

Travail étudiant



CGSLB Jeunes



Qu'est-ce qu'un travail étudiant ?

Combien d'heures pouvons-nous travailler en tant qu'étudiant ?

Tout travailleur occupé en Belgique cotise à la sécurité sociale. Les employeurs doivent aussi – sauf exception – payer des cotisations de sécurité sociale.

Jusqu'à 475 heures par année civile, l'étudiant-jobiste paie des cotisations sociales dites «de solidarité». Dès la 476e heure, les cotisations sociales payées seront plus élevées. Les cotisations sociales sont calculées sur le salaire réel.

En bref :

- Jusqu'à 475 h → Cotisations de solidarité qui s'élèvent à 2,71 %
- Au-delà de 475 h → Cotisations ordinaires qui s'élèvent à 13,07 %

L'étudiant peut donc travailler 475 heures (à ré-partir librement sur l'année) à ce tarif favorable. Entrent en ligne de compte pour le calcul des 475 heures, les heures situées dans la période couverte par le contrat de travail et qui, tout en n'étant pas prestées, donnent lieu au paiement de la rémunération (ex. jours fériés payés, maladie, repos compensatoire).¹

¹ Sur le site www.studentatwork.be, l'étudiant pourra vérifier combien d'heures il a déjà travaillé et combien de jours il peut encore travailler à ce tarif ONSS réduit. Le site comporte aussi des informations utiles sur le travail d'étudiant.



Nouvelle législation

Depuis le 1er janvier 2017, le contingent de travail étudiant est calculé en heures, et non plus en jours. Le quota de 50 jours de travail étudiant a été converti en un quota de 475 heures.



Cumuls possibles

S'il est occupé dans le cadre d'une activité socio-culturelle ou lors de manifestations sportives, l'étudiant peut – en plus des 475 heures à tarif ONSS réduit – travailler encore maximum 25 jours à condition que les deux occupations soient bien distinctes.

L'étudiant-jobiste qui travaille dans l'Horeca peut, en concertation avec son employeur, soit choisir les 475 heures pour le travail étudiant, soit d'opter pour le contingent de 50 jours de travail occasionnel. Nous lui conseillons de choisir le système qui lui est le plus favorable. Pour de plus amples renseignements concernant ces statuts, il suffit de prendre contact avec FreeZbe ou de faire un saut dans l'un de nos secrétariats.

Qui peut travailler comme étudiant ?

N'importe qui ne peut pas travailler sous contrat d'occupation d'étudiant. Le législateur a prévu une série d'exceptions, les unes destinées à protéger les jeunes, les autres en vue d'éviter tout abus.

Qui peut travailler en tant que jobiste ?

- Tous les étudiants entrent en ligne de compte pour un job étudiant, à condition d'avoir au moins 15 ans et de ne plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein. Concrètement, cela signifie qu'il faut avoir suivi les 2 premières années de l'enseignement secondaire. Si cette condition n'est pas remplie, l'âge minimum passe à 16 ans ;
- et en cas d'enseignement à temps partiel ? Les jeunes âgés d'au moins 15 ans qui suivent un enseignement ou une formation à temps partiel ne peuvent travailler sous contrat d'étudiant que durant les vacances scolaires.

Qui ne peut pas travailler en tant que jobiste ?

- Les « étudiants » qui travaillent depuis au moins 12 mois. Ils sont, en effet, considérés comme des travailleurs réguliers ;
 - les étudiants qui ne suivent que des cours du soir ou un enseignement à horaire réduit (moins de 15 heures par semaine) ;
 - les étudiants qui effectuent un stage non rémunéré faisant partie intégrante de leur programme d'études (le travail d'étudiant reste possible en dehors du stage) ;
 - les étudiants à temps partiel qui perçoivent des allocations d'insertion.
- A contrario, tous les étudiants qui n'appartiennent à aucune des catégories



Où trouver un job étudiant ?

Agence d'intérim

En Belgique les entreprises proposent une multitude d'emplois temporaires et dans des secteurs d'activité très diversifiés. Ces entreprises font appel aux agences d'intérim pour trouver les personnes correspondant à chacun de ces postes.

Cela permet à de nombreux travailleurs d'intégrer le monde du travail et de se faire de l'expérience de façon concrète.

L'inscription en agence d'intérim se fait gratuitement sur internet.

Actiris et Forem → services publics régionaux de l'emploi Actiris (Région de Bruxelles-Capitale) ou Forem (pour la Région Wallonne) est l'Office public régional de l'emploi. C'est auprès de cet organisme qu'il faut s'inscrire après avoir terminé ses études ou lorsqu'on cherche un emploi. On y trouve un vaste choix d'offres répertoriées selon le secteur d'activité. On peut consulter ces offres d'emploi sur leur site internet (www.actiris.be ou www.leforem.be).

