

7.4. L'emploi des étudiants en 2010

L'été est traditionnellement la période de l'année dans laquelle l'emploi des étudiants augmente. Cette année aussi, de nombreux étudiants seront à nouveau employés dans des secteurs différents. Il est utile dès lors de rappeler les dispositions essentielles relatives au travail des étudiants.

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 d'une manière ou d'une autre suivent des études, peuvent en principe être occupés comme étudiants (études secondaires, artistiques, techniques, supérieures, universitaires).

Ne peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiant les étudiants qui sont dans les liens d'un contrat de travail de manière ininterrompue depuis au moins six mois, qui suivent des cours du soir ou un enseignement de jour à horaire réduit ainsi que les étudiants qui effectuent en tant que stagiaire, un travail non rémunéré dans le cadre de leurs études.

Les étudiants qui suivent un enseignement à temps partiel peuvent conclure un contrat d'occupation d'étudiant à condition qu'ils ne travaillent pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel, qu'ils n'effectuent pas un apprentissage dans les liens d'un contrat d'apprentissage de professions salariées ou de "Classes moyennes", qu'ils ne bénéficient pas d'allocations de transition (assurance chômage) et qu'ils travaillent en qualité de travailleurs étudiants uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

Les règles particulières d'un contrat d'étudiant.

Le contrat d'étudiant doit être constaté pour chaque étudiant individuellement par un écrit établi au plus tard au moment de son entrée en service.

Le contrat d'étudiant doit obligatoirement contenir un certain nombre de mentions: l'identité, la date du début et de la fin de l'exécution du contrat, la durée du travail journalière et hebdomadaire, la clause d'essai éventuelle, . Un modèle de 'contrat d'étudiant' comportant toutes les mentions obligatoires est disponible sur notre site internet (voir: **www.groupes.be** >documents en ligne>Contrat>Etudiant).

L'entrée en service et le départ de l'étudiant doivent être déclarés électroniquement (déclaration Dimona).

Lors du premier jour de travail, l'étudiant doit recevoir une copie du règlement de travail. L'employeur est tenu de faire signer par l'étudiant le récépissé du règlement de travail. Une copie du contrat d'occupation d'étudiant ainsi qu'une copie de l'accusé de réception par l'étudiant du règlement de travail doit être envoyé à l'Inspection des lois sociales dans les 7 jours calendrier suivant l'entrée en service. L'employeur qui doit faire une déclaration Dimona pour son étudiant est exempté de cette obligation.

Le contrat d'étudiant est un document social qui doit être conservé pendant 5 ans.

Combien peut gagner un étudiant?

La rémunération des étudiants ne peut, sauf dispositions dérogatoires, être inférieure aux minima fixés par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire compétente ou, à défaut, au revenu minimum mensuel moyen fixé par le Conseil national du travail. Signalons que le revenu minimum mensuel moyen fixé au niveau du Conseil national du travail n'est pas applicable aux travailleurs occupés habituellement durant des périodes inférieures à un mois calendrier.

Le tableau suivant résume les revenus minimum en force depuis le 1er octobre 2008.

Age	%	Salaire	Salaire horaire (38h/semaine)	Salaire horaire (39h/semaine)
21	100	1.387,49 €	8,43 €	8,21 €
20	94	1.304,24 €	7,92 €	7,72 €
19	88	1.220,99 €	7,42 €	7,22 €
18	82	1.137,74 €	6,591 €	6,73 €
17	76	1.054,49 €	6,40 €	6,24 €
16	70	971,24 €	5,90 €	5,74 €

L'étudiant a donc, sauf dispositions dérogatoires, droit 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.

Comment mettre fin au contrat d'étudiant?

Le contrat d'étudiant prend automatiquement fin à l'expiration du terme prévu dans le contrat. Avant l'arrivée de ce terme, chacune des parties a le droit de mettre fin au contrat. Pour les contrats de moins d'un mois, le délai de préavis à respecter par l'employeur est de 3 jours civils et de 1 jour civil pour l'étudiant. Pour les contrats d'une durée d'un mois au moins, ces délais sont respectivement de 7 et de 3 jours civils. Le préavis doit être notifié en respectant la procédure légale avec prise de cours le lundi qui suit la remise.

Le contrat d'étudiant et la sécurité sociale.

Principe

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.

Exception importante

Toutefois, certains étudiants sont exclus du régime de sécurité sociale s'ils remplissent les conditions suivantes:

- a) l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires;
- b) cette occupation, ne dépasse pas 46 jours de travail, pendant une 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 (I^e seconde période).

Comment compter les 23 jours de travail?

Par jours de travail il faut comprendre : des jours de travail effectif; des jours au cours desquels aucun travail n'est presté, mais pour lesquels l'étudiant conserve son droit à une rémunération sur laquelle sont prélevées des cotisations de sécurité sociale (ex : jours d'incapacité donnant droit au salaire garanti, jours de petits chômages, jours fériés, jours de vacances annuelles, .) ; des jours de repos compensatoire, autres que le repos compensatoire dans la construction et des journées de vacances annuelles pour les ouvriers.

Les jours qui tombent après le contrat de travail ne sont pas comptabilisés dans ce délai de 23 journées de travail (jours fériés qui tombent dans une période de 14/30 jours après la fin du contrat de travail).

Un jour presté compte comme un jour de travail, indépendamment du nombre d'heures prestées par l'étudiant au cours de cette journée.

