuvent être occupés comme étudiants, quel que soit le type d'études ou l'orientation choisie (études secondaires, artistiques, techniques, supérieures, universitaires).

Il existe toutefois certaines exceptions. Ainsi, ne peuvent pas conclure un contrat d'étudiant, ceux qui

- > travaillent de manière ininterrompue depuis plus de six mois
- > suivent des cours du soir ou un enseignement de jour à horaire réduit.

Quant aux étudiants qui suivent un enseignement à temps partiel durant leurs études secondaires ils ne peuvent conclure un contrat d'étudiant durant l'année scolaire. Ils peuvent conclure un contrat d'étudiant pendant les vacances scolaires pour autant que:

- > ils ne travaillent pas déjà dans les liens d'un contrat de travail ni d'un contrat d'apprentissage
- > ils ne bénéficient pas d'allocations de transition (assurance chômage).

QUEL CONTRAT L'ÉTUDIANT DOIT-IL RECEVOIR ?

Le contrat d'étudiant doit contenir certaines mentions pour être valable, telles que la date de début et de fin du contrat, le lieu de l'occupation, etc.

Un modèle standard comportant toutes les données obligatoires est disponible sur notre site www.groupes.be.

Y A-T-IL D'AUTRES FORMALITÉS D'EMBAUCHE ?

L'entrée en service et le départ de chaque étudiant doivent faire l'objet d'une déclaration électronique: la Dimona. Lors de son premier jour de travail, l'employeur doit remettre à l'étudiant une copie du règlement de travail en ayant soin de lui faire signer un accusé de réception afin d'éviter des problèmes par la suite.

QUELLE EST LA RÉMUNÉRATION DE L'ÉTUDIANT ?

La rémunération de l'étudiant ne peut être inférieure aux minima fixés par la convention collective de travail, conclue par la commission paritaire compétente. A défaut de règles spécifiques pour le secteur, la rémunération ne peut être inférieure au revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil National du Travail. L'étudiant peut donc prétendre à une rémunération égale à celle des autres travailleurs occupés dans la même catégorie, compte tenu de sa qualification professionnelle, et au salaire minimum y afférent tel que déterminé par la C.C.T. applicable au secteur d'activité concerné.

FAUT-IL RETENIR DES COTISATIONS ONSS ?

L'employeur qui occupe un étudiant est tenu de déclarer celui-ci à l'Office National de Sécurité Sociale, de retenir des cotisations sociales personnelles sur sa rémunération et de verser des cotisations sociales patronales. Toutefois, certains étudiants sont exclus du régime de la sécurité sociale à condition qu'ils remplissent simultanément

les conditions suivantes:

- > être occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant;
- > ne pas dépasser 46 jours de travail, au cours de l'année civile, répartis comme suit:

23 jours de travail, au cours des mois de juillet, août et septembre (la première période);

23 jours de travail en dehors des périodes de présence obligatoire dans les établissements d'enseignement, à l'exception des mois de juillet, août et septembre (la seconde période).

Pour comptabiliser les 23 jours de travail, il faut tenir compte des jours de travail effectués auprès de n'importe quel employeur. Nous conseillons dès lors aux employeurs de faire signer à l'étudiant une déclaration sur l'honneur dans laquelle il déclare le nombre de jours de travail qu'il aurait déjà effectués. Pour ces étudiants, seule une cotisation de solidarité est due. Ainsi, pour la 1ère période, l'employeur doit payer une cotisation de 5% de la rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir une cotisation de 2,5% de cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant). Pour la 2ième période, l'employeur doit payer une cotisation de 8% de la rémunération et retenir une cotisation de 4,5% de cette rémunération.

LARÉMUNÉRATION DE L'ÉTUDIANT EST-ELLE IMPOSABLE ?

L'employeur doit retenir un précompte professionnel sur la rémunération qu'il paie à l'étudiant sauf si l'étudiant rem-

plit les conditions que nous venons d'évoquer pour être exclu du régime de la sécurité sociale. Les revenus de l'étudiant sont taxés séparément dans son chef. C'est pourquoi il doit déclarer les revenus acquis par son travail, personnellement, à l'administration des contributions. L'employeur qui occupe l'étudiant doit, pour sa part, éditer une fiche fiscale et en remettre une copie au travailleur. L'étudiant dont les revenus annuels de 2008 sont inférieurs à 7.783,16 EUR ne doit payer aucun impôt. L'étudiant reste à charge de ses parents si le montant de ses ressources de 2008 n'est pas supérieur à 3.375 EUR bruts imposables ou 4.887,5 EUR en cas de parents isolés. La première tranche de 2.250 EUR des rémunérations perçues par l'étudiant en exécution d'un contrat d'étudiant, est exonérée.

LA FIN DU CONTRAT D'ÉTUDIANT ?

L'occupation de l'étudiant prend fin automatiquement à l'expiration de la durée stipulée dans son contrat. Chacune des parties a le droit de terminer le contrat avant terme. Le délai de préavis à respecter pour un contrat d'une durée de moins d'un mois, est de 3 jours civils pour l'employeur et d'1 jour civil pour l'étudiant. Pour les contrats d'une durée d'au moins un mois, l'employeur doit respecter un préavis de 7 jours civils et l'étudiant, 3 jours civils. Le préavis doit être notifié conformément aux dispositions normales en la matière et il prend cours le lundi suivant la semaine de sa notification.

Sabine de Cock et Kathy De Taeye
Conseillères juridiques

POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupes.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre
Tél.: 00 33 632 33 66 91