Si vous avez besoin de soutien et d'aide, les conseillers emploi sont là pour vous accompagner tout au long de vos recherches d'emploi. Pour les jeunes de moins de 30 ans qui font leurs premiers pas dans la vie active, un ESPACE JEUNES a été spécialement créé pour eux. Il a pour objectif de répondre aux attentes spécifiques des jeunes et leur fournir différents services tels que la formation, l'emploi ou le stage.

Internet

Internet est devenu un outil indispensable tant sur le plan privé que sur le plan professionnel et dont la recherche d'emploi. Il existe de nombreux sites internet relatifs à l'emploi (www.actiris.be, www.leforem.be, www.jobat.be, www.stepstone.be...)

Il subsiste 2 types de recherches d'emploi :

- Les réponses aux offres d'emploi :

Quand une offre d'emploi est parue sur internet et qu'elle correspond au profil du chercheur d'emploi, il faut envoyer sa candidature en annexant son cv et sa lettre de motivation.

Il est important de :

- mentionner les références de l'offre sur sa candidature
- imprimer l'offre d'emploi
- garder la preuve de sa candidature.

- Les candidatures spontanées

Si vous souhaitez travailler dans une entreprise bien précise, mais que cette dernière n'a pas pour autant fait paraître d'offre d'emploi, vous pouvez tout de même leur adresser votre candidature. Ainsi, votre cv figurera dans leur base de données pendant un certain temps. Ils vous contacteront au besoin.

Il est important de :

- garder toutes les preuves de votre candidature.



Il existe d'autres canaux de recherche d'emploi tels que les journaux, les magazines (...).

À vous d'être proactifs et à l'affût de toute opportunité de vous insérer sur le marché de l'emploi !

Comment garder ses droits ?

Comment garder les allocations familiales ?

Jusqu'au 31 août de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans, l'étudiant continue à bénéficier des allocations familiales. Ensuite, de nouvelles conditions s'ajoutent.

Entre 18 et 25 ans, l'étudiant ne peut plus travailler que de manière limitée et doit satisfaire à plusieurs conditions sur le plan scolaire. Le maintien du droit aux allocations familiales n'est pas une question de montant des revenus mais dépend de la durée et de la période d'occupation.

Pour que les parents conservent leur droit aux allocations, l'étudiant :

- ne peut travailler plus de 240 heures au cours du 1er, 2e ou 4e trimestre;
- peut travailler sans limite au cours du 3e trimestre (mois de juillet, août et septembre)

à condition de reprendre ses études après les vacances ;

- pour avoir droit aux allocations familiales durant la période de vacances, il faut en avoir bénéficié le mois précédant la période de vacances. Dans l'enseignement supérieur, cela s'applique aux vacances d'été, dans l'enseignement secondaire, les vacances de Pâques et de Noël sont également concernées.



Pour les jeunes sortant de l'école, d'autres règles s'appliquent (voir brochure « Adieu l'école et maintenant »)

Les impôts : les parents, le jobiste ?

En ce qui concerne les impôts, le problème est double. Il y a, d'une part, la question des impôts que l'étudiant devra ou non payer et, d'autre part, l'impact pour les parents et la limite pour rester à leur charge.

Si la rémunération brute dépasse les montants ci-dessous, les parents et le jobiste paieront des impôts supplémentaires :

Les parents :

- 6 535 € pour le jobiste à charge de parents mariés ou cohabitant
- 8 272,50 € pour le jobiste à charge d'un parent isolé

- 9 797,50 € pour le jobiste handicapé à charge d'un parent isolé

Le jobiste :

- 10 141,01 €

Il s'agit des montants de 2016.



Pensez à remplir la déclaration fiscale

Et le salaire ?

- Tout travail mérite salaire. Il n'existe pas de salaire « étudiant » spécifique. La rémunération ne peut jamais être inférieure au minimum applicable au niveau sectoriel ou de l'entreprise et défini par convention collective. À défaut d'une telle convention, c'est le salaire minimum inter-professionnel garanti qu'il faut appliquer ;
- le salaire minimum (montant au 01.06.2016) et les pourcentages applicables en fonction de l'âge sont repris après :¹

Âge	%	Salaire/ mois	Salaire/ horaire (38 h/sem)
21 ans	100 %	1 531,93 €	9,3031 €
20 ans	94 %	1 440,01 €	8,7449 €
19 ans	88 %	1 348,10 €	8,1868 €
18 ans	82 %	1 256,18 €	7,6285 €
17 ans	76 %	1 164,27 €	7,0704 €
16 ans	70 %	1 072,35 €	6,5122 €

Un contrat, quelles sont les règles ?

