

ARLON - Rue de l'Hydrion, 127	063/ 22 06 07
BRUXELLES - Avenue Konrad Adenauer, 6	02/ 775 03 80
LIEGE - Boulevard. d'Avroy, 42	04/ 221 65 00
MOUSCRON - Place E. de Neckere, 5	056/ 85.60.60
MONS - Chaussée de Binche, 101 B 74	065/ 38 38 11
NAMUR - Chaussée de Marche, 637	081/ 32 06 11

L'Occupation d'Etudiants

A l'approche des vacances, nous faisons le point sur les dispositions légales relatives à l'occupation sous contrat d'étudiant.

*Le minimum à ne pas oublier ?
Voyez : Comment faire en pratique, les 11 étapes principales. p.2*


A épingler ...

- *La Dimona des étudiants : le début et la fin de l'occupation de l'étudiant doivent faire l'objet d'une déclaration immédiate à l'emploi.*
- *!!! Contrôles de l'ONSS concernant le respect des 2 x 23 jours et régularisation en cas de dépassement.*
- *Prolongation des mesures transitoires concernant l'occupation des étudiants originaires des nouveaux Etats membres de la CEE.*



- *Réforme en cours du statut des étudiants : les nouveautés sont attendues pour 2011 – début 2012. Consultez notre site www.ucm.be*

INFO n° 8 – Mars 2011

1. Vous souhaitez occuper un jeune sous contrat d'étudiant ? Comment faire en pratique ? Les 11 étapes principales	2
2. Dispositions générales	3
2.1. Qui peut être engagé dans le cadre d'un contrat d'étudiant ?	3
2.2. L'étudiant doit-il toujours être occupé sous contrat d'étudiant ?	3
2.3. A quelles périodes peut-on conclure un contrat d'étudiant ?	3
2.4. Spécificités du contrat d'étudiant.	3
2.5. A quelle rémunération l'étudiant peut-il prétendre ?	5
2.6. Qu'en est-il des cas de maladie ou d'accident ?	5
2.7. Rupture du contrat d'étudiant	5
2.8. Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?	6
2.9. Qu'en est-il de l'occupation d'étudiant(s) étranger(s) ?	7
3. Y a-t-il assujettissement à l'ONSS ?	8
3.1. Principe : règle des 2 x 23 jours de travail.	8
3.2. Conditions.	8
3.3. Comment calcule-t-on ces 46 jours ?	8
3.4. Que se passe-t-il en cas de dépassement d'une des deux périodes de 23 jours ou de la période totale de 46 jours ?	9
3.5. L'étudiant peut-il encore travailler sous contrat d'occupation d'étudiant avec un taux de cotisations ordinaires après épuisement des 46 jours ?	9
 3.6. Nouveautés attendues pour 2011 – début 2012	9
4. Qu'en est-il des allocations familiales, de la mutuelle, du fisc, du stage d'attente en matière d'allocations de chômage ?	10
4.1. L'étudiant conserve-t-il le droit aux allocations familiales ?	10
4.2. Qu'en est-il en matière de soins de santé ?	10
4.3. Quelle est la situation de l'étudiant du point de vue fiscal ?	10
4.4. Qu'en est-il du stage d'attente en matière d'allocations de chômage ?	11

1. VOUS SOUHAITEZ OCCUPER UN JEUNE SOUS CONTRAT D'ETUDIANT ? COMMENT FAIRE EN PRATIQUE ?

Les 11 étapes principales :

1. **Procurez-vous le modèle de contrat d'étudiant conforme à la loi du 03/07/1978 sur notre site ucm.be ou demandez-le auprès de nos services.**
⇒ Contrat écrit d'une durée de maximum 6 mois (+ voir les interprétations de l'ONSS et du SPF Emploi) p. 3
2. **Remplissez le contrat d'étudiant entièrement et correctement**
⇒ **Pour être dispensé des cotisations ONSS et ne payer qu'une cotisation de solidarité :**
- vérifiez si le jeune remplit les conditions p.8
- limitez les prestations à 46 jours de travail par année civile, répartis comme suit :
 - 23 jours de travail en été = 23 jours à prendre en juillet, août et/ou septembre
 - 23 jours de travail hors été = 23 jours à prendre de janvier à juin et/ou d'octobre à décembre
 - toutes les journées ou heures de travail rémunérées de l'étudiant comptent.
 - ⇒ Contrôlez le nombre de jours de travail que l'étudiant aurait déjà effectué chez un ou plusieurs autres employeurs et faites signer à l'étudiant une déclaration sur l'honneur (demandez notre modèle).
 - ⚠ L'ONSS contrôle le respect des 2 x 23 jours de travail.
⇒ Avez-vous respecté les **barèmes** ? p.5
⇒ S'agit-il d'un étudiant à **temps partiel** ? Avez-vous respecté les **nombre d'heures minima** ? p.4
⇒ S'agit-il d'un **étudiant étranger** ? Avez-vous vérifié si un **permis de travail** est nécessaire ou non ? p.7
⇒ Faites **signer le contrat d'étudiant** : p.3
 - Quand ? Avant l'occupation et en 2 exemplaires (suppression de l'envoi d'un exemplaire au Contrôle des Lois Sociales pour les employeurs soumis à l'obligation Dimona).
 - Le contrat est un document social à conserver 5 ans.
3. **Faites la Dimona,** p.6
 - à l'engagement de votre étudiant, avant son entrée en service, en indiquant la date d'entrée **et** la date de sortie ainsi que le lieu d'occupation;
 - si la date de sortie est modifiée :
 - soit l'étudiant sort plus tôt : il convient de faire une Dimona de modification
 - soit l'étudiant sort plus tard : il convient de faire une Dimona de modification.
4. Délivrez un exemplaire du **règlement de travail**. Faites-en signer l'accusé de réception. p.6
5. Transmettez au Secrétariat Social **la fiche d'engagement travailleur** (version papier ou via notre site ucm.be).
6. **Vérifiez si vous remplissez vos autres obligations** p.6
 - assurances, médecine du travail,
 - durée du travail,
 - analyse des risques, travaux dangereux, ...
7. Reprenez l'(les) étudiant(s) sur votre **relevé des prestations** avec la rémunération accordée et les heures prestées, et envoyez ce relevé à la fin du mois concerné au Secrétariat social.
8. **Payez** votre étudiant dans les délais légaux. p.5
9. Remettez-lui les **documents sociaux et fiscaux**. p.6
10. **Payez les charges** dans les délais légaux (ONSS, précompte professionnel éventuel, ...).
11. **Comment éviter une sanction ONSS de 495,79 EUR ?**
Afin de nous permettre de transmettre la déclaration à l'ONSS dans les délais et de **vous éviter une éventuelle amende de 495,79 €** pour déclaration tardive, il est **indispensable de nous renvoyer rapidement chaque mois**, soit les prestations, soit **si vous n'occupez pas de personnel**, un relevé de prestations avec la mention « Néant » pour chaque mois concerné.