Cela signifie que les étudiants doivent assurer eux-mêmes, par année calendrier, le suivi des jours de travail prestés. L'employeur est donc tributaire de la déclaration correcte de l'étudiant.

Il est donc conseillé de faire signer à l'étudiant qu'on souhaite engager une déclaration sur l'honneur dans laquelle il atteste qu'il n'a pas déjà travaillé pendant ou en dehors de l'été (ou qu'il n'a pas travaillé pendant plus de "x" jours ou cours de l'une de ces 2 périodes).

Une telle déclaration sur l'honneur ne peut cependant pas être opposée à l'O.N.S.s. Elle permet seulement à l'employeur qui a dû s'acquitter du paiement des cotisations ordinaires de sécurité sociale d'en demander le remboursement auprès de l'étudiant qui a fait une fausse déclaration.

Le dépassement du nombre de jours autorisés lors d'une des périodes a des répercussions sur l'autre période.

La nouvelle réglementation en matière de travail d'étudiant est valable par année civile. Le 1er janvier de chaque année civile, le compteur est mis à zéro et cela indépendamment du fait que le contrat d'étudiant dépasse l'année civile.

Nombre maximum de jours de travail chez un seul employeur

En cas de dépassement, auprès d'un même employeur, du nombre maximum de jours de travail, l'étudiant et l'employeur sont soumis aux cotisations a.N.S.S. ordinaires pour la totalité de la période d'occupation auprès de cet employeur.

Nombre maximum de jours de travail chez plusieurs employeurs

En cas de dépassement du nombre maximum de jours de travail au cours de l'année civile, l'étudiant et l'employeur qui l'occupe après le dépassement du nombre maximum de jours de travail, sont soumis aux cotisations a.N.S.S. ordinaires pour tous les jours de travail prestés auprès de cet employeur.

Cotisation de solidarité

L'employeur qui occupe un étudiant selon les conditions exposées ci-dessus ne doit pas effectuer de retenues de sécurité sociale ordinaires sur la rémunération allouée à l'étudiant ni payer des cotisations patronales.

Cependant, une cotisation de solidarité est due sur la rémunération (à 100 % aussi bien pour les ouvriers que pour les employés) allouée à l'étudiant.

En effet, l'employeur doit pour la 1ère période (3ième trimestre) 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 - travailleur).

En outre, l'employeur doit pour la 2ième période (1er, 2ième et 3ième trimestre) payer une cotisation de 8% de la rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir une cotisation de 4,5 % de cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant - travailleur).

Cette cotisation de solidarité ne donne droit à aucune prestation de sécurité sociale en faveur de l'étudiant.

Le salaire de l'étudiant et les impôts.

L'employeur n'est pas obligé de retenir du précompte professionnel sur la rémunération qu'il paie à l'étudiant lorsque les cotisations de sécurité sociale "normales" ne sont pas dues sur cette rémunération.

Les revenus de l'étudiant sont imposables distinctement dans son chef.

L'étudiant doit par conséquent introduire une déclaration fiscale personnelle mentionnant les revenus provenant de son travail.

L'employeur qui occupe un étudiant doit établir une fiche fiscale et en transmettre une copie à l'étudiant. L'étudiant dont les revenus annuels imposables sont inférieurs à 6430€ (6690€ si le revenu imposable est inférieur à 23900€) ne doit payer aucun impôt.

L'étudiant qui fait partie du ménage de ses parents reste à charge de ses parents si le montant de ses moyens d'existence de 2009 ne sont pas supérieurs à 3537,5€ bruts (par revenus on entend également les pensions alimentaires et les revenus des biens mobiliers et immobiliers).

Eventuelles adaptations futures de la législation.

Le cabinet restreint a approuvé le 12 février 2010 une proposition de réforme du travail des étudiants. Cette approbation ne sort pas *d'effets* immédiats mais elle pourrait conduire à des modifications essentielles des dispositions légales en matière d'occupation d'étudiants.

La proposition repose sur deux principes. Le premier considère que l'étudiant est avant tout un étudiant et non pas un travailleur bénéficiant d'un statut particulier. Le deuxième dispose que l'étudiant ne peut faire une concurrence déloyale au travail presté par les travailleurs peu scolarisés et d'autres demandeurs d'emploi.

La proposition contient deux modifications importantes en matière de sécurité sociale.

Une première réforme prévoit l'introduction d'une seule période annuelle de 50 jours soumis à un taux de cotisation unique de 8,63 % en remplacement des deux périodes actuelles de 23 jours chacune (23 jours pendant les mois d'été à un taux de cotisation de 7,51 % et 23 jours en dehors de ces mois à 12,51 %). Il s'en suit que l'employeur peut soit occuper l'étudiant pendant deux mois entiers, soit un jour pendant chaque week-end de l'année. Afin de permettre à l'étudiant de pouvoir travailler un jour chaque week-end, il est proposé de porter la durée maximale du contrat d'étudiant à 12 mois.

La deuxième réforme prévoit un régime de déclaration de (multi-) Dimona par jour presté. Ceci permettrait d'une part un contrôle efficace du respect des dispositions légales et d'autre part de permettre à l'employeur d'avoir une vision claire de la situation en ayant la certitude du nombre de jours disponibles.

La date d'entrée en vigueur avancée était, sous toutes réserves, le 1er juillet 2010 ou le 1er janvier 2011, en fonction de l'avis du Conseil National du Travail. La crise politique actuelle pourrait toutefois avoir pour conséquence que ces projets soient reportés.

PMEKMO Magazine

Quelle: Groupe S (www.groupe.be)