Quel doit être le contenu ?

Pour éviter toute contestation ultérieure, une série de mentions doit obligatoirement figurer sur un contrat d'occupation d'étudiant. Pour commencer, il faut toujours établir le contrat par écrit et pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de l'intéressé.

Le contrat comporte pas mal d'infos. Certaines sont plutôt techniques, voire complexes. Ce document doit spécifier au moins :

- **qui** : l'identité, la date de naissance, le domicile et éventuellement le lieu de résidence de l'étudiant et de l'employeur ;

- **quand** : la durée journalière et hebdomadaire du travail; les horaires de travail, les jours d'interruption régulière du travail; la date du début et de la fin de l'exécution du contrat. Il est possible de conclure un contrat de travail d'étudiant s'étalant sur une période de 12 mois. En d'autres termes, il est parfaitement possible de travailler chaque samedi comme étudiant durant un an ;
- **où** : le lieu où se fera l'exécution du contrat ;
- **quoi** : une description sommaire des fonctions à exécuter ;
- **combien** : la rémunération convenue et l'époque du paiement de la rémunération.

¹ Les partenaires sociaux se sont engagés dans le cadre de l'AIP 2017-2018 à relever certains défis sociétaux, dont celui de l'emploi des jeunes. Un accord des partenaires sociaux est attendu d'ici le 31.03.2017 sur le sujet. Sans accord, le gouvernement risque de mettre en œuvre une mesure qui vise à réduire le salaire minimum pour les jeunes. Ces montants sont donc à prendre sous réserve.

Un exemplaire du contrat de travail demeure en possession de l'employeur. Un deuxième est remis à l'étudiant. Un troisième exemplaire doit être envoyé par l'employeur à l'Inspection des lois sociales.

En cas de doute quant au contenu du contrat, il suffit, avant de le signer, de passer nous voir. L'un de nos spécialistes se fera un plaisir de contrôler si le contrat respecte les règles légales.

En plus du contrat de travail, l'étudiant doit recevoir un exemplaire du règlement de travail. Celui-ci reprend les règles générales (pauses, directives de sécurité...) applicables au sein de l'entreprise. Y figurent notamment les données des représentants syndicaux. En cas de problème, le jobiste peut aussi s'adresser à l'un des délégués pour se faire aider. Ce document doit également être remis le premier jour de travail.

Existe-t-il une clause d'essai ?

Il n'est pas indispensable de prévoir une clause d'essai dans un contrat d'étudiant. Les trois premiers jours de travail effectifs seront automatiquement considérés comme une période d'essai. Au cours des 3 premiers jours de travail, tant l'employeur que l'étudiant peuvent mettre fin au contrat sans devoir respecter de préavis, ni payer d'indemnité.

Que faire en cas de maladie ?

Personne n'est à l'abri d'une maladie ou d'un accident. L'étudiant doit en avvertir immédiatement l'employeur et lui faire parvenir un certificat médical. Le délai pour se conformer à cette obligation figure dans le règlement de travail ou dans une convention collective de travail. Il faut pouvoir produire le certificat à la demande de l'employeur.

L'étudiant-ouvrier bénéficie de la rémunération garantie telle qu'elle est prévue pour les ouvriers, à condition d'avoir un mois d'ancienneté dans l'entreprise. La condition d'ancienneté d'un mois s'applique aussi à l'étudiant-employé qui se trouve encore dans sa période d'essai, ou qui a signé un contrat pour une durée déterminée de moins de 3 mois.

En tant qu'employé, l'étudiant a droit au salaire garanti s'il a conclu un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 3 mois, et que la période d'essai est écoulée.

Si l'incapacité dépasse 7 jours, l'employeur peut résilier le contrat moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou la durée de ce délai qui reste à couvrir.

Les accidents du travail sont normalement couverts par l'assurance que l'employeur est tenu de conclure.

Comment mettre fin au contrat ?