Une question ? Un cas particulier ?

Nous ne pouvons, en une circulaire, vous détailler tous les cas possibles d'application.

Il importe donc que vous preniez contact avec nos services ou nos bureaux régionaux pour toute question particulière que vous rencontreriez en matière d'occupation d'étudiants.

2. DISPOSITIONS GENERALES

2.1. Qui peut être engagé dans le cadre d'un contrat d'étudiant ?

2.1.1. Etudiants concernés

Les étudiants pouvant conclure un contrat d'occupation d'étudiants sont les jeunes âgés de **15 ans ou plus** et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein (1) :

- qui suivent un enseignement de plein exercice,
- qui suivent un enseignement à temps partiel 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 industriel ou des "Classes Moyennes",
 - qu'ils ne bénéficient pas d'allocations de transition (assurance chômage),
 - qu'ils travaillent comme travailleurs étudiants uniquement pendant les périodes de vacances scolaires.

2.1.2. Etudiants exclus

Ne peuvent être engagés dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants :

- les étudiants qui travaillent depuis plus de six mois (quelle que soit la forme des prestations de travail);
- les étudiants inscrits en cours du soir ou qui suivent un enseignement à horaire réduit (moins de 15 heures par semaine);
- les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rétribué, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

2.1.3. Dérogation à l'âge de 15 ans minimum

La loi du 5/8/92 prévoit la possibilité de faire travailler les mineurs âgés de moins de 15 ans, dans le cadre de certaines activités culturelles et de spectacles en respectant certaines conditions (nous consulter).

2.2. L'étudiant doit-il toujours être occupé sous contrat d'étudiant ?

Lorsqu'il souhaite engager un étudiant, l'employeur est tenu de vérifier si cet étudiant revêt ou non la qualité d'étudiant au sens de la loi sur le contrat de travail (cfr. rubrique 2.1.1.).

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale considère que dans ce cas, l'employeur est **obligé** de conclure un contrat d'occupation d'étudiant avec le travailleur concerné.

Si par contre, l'étudiant qu'il souhaite engager n'est pas un étudiant au sens de la loi du 03/07/1978 sur le contrat de travail, il doit l'engager dans les liens d'un contrat de travail ordinaire d'ouvrier, d'employé, de représentant de commerce ou de domestique, selon le cas.

2.3. A quelles périodes peut-on conclure un contrat d'étudiant ?

Un contrat d'occupation d'étudiant peut être conclu aussi bien pendant l'année scolaire que pendant les vacances.

Toutefois, pour bénéficier de la dispense d'assujettissement à l'ONSS et être limité à une cotisation de solidarité (7,51% ou 12,51%), certaines conditions sont à respecter (voir rubrique 3, p.8 et suiv.).

2.4. Spécificités du contrat d'étudiant

En plus des règles générales applicables à tous les travailleurs, des dispositions spécifiques sont prévues pour la conclusion d'un contrat d'étudiant.

2.4.1. Forme, durée et mentions obligatoires du contrat d'étudiant

Le contrat d'étudiant doit **toujours** être constaté **par écrit** pour chaque étudiant individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Le contrat d'étudiant est un contrat à durée déterminée de **maximum 6 mois**.

▪ Qu'entend-on par 6 mois ?

Selon l'interprétation actuelle de l'ONSS et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, cette durée de 6 mois doit être entendue comme 6 mois sans interruption pour le compte du même employeur.

En effet, l'étudiant occupé depuis au moins 6 mois de manière ininterrompue par le même employeur devient un travailleur régulier (sous contrat de travail ordinaire)

ayant acquis une expérience suffisante dans le monde du travail pour ne plus nécessiter une protection particulière.

▪ Conséquence ?

Selon l'interprétation actuelle de l'ONSS (Instructions – 1^{er} trimestre 2008), lorsque l'étudiant a atteint cette ancienneté de service auprès d'un employeur, elle reste acquise pour les années ultérieures et il ne peut plus conclure de contrat d'occupation d'étudiant avec cet employeur.

Quelques exemples concrets :

- Est valablement conclu, un contrat d'étudiant allant du 1^{er} janvier au 30 juin (= contrat de maximum 6 mois sans interruption chez le même employeur). Mais dans ce cas, il ne sera plus possible, à l'avenir, de conclure un contrat d'étudiant avec le même employeur.
- Est valablement conclu, un contrat d'étudiant allant du 1^{er} janvier au 31 mai et un 2^e contrat d'étudiant allant du 1^{er} août au 30 septembre (= l'étudiant n'a pas travaillé plus de 6 mois sans interruption chez le même employeur).

(1) L'obligation scolaire est à temps plein jusqu'à l'âge de **15 ans** et comporte au maximum sept années d'enseignement primaire et au moins les 2 premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice. En aucun cas l'obligation scolaire à temps plein ne se prolonge au-delà de **seize ans**.

Diverses mentions doivent figurer dans le contrat d'étudiant :

Mentions obligatoires :

- l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties,
- la date de début et de fin de l'exécution du contrat,
- le lieu d'exécution du contrat,
- une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer (pour la CP 302, mentionner la fonction de référence),
- la durée journalière et hebdomadaire de travail,
- le commencement et la fin de la journée de travail régulière,
- l'applicabilité de la loi du 12/04/1965 concernant la protection de la rémunération,
- la rémunération convenue et au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération,
- l'époque de paiement de la rémunération,
- la clause d'essai éventuelle,
- le lieu où sera éventuellement logé l'étudiant,
- la commission paritaire compétente.

Mentions obligatoires, uniquement si elles ne figurent pas au règlement de travail :

- le moment et la durée des intervalles de repos ainsi que les jours d'arrêt régulier de travail,
- l'endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon de l'atteindre,
- l'endroit où se trouve la boîte de secours,
- les noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise (CE), comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) et de la délégation syndicale (DS),
- l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprise (SEPP),
- l'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des Lois Sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

- **Un modèle de contrat d'étudiant conforme en tout point aux dispositions précitées est disponible sur notre site ucm.be, auprès de votre gestionnaire ou dans nos bureaux régionaux.**
- **Ce contrat est un document social : il doit être conservé 5 ans à dater du jour suivant la fin de l'exécution du contrat, sur le lieu d'occupation de l'étudiant.**

2.4.2. Sanctions

- Si le contrat n'est pas écrit ou ne contient pas toutes les mentions obligatoires ou, si la Dimona (voir p.6) n'a pas été effectuée, l'étudiant pourra rompre le contrat sans préavis, ni indemnité.
- En outre, à défaut de contrat écrit ou d'indication dans ce contrat des dates de début et de fin du contrat et de l'horaire de travail ou de référence à l'horaire applicable figurant au règlement de travail, le contrat est présumé avoir été conclu dans le chef de l'employeur, pour une durée indéterminée. L'étudiant peut mettre fin au contrat immédiatement et sans préavis.

L'employeur devra, de son côté, s'il veut mettre fin au contrat, respecter un délai de préavis normal et ne peut donc pas recourir aux délais de préavis réduits spécifiques aux contrats d'étudiants.

En cas de défaut de mention concernant l'horaire de travail (ou référence au règlement de travail), la sanction ne s'applique pas lorsque l'employeur peut prouver que cela n'occasionne aucun dommage à l'étudiant.

- D'autres sanctions peuvent également être appliquées, soit :
 - l'assujettissement complet à l'ONSS,
 - des sanctions pénales,
 - des amendes administratives,

2.4.3. Occupation à temps partiel

Prestations minimales - Principes :

Les règles générales d'occupations minimales des travailleurs à temps partiel sont applicables aux étudiants.

Nous tenons à votre disposition notre circulaire relative au travail à temps partiel qui détaille ces dispositions. Vous pouvez également la consulter sur notre site ucm.be.

La durée hebdomadaire minimale des prestations devra correspondre au moins à un tiers du temps plein effectué dans l'entreprise (voir ci-dessous l'exception pour les étudiants).

De plus, la durée de chaque période de travail (= une période continue de travail éventuellement interrompue par une pause) doit être de 3 heures au moins.

Les horaires de travail peuvent être fixes ou variables. En cas d'horaire variable, les mesures de publicité doivent être respectées (contrat, règlement de travail, affichage des horaires, mention des modifications d'horaires dans un document de contrôle, ...).



Les sanctions ont été renforcées au 01/01/2005 en cas de non respect des mesures de publicité des horaires de travail à temps partiel (affichage, ...) et d'inscription des modifications d'horaires.

Depuis 2005, il y a aussi une présomption irréfragable de travail à temps plein avec la possibilité pour l'ONSS, d'enrôler des cotisations sur base de ce temps plein.

Exceptions :

- Actuellement, il est permis d'occuper moins d'un tiers temps : (Consultez notre circulaire sur le travail à temps partiel)
 - les étudiants non assujettis à l'ONSS et qui sont soumis à la cotisation de solidarité (p.8 et suiv.);
 - les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat spécial avec des prestations journalières fixes de 4 heures minimum;
 - le travailleur occupé dans le cadre d'un horaire fixe à des travaux d'entretien des locaux professionnels.
- Certains secteurs d'activité ont prévu des dérogations à la règle du « tiers-temps » et des « 3 heures » (ex.: CP 302). Nous consulter.

2.5. A quelle rémunération l'étudiant peut-il prétendre ?

2.5.1. Rémunération

L'employeur est tenu de respecter les barèmes prévus par sa commission paritaire. Les taux sont ceux de la catégorie à laquelle les travaux se rapportent en tenant compte, le cas échéant, de la dégressivité liée à l'âge.

Sauf dérogations légales, il n'y a aucune distinction entre les travailleurs salariés et les étudiants. Toutefois, certaines commissions paritaires ont prévu un barème particulier pour les étudiants [Ex.: CP 118 (industrie alimentaire), CP 124 (construction), CP 226 (employé du commerce international et du transport et activités connexes), CP 302 (Horeca) ...].

2.5.2. Avantages

L'étudiant bénéficie de tous les avantages légaux et/ou conventionnels prévus pour les autres travailleurs et dans les mêmes conditions.

Exemples :

- rémunération des petits chômages,
- intervention dans les **frais de transport**,
- rémunération des heures supplémentaires,
- etc...

2.5.3. Jours fériés

Une législation applicable à **tous** les travailleurs (étudiants ou non) prévoit que :

- **aucune** rémunération des jours fériés se situant après l'occupation n'est due, si l'occupation a duré **moins de 15 jours**,

- la rémunération est due pour **un** jour férié qui se situe dans les **14 jours** de la fin du contrat si l'occupation a duré de **15 jours à 1 mois**,
- la rémunération est due pour **les** jours fériés qui se situent dans les **30 jours** de la fin du contrat pour une occupation supérieure à 1 mois.

Par contre, le paiement du jour férié n'est pas dû lorsque :

- l'étudiant démissionne,
- l'employeur met fin au contrat pour motif grave,
- à la date du jour férié concerné, l'étudiant travaille chez un autre employeur.

2.5.4. Pécule de vacances

Les étudiants qui ont été déclarés « complètement » à l'ONSS peuvent prétendre à un pécule de vacances.

Les **ouvriers** recevront un chèque de vacances.

Les **employés**, quant à eux, auront droit, au moment de leur départ, à un pécule de sortie à charge de l'employeur.

2.5.5. Délai de paiement

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers et au moins deux fois par mois, à 16 jours d'intervalle au plus. Toutefois, pour les étudiants qui exercent des fonctions d'employé, la rémunération peut être payée une fois par mois.

La rémunération doit être payée au plus tard le 4e jour ouvrable qui suit la période pour laquelle le paiement est prévu (au plus tard le 7e jour ouvrable si le règlement de travail le prévoit).

2.6. Qu'en est-il des cas de maladie ou d'accident ?

2.6.1. Maladie – Accident de la vie privée

En cas de maladie, l'étudiant avertira immédiatement son employeur de son incapacité de travail et lui fera parvenir, le cas échéant, un certificat médical.

L'étudiant a droit au paiement d'un salaire garanti aux mêmes conditions que celles prévues pour les employés ou les ouvriers, selon la nature du travail effectué.

Etant donné que le contrat d'étudiant a généralement une durée relativement courte (inférieure à 1 mois), l'employeur ne devra presque jamais payer de salaire garanti.

En effet, le droit à celui-ci n'existe qu'à partir du moment où l'étudiant est en service depuis au moins 1 mois.

2.6.2. Accident du travail / sur le chemin du travail

Tout employeur qui occupe des étudiants sous contrat d'occupation d'étudiant a l'obligation de souscrire une police d'assurance contre les accidents du travail (assurance-loi)

et ceci, quelle que soit la durée des prestations fournies par l'étudiant. Ces étudiants doivent également figurer sur la déclaration annuelle.

En cas d'accident du travail ou sur le chemin du travail, l'étudiant doit immédiatement prévenir son employeur.

Ce dernier doit quant à lui pouvoir prodiguer les premiers soins d'urgence.

En cas d'incapacité de travail, l'étudiant a droit au paiement d'un salaire garanti aux mêmes conditions que celles prévues pour les ouvriers ou les employés, en fonction de la nature du travail effectué.

Contrairement à la maladie, le versement du salaire garanti par l'employeur n'exige aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise.

2.7. Rupture du contrat d'étudiant

2.7.1. A l'échéance prévue

Le contrat d'occupation d'étudiant doit mentionner, la date de début et la date de fin de l'exécution du contrat.

Celui-ci prend fin, sans qu'aucune formalité ne doive être accomplie, à l'échéance prévue, même si l'exécution du contrat est suspendue à ce moment.

2.7.2. Avant le terme, pendant la période d'essai

Le contrat d'étudiant peut prévoir une période d'essai de minimum 7 jours et maximum 14 jours calendrier, sans toutefois pouvoir excéder la moitié de la durée du contrat.

Pendant les 7 premiers jours, il ne peut être mis fin au contrat sauf pour motif grave.

Entre le 8^e et le 14^e jour, le contrat peut être rompu sans préavis ni indemnité.

2.7.3. Avant le terme, après la période d'essai

L'employeur et l'étudiant peuvent résilier le contrat avant le terme, en respectant les délais suivants :

Durée du contrat	Délais de préavis		Prise de cours
	Employeur	Travailleur	
1 mois ou moins	3 jours calendrier	1 jour calendrier	Lundi suivant
+ d'un mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier	Lundi suivant

Le congé doit être notifié par écrit selon les règles applicables au contrat de travail ordinaire. Il doit préciser la date de prise de cours et la durée du préavis.

Des dérogations peuvent être prévues par A.R. sur proposition d'une Commission paritaire en matière de durée et de date de prise de cours.

2.7.4. Cas particuliers

- En cas d'incapacité ininterrompue de plus de 7 jours, l'employeur peut rompre le contrat moyennant paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant soit au délai de préavis soit à la partie de ce délai restant à courir.

2.8. Quelles sont les autres obligations de l'employeur ?

2.8.1. En matière de Dimona

Pour tous les employeurs qui, depuis le 01/01/2003, doivent effectuer une Dimona auprès de l'ONSS, cette déclaration doit avoir lieu à l'engagement, au plus tard au moment de l'entrée en service du travailleur.

Des données complémentaires sont demandées pour les Dimona étudiants :

- une indication relative à la qualité d'étudiant;
- l'adresse du lieu d'exécution du contrat si cette adresse diffère de l'adresse à laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'ONSS;
- la date de fin d'exécution du contrat;
- pour le secteur de la construction (CP 124) – numéro du C3.2.A à communiquer – Nous consulter pour plus d'infos.

Aucune Dimona de sortie ne doit être effectuée si la date de sortie de service de l'étudiant ne diffère pas de la date de sortie mentionnée dans la Dimona d'entrée.

Si ces dates de sortie diffèrent :

- soit l'étudiant sort plus tôt, il convient d'effectuer une Dimona de modification;
- soit l'étudiant sort plus tard, il convient d'effectuer une Dimona de modification.

L'instauration de la Dimona a engendré la suppression du registre du personnel et de l'obligation d'envoi d'un exemplaire du contrat d'occupation d'étudiant à l'Inspection des Lois Sociales. Les employeurs non soumis à l'obligation Dimona ne sont pas dispensés de l'obligation d'envoyer une copie des contrats d'occupation d'étudiant à l'Inspection des lois sociales.

2.8.2. En matière d'accueil des nouveaux travailleurs

L'accueil des nouveaux travailleurs fait, depuis le 20/05/2007, partie de la politique du bien-être que doit mener l'employeur.

L'employeur, ou la personne qu'il désigne doit, depuis cette date, signer un document en son nom attestant que les informations et instructions nécessaires concernant le bien-être au travail ont été fournies.

Les étudiants sont bien entendu concernés par cette mesure.

Nous tenons à votre disposition un modèle de document à utiliser.

2.8.3. En matière de médecine du travail

Les étudiants sont visés par la législation sur la médecine du travail qui prévoit notamment une visite médicale préalable à l'embauche pour toute personne âgée de moins de 18 ans ou qui occupe un poste à risques.

- Si le contrat d'étudiant n'est pas constaté par écrit ou ne comporte pas les mentions légales requises (point 2.4.1 – p.4), ou si la Dimona n'a pas été faite, l'étudiant pourra y mettre fin à tout moment, sans préavis ni indemnité.
- Si le contrat d'étudiant n'est pas établi par écrit ou si cet écrit ne mentionne pas les dates de début et de fin du contrat ou l'horaire de travail, l'employeur devra respecter les conditions applicables au contrat de travail à durée indéterminée.
- Si l'occupation de l'étudiant dépasse 6 mois, il faut appliquer les règles relatives au contrat de travail ordinaire.

2.8.4. En ce qui concerne la réglementation du travail

▪ Durée du travail - jours fériés, travail de nuit ...

Les règles relatives aux travailleurs salariés doivent être appliquées aux étudiants.

Il faut également tenir compte des particularités concernant les « jeunes travailleurs », c'est-à-dire âgés de moins de 18 ans.

A. Durée du travail

Le contrat d'occupation d'étudiant et le règlement de travail doivent mentionner clairement la durée du travail.

La durée normale du travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine au maximum.

Dans la semaine de travail de 5 jours, il est possible de travailler 9 heures par jour. Il existe également d'autres dérogations pour divers secteurs d'activités.

Dans le secteur privé, tous les travailleurs, y compris les étudiants, doivent bénéficier d'une réduction du temps de travail à 38 heures par semaine. Cette réduction peut prendre différentes formes qui sont souvent déterminées par une Convention collective de travail – Nous consulter.

➤ Jeunes âgés de 18 ans et plus :

Les dispositions imposées par la loi du 16/03/1971 sur le travail doivent être respectées. Il s'agit notamment du repos dominical hebdomadaire de 35 heures consécutives, de la pause pendant la journée, des dispositions propres au travail de nuit et du dimanche,

➤ Jeunes âgés de 15 ans et plus, et de moins de 18 ans :

La loi du 16/03/71 organise l'occupation de ces travailleurs. Elle prévoit notamment :

- Une durée d'occupation maximale de 8h./jour et 38 h./semaine chez **un** ou **plusieurs** employeurs.
- Une pause après 4 h.1/2 de travail. Lorsque le temps de travail par jour excède 4 h.1/2 sans dépasser 6 h., il est accordé une pause de 1/2 h. Si ce temps excède 6 h., le repos sera d'1 h. dont 1/2 h. en une fois.
- L'octroi d'un jour de repos supplémentaire en sus du dimanche qui suit ou précède immédiatement celui-ci (régime 5 jours/semaine).
- Sauf dérogations, l'interdiction de travailler le dimanche. En cas d'occupation dans le cadre d'une dérogation, octroi d'un repos d'au moins 36 heures consécutives.

B. Travail de nuit

Le travail de nuit (c'est-à-dire en principe entre 20h. et 6h.) est en principe interdit pour tout travailleur. Toutefois, dans certaines branches d'activité, entreprise ou professions ou pour l'exécution de certains travaux, il existe des dérogations autorisant le travail de nuit pour les travailleurs de 18 ans et plus.

Pour les jeunes âgés de 16 à 18 ans, les dérogations à l'interdiction du travail de nuit sont plus limitées.

Par exemple, le travail est autorisé, sous certaines conditions, jusque 23 heures dans les hôtels, restaurants et cafés. La loi prévoit en outre des dérogations, sous certaines conditions dans divers secteurs (transport, commerce de détail, spectacle, ...).

Nous consulter.

■ Analyse des risques et travaux interdits

L'AR du 3/05/1999 (MB du 3/06/99) relatif à la protection des jeunes au travail modifié par divers AR (AR 03/05/03 - MB du 23/05/03; AR 21/09/04 - MB du 04/10/04) impose différentes obligations et mesures de protection à l'employeur.

➤ Analyse des risques et mesures de prévention.

Avant toute mise au travail d'un jeune (apprenti, étudiant, stagiaire, travailleur mineur âgé de 15 ans ou plus qui n'est plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein), l'employeur est tenu de procéder à une analyse des risques.

Si cette analyse laisse apparaître des risques spécifiques pour le jeune, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité de celui-ci.

Votre service pour la prévention et la protection au travail (anciennement appelé service médical interentreprises) vous aidera dans cette tâche.

➤ Interdictions et dérogations.

Sont considérés comme dangereux et donc **interdits**, les travaux qui :

- vont objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes,
- impliquent une exposition à des agents toxiques, cancérigènes, causant des altérations génétiques héréditaires,
- impliquent une exposition à des radiations ionisantes,

- présentent des facteurs de risques d'accident dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque de sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir,
- qui exposent à des températures extrêmes.

Sont également toujours considérés comme dangereux, les travaux qui impliquent une exposition à certains agents chimiques, physiques ou biologiques.

Des **dérogations** sont prévues pour les activités effectuées dans le cadre d'une **formation professionnelle** pour autant qu'elle soit effectuée en **présence d'un travailleur expérimenté et d'un membre de la ligne hiérarchique désigné par l'employeur qui vérifiera l'efficacité des mesures de prévention.**

En outre, des dérogations spécifiques sont prévues pour les étudiants travailleurs de plus de 18 ans.

Nous consulter.

2.8.4. En matière de documents

Règlement de travail. Fiche de paie. Fiche fiscale. Compte individuel.

Indépendamment du contrat d'étudiant, les employeurs sont tenus notamment par les obligations suivantes :

- Délivrer un exemplaire du règlement de travail.
- Remettre la fiche de paie, le compte individuel au travailleur, la fiche fiscale 281.10 et, s'il y a assujettissement à l'ONSS, l'attestation de vacances pour les **employés**.

2.8.5. Pour les employeurs « entrepreneurs enregistrés »

Tout entrepreneur enregistré qui devient employeur est tenu d'en informer dans les 15 jours la Commission Provinciale dans laquelle il a son siège principal d'exploitation.

L'employeur enregistré n'occupant pas de personnel qui engage un étudiant, veillera donc à signaler cet engagement à la Commission Provinciale (à l'entrée en service mais également à leur sortie).

2.9. Qu'en est-il de l'occupation d'étudiant(s) étranger(s) ?

2.9.1. Etudiants étrangers provenant d'un pays membre de l'Espace Economique Européen ou de la Suisse

Tant pendant l'année scolaire que durant les vacances scolaires, ces étudiants peuvent être occupés **sans permis de travail**, dans les mêmes conditions que les étudiants belges (contrat, assujettissement ONSS, etc...).

L'E.E.E. comprend : Belgique, France, Allemagne, Luxembourg, Pays-Bas, Grande-Bretagne, Espagne, Italie, Autriche, Danemark, Irlande, Portugal, Grèce, Finlande, Chypre, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie, Suède, Lichtenstein, Norvège, Islande, Bulgarie, Roumanie.

Exceptions :

L'obligation du permis de travail et la demande préalable d'autorisation d'occupation, délivrée sur base d'un examen préalable du marché du travail, sont maintenues pour la Roumanie et la Bulgarie : jusqu'au **31/12/2011**,

2.9.2. Etudiants étrangers provenant d'un pays non membre de l'Espace Economique Européen

➤ Pendant l'année scolaire (càd. du 30/9 au 30/6) :

Le permis de travail est obligatoire.

L'étudiant étranger peut effectuer un travail d'étudiant à condition :

- de posséder un titre de séjour (si le titre de séjour est établi à durée illimitée, le permis de travail n'est pas obligatoire),
- d'être inscrit dans un établissement de l'enseignement en Belgique,
- y suivre un enseignement de plein exercice,
- d'avoir obtenu préalablement un permis de travail.

Exception : Les étudiants étrangers qui doivent effectuer un stage pour les besoins de leurs études en Belgique sont actuellement dispensés de demander un permis de travail.

➤ Pendant les vacances scolaires :

Dispense de permis de travail (Noël, Pâques, Juillet, Août et Septembre – ne concerne pas Carnaval et Toussaint).

Ces étudiants sont totalement dispensés d'obtenir un permis de travail à condition de séjourner légalement en Belgique (titre de séjour) et d'être inscrits dans un **établissement d'enseignement** en Belgique pour y suivre un enseignement de plein exercice.

3. Y a-t-il assujettissement à l'ONSS ?

3.1. Principe : Règle des 2 x 23 jours de travail

Base légale : AR du 10/11/2005 modifiant les articles 17bis et 24 de l'AR du 28/11/1969 – MB 30/11/2005.

Depuis le 01/10/2005, les étudiants peuvent travailler durant 2 périodes distinctes de 23 jours tout en bénéficiant d'un taux de cotisations ONSS réduit (cotisation de solidarité).

- Ces 46 jours se calculent par **année civile** répartis comme suit :
 - Une période de 23 jours située exclusivement **au cours** des mois d'été (juillet, août et septembre).
 - Une période de 23 jours **en dehors** des mois de juillet, août et septembre, et **en dehors** des heures de présence obligatoire aux cours. Ces 23 jours sont à prendre par année civile, de janvier à juin et/ou d'octobre à décembre.
- Ces 2 périodes de 23 jours ont un taux différent pour le paiement de la **cotisation de solidarité** :
 - Un taux de **7,51%**, soit 5,01% à charge de l'employeur et 2,5% à charge du travailleur, reste d'application pour les étudiants qui travaillent maximum 23 jours au cours des mois de **juillet, août et septembre**.

- Un taux de **12,51%**, soit 8,01% à charge de l'employeur et 4,5% à charge du travailleur, est instauré pour les étudiants qui travaillent **maximum 23 jours en dehors des mois de juillet, août et septembre**.

Cette cotisation est destinée au fonds pour l'équilibre de la sécurité sociale et n'ouvre aucun droit, à l'étudiant, en matière de sécurité sociale.

L'employeur sera limité à une cotisation de solidarité de 7,51% ou de 12,51% (selon la période d'occupation) pour autant que certaines conditions soient respectées.

Les règles ci-dessus feront sans doute à l'avenir l'objet de modifications – Nous y reviendrons.

Soyez attentifs à nos communications futures sur le sujet.

3.2. Conditions

➤ Etudiants occupés au cours des mois de juillet, août et septembre

1. L'étudiant doit être engagé dans les liens d'un contrat écrit d'occupation d'étudiant (voir rubrique 2.4. et interprétations de l'ONSS et du SPF Emploi, p.3);
2. La durée de l'occupation ne peut pas dépasser 23 jours de travail maximum chez un ou plusieurs employeurs;
3. L'occupation doit se situer au cours des mois de juillet, août et septembre.

➤ Etudiants occupés en dehors des mois de juillet, août et septembre

1. L'étudiant doit être engagé dans les liens d'un contrat écrit d'occupation d'étudiant (voir rubrique 2.4. et interprétations de l'ONSS et du SPF Emploi, p.3);
2. La durée de l'occupation ne peut pas dépasser 23 jours de travail maximum chez un ou plusieurs employeurs;
3. L'occupation doit se situer en dehors des mois de juillet, août et septembre;
4. Ses prestations doivent être effectuées durant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement - (ex.: week-ends, vacances scolaires autres que les mois d'été...).

3.3. Comment calcule-t-on ces 46 jours ?

➤ *Quels sont les jours pris en considération ?*

Il s'agit des journées ou heures de travail effectif normal consacrées ou non au travail mais pour lesquelles le travailleur **conserve son droit à une rémunération sur laquelle sont retenues des cotisations de sécurité sociale**.

Exemples : le travail effectif normal, l'incapacité de travail **avec** paiement d'un salaire garanti, les jours fériés **pendant** le contrat, les petits chômages, ...

N'entre par contre pas en compte, le jour férié légal qui tomberait après la fin du contrat d'occupation d'étudiant et que l'employeur serait tenu de verser au travailleur.


➤ *Comment s'évaluent les 46 jours selon le régime de travail ?*

Toute journée entamée par un étudiant quel que soit son régime de travail est considérée comme une journée complète de travail pour le calcul des 2 X 23 jours.


3.4. Que se passe-t-il en cas de dépassement d'une des 2 périodes de 23 jours ou de la période totale de 46 jours ?

Deux situations sont à distinguer :

1. Si l'étudiant n'a été **occupé que par un seul employeur** durant l'année : la totalité de la période d'occupation chez cet employeur devra être soumise aux cotisations sociales ordinaires et « pleines ».
2. Si l'étudiant a été **occupé par plusieurs employeurs** durant l'année : seul(s) le ou les employeur(s) qui aurai(en)t fait travailler l'étudiant concerné lorsque le nombre maximum de jours autorisés est dépassé, sera/seront soumis aux cotisations sociales ordinaires et « pleines » pour la totalité de la période d'occupation à leur compte.
Le travail accompli par l'étudiant chez un autre employeur avant que le nombre maximum de jours de travail ait été dépassé ne fait pas l'objet d'un assujettissement.

 Si le dépassement d'une des 2 périodes de 23 jours ou des 46 jours a lieu chez un premier employeur, toutes les occupations ultérieures perdront le bénéfice des cotisations réduites chez les employeurs suivants.

Remarque : Le précompte professionnel sera également dû sur les rémunérations soumises aux cotisations sociales ordinaires (voir rubrique 4.3. – p.10).

 L'ONSS contrôle de manière rigoureuse le respect des 2 périodes de 23 jours et procède à la régularisation des cotisations en cas de dépassement.
Il est donc impératif, lorsque vous engagez un étudiant, de vérifier le nombre de jours de travail qu'il aurait déjà effectué chez un ou plusieurs employeurs.
A cette fin, nous vous conseillons de lui faire signer une déclaration sur l'honneur.
Celle-ci n'est cependant pas opposable à l'ONSS.
Cela signifie que l'ONSS, nonobstant votre bonne foi, pourra procéder à une régularisation si un dépassement des limites légales est constaté.
Toutefois, vous pourrez tenter de vous retourner contre l'étudiant qui aurait fait une fausse déclaration ou une déclaration incomplète.

3.5. L'étudiant peut-il encore travailler sous contrat d'occupation d'étudiant avec un taux de cotisations ordinaires après épuisement des 46 jours ?

L'étudiant peut toujours être occupé sous contrat d'occupation d'étudiant après épuisement des 46 jours (sans toutefois dépasser la limite des 6 mois du contrat d'occupation d'étudiant – voir rubrique 2.4.1. et interprétations de l'ONSS et du SPF Emploi, p.3). Dans un tel cas, les cotisations ordinaires de sécurité sociale sont dues.

Il faut appliquer la règle de dépassement expliquée à la rubrique 3.4. **en distinguant** bien l'étudiant qui reste occupé chez un même employeur et l'étudiant qui est occupé chez un ou des employeur(s) différent(s) :

- **Si l'étudiant a épuisé ses 46 jours chez Employeur A et reste occupé chez A :** Tous les jours déjà prestés chez A seront rétroactivement soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Ex : Un étudiant travaille chez Employeur A :

- du 1^{er} janvier au 15 mars : 23 jours
- du 1^{er} juillet au 31 août : 23 jours
- du 1^{er} octobre au 30 octobre : 15 jours

Conséquence : Assujettissement pour la totalité. Tous les jours prestés chez A sont soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale.

- **Si l'étudiant a épuisé ses 46 jours chez Employeur A et est ensuite occupé chez Employeur B :** Les prestations chez B seront soumises au calcul des cotisations ordinaires de sécurité sociale sans régularisation des cotisations chez A.

Ex : Un étudiant travaille chez Employeur A :

- du 1^{er} janvier au 15 mars : 23 jours
 - du 1^{er} juillet au 31 août : 23 jours
- Ensuite, il travaille chez Employeur B :
- du 1^{er} octobre au 31 octobre : 15 jours

Conséquence : **Employeur A** bénéficie du taux réduit à 12,51% pour les prestations du 1^{er} janvier au 15 mars et du taux réduit à 7,51% pour les prestations du 1^{er} juillet au 31 août. Les 15 jours prestés chez **Employeur B** seront soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale (et aux retenues de précompte professionnel).



3.6. Nouveautés attendues pour 2011 – début 2012

Un projet de réforme du statut des étudiants est actuellement à l'étude auprès du Gouvernement et des différents partenaires sociaux, dont l'UCM.

Ce projet permettrait de simplifier le comptage des jours durant lesquels l'étudiant peut travailler sous contrat

d'occupation d'étudiant avec un taux de cotisations réduits (cotisations de solidarité). La date d'entrée en vigueur de cette réforme n'est pas encore déterminée.

N'hésitez pas à consulter régulièrement notre site www.ucm.be.

4. QU'EN EST-IL : DES ALLOCATIONS FAMILIALES, DE LA MUTUELLE, DU FISC, DU STAGE D'ATTENTE EN MATIERE D'ALLOCATIONS DE CHOMAGE ?

4.1. L'étudiant conserve-t-il le droit aux allocations familiales ?

En ce qui concerne l'exercice d'une activité professionnelle par un étudiant, l'année est découpée en 4 trimestres.

1) S'il travaille pendant le 3^e trimestre (vacances d'été : juillet, août, septembre).

Deux situations :

⇒ *Le 3^e trimestre est compris entre 2 années scolaires :* L'activité professionnelle est autorisée sans limite.

Les allocations familiales sont donc maintenues quels que soient le type de contrat, la durée des prestations (dans le 3^e trimestre) et le montant des rémunérations.

⇒ *Le 3^e trimestre correspond aux dernières vacances d'été (le jeune cesse les cours) :*

Les allocations familiales sont maintenues si les prestations du travailleur (sous contrat de travail ordinaire ou d'étudiant) ne dépassent pas 240 heures sur l'ensemble des 3 mois.

2) S'il travaille au 1^{er} trimestre (janvier à mars), et/ou au 2^e trimestre (avril à juin) et/ou au 4^e trimestre (octobre à décembre).

Les allocations familiales sont maintenues si les prestations du travailleur (sous contrat de travail ordinaire ou d'étudiant) ne dépassent pas 240 heures par trimestre.

Pour plus d'info à ce sujet, vous pouvez consulter la documentation de la CCAF mise à disposition sur le site public UCM (ucm.be - allocations familiales-salariés – fiches thématiques – le droit aux allocations familiales de 18 à 25 ans pour les étudiants).

3) Précisions

▪ Cette réglementation ne vaut pas pour les étudiants qui suivent un enseignement à temps partiel. La norme des revenus reste d'application. En effet, l'étudiant conserve le droit aux allocations familiales en cas d'activité lucrative pour autant que ses revenus mensuels soient inférieurs à 490,09 € (plafond en vigueur au 01/09/2010).

▪ Pour avoir droit aux allocations familiales pour le 3^e trimestre, il faut notamment et obligatoirement y avoir eu droit durant le 2^e trimestre.

▪ Double qualité d'étudiant et demandeur d'emploi : Peu de temps après l'inscription d'un étudiant comme demandeur d'emploi, sa Caisse d'allocations familiales reçoit automatiquement une attestation rédigée par le Forem ou Actiris.

Le jeune, âgé de plus de 18 ans, conserve ses droits durant une période de 270 jours civils débutant le 1^{er} août s'il a terminé les cours le 30 juin ou au lendemain de la cessation des cours durant l'année scolaire ou dernier examen présenté lors d'une deuxième session.

Durant les mois d'août et septembre, le bénéficiaire qui a cessé les cours à la fin de l'année scolaire ou académique maintiendra le droit aux allocations familiales s'il travaille moins de 240 heures au cours du 3^e trimestre ou s'il perçoit un revenu mensuel brut inférieur à 490,09 euros.

Pour plus d'info à ce sujet, vous pouvez consulter la documentation de la CCAF mise à disposition sur le site public UCM (ucm.be - allocations familiales-salariés – fiches thématiques – le droit aux allocations familiales pour les demandeurs d'emploi).

4.2. Qu'en est-il en matière de soins de santé ?

L'étudiant reste couvert par la mutuelle de la personne dont il est à charge jusqu'à l'âge de 25 ans.

Il y a des formalités particulières pour les étudiants âgés de plus de 25 ans.

4.3. Quelle est la situation de l'étudiant du point de vue fiscal ?

4.3.1. Le précompte doit-il être retenu ?

En principe, le précompte professionnel doit être retenu sur la rémunération des étudiants.

Exception.

En été : aucun précompte professionnel ne doit être retenu sur les rémunérations des étudiants si les conditions suivantes sont remplies :

- contrat écrit d'occupation d'étudiant;
- max. 23 jours en juillet, août et septembre;
- aucune cotisation ONSS, sauf cotisation de solidarité de 7,51%.

Hors été : aucun précompte professionnel ne doit être retenu sur les rémunérations des étudiants si les conditions suivantes sont remplies :

- contrat écrit d'occupation d'étudiant;
- max. 23 jours hors juillet, août et septembre;
- aucune cotisation ONSS, sauf cotisation de solidarité de 12,51%.

4.3.2. L'étudiant peut-il rester à charge de ses parents ?

Qu'entend-on par personne à charge ?

Les personnes à charge en 2012 sont celles qui font partie du ménage au 01/01/2011 et dont les ressources personnelles ne dépassent pas un certain plafond.

Par ressources, il convient d'entendre toutes les rentrées régulières ou occasionnelles de revenus quelconques, telles que :

- les revenus provenant du travail, à l'exception de la première tranche de 2.410 € des rémunérations perçues par des étudiants en exécution d'un contrat d'étudiant;
- les rentes alimentaires, à l'exception de la première tranche de 2.890 € (exercice d'imposition 2012 – revenus 2011);
- les revenus de biens immobiliers et les revenus de capitaux et biens mobiliers dont les parents n'ont pas la jouissance légale, etc...

Plafond annuel des revenus 2011

Pour rester fiscalement à charge de ses parents, l'étudiant ne peut pas dépasser en 2011 un certain plafond.

- 1) Depuis le 1^{er} octobre 2005, il n'est plus tenu compte, pour apprécier si le plafond est dépassé, de la première tranche de revenus de 2.410 € (année de revenus 2011, exercice d'imposition 2012).

Conditions : cette possibilité de ne pas prendre en compte les premiers 2.410 € gagnés par l'étudiant pour le calcul des plafonds n'est applicable qu'aux étudiants occupés **sous contrat écrit d'occupation d'étudiant**.

- 2) Pour les revenus professionnels gagnés en 2011 (exercice d'imposition 2012), les plafonds suivants sont d'application :

	Rémunération perçues par des étudiants en exécution d'un <u>contrat d'occupation d'étudiant</u>	Rémunération perçues par des étudiants en exécution d'un <u>contrat de travail ordinaire</u>	
		Plafond annuel de revenus imposables bruts. ①	Plafond annuel de revenus imposables bruts.
Etudiant	6.022,5 (= 2.410 + 3.612,5)	3.612,5	2.890
Etudiant dont le père ou la mère est isolé(e)	7.622,5 (= 2.410 + 5.212,5)	5.212,5	4.170
Etudiant handicapé dont le père ou la mère est isolé(e)	9.022,5 (= 2.410 + 6.612,5)	6.612,5	5.290

Exemples :

- ⇒ Un étudiant vit avec sa mère qui est divorcée = considéré comme isolé, perçoit une rémunération de 4500 € sur l'année après retenues des cotisations sociales.
Reste-t-il à charge de sa mère ?
4500 € - 2410 € = 2090 € imposables brut < 5212,5 €.
L'étudiant reste donc bien à charge de sa mère.

4.4. Qu'en est-il du stage d'attente en matière d'allocations de chômage ?

Bien qu'il ne soit pas possible d'occuper un jeune en stage d'attente en qualité d'étudiant, il est souvent admis de conclure un contrat d'occupation d'étudiant durant les vacances d'été qui suivent la fin des études (il est toujours possible que le jeune décide de reprendre des études en septembre).

Si durant les mois de juillet, août ou septembre, après la fin des études, l'étudiant a conclu un contrat d'occupation d'étudiant pour lequel aucune retenue de sécurité sociale secteur chômage n'a été effectuée, la période de stage est **augmentée** du nombre de jours que comporte ce contrat, excepté les dimanches.

- ⇒ Un étudiant, enfant d'un couple marié, perçoit une rémunération de 6960 € sur l'année après retenues des cotisations