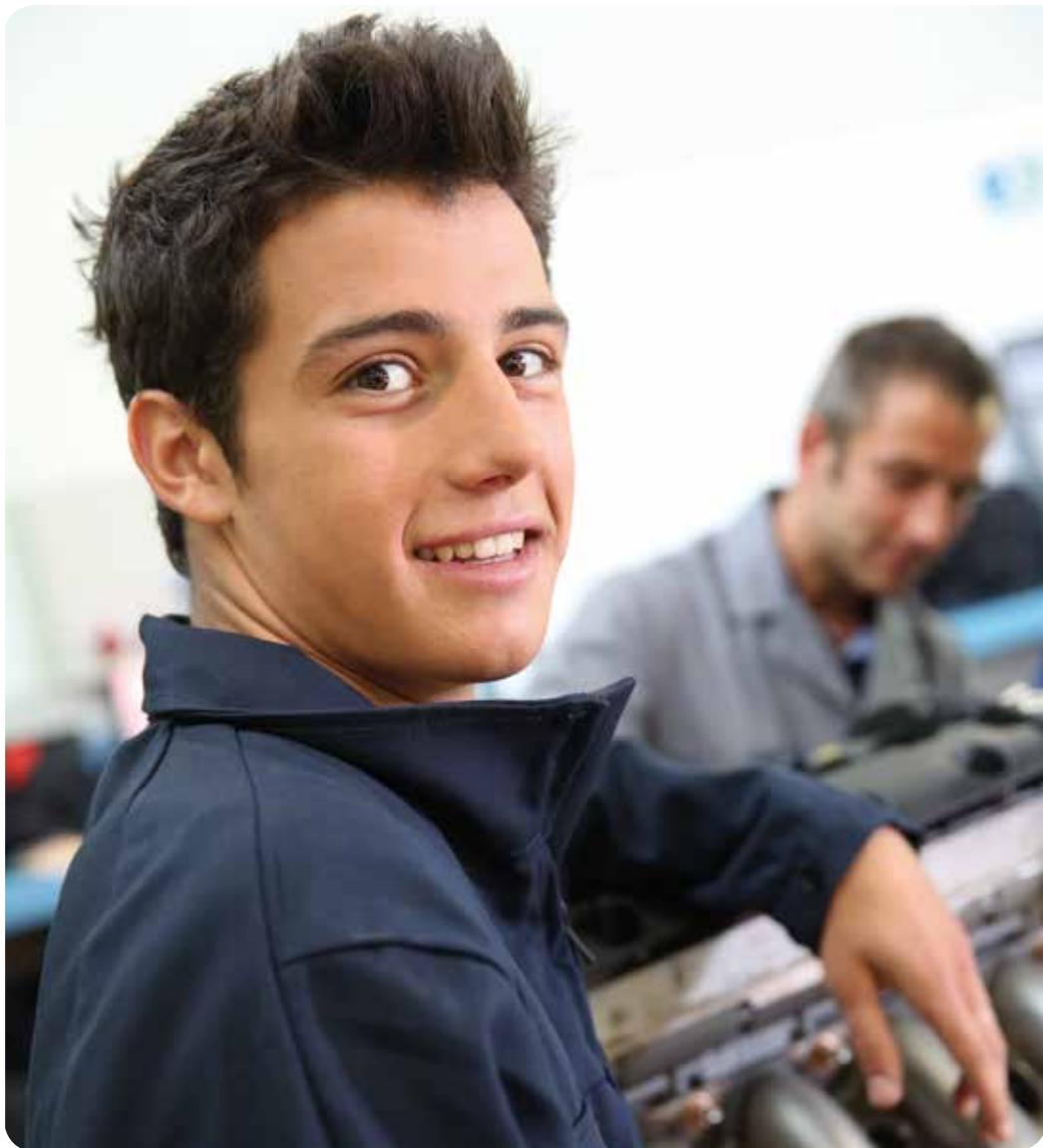
Pour toutes sortes de raisons, il se peut qu'une des parties souhaite mettre fin au contrat avant terme. Il suffit de respecter un délai de préavis.

Durée du contrat	
Préavis émanant de l'employeur	
Pendant la période d'essai	Immédiatement
1 mois ou moins	3 jours calendrier
Plus d'1 mois	7 jours calendrier
Préavis émanant de l'étudiant	
Pendant la période d'essai	Immédiatement
1 mois ou moins	1 jour calendrier
Plus d'1 mois	3 jours calendrier

Le préavis doit être signifié de la même façon que pour n'importe quel autre travailleur. Si c'est l'employeur qui rompt le contrat : par lettre recommandée ou exploit d'huissier. Si c'est le travailleur : par simple lettre signée par l'employeur pour accusé de réception, par lettre recommandée ou par exploit d'huissier. Le préavis prend cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle il a été notifié.



Si l'une des deux parties a recours à la lettre recommandée, la notification ne produit ses effets que le 3e jour ouvrable qui suit la date d'expédition.



Pour toute autre question, n'hésitez pas à contacter nos responsables jeunes:

Pour Bruxelles-Capitale:

Hajar Metni

hajar.metni@cgsלב.be

02 210 01 04 | 0471 95 28 54

Pour la Wallonie:

Olivier Cotica

olivier.cotica@cgsלב.be

0476 88 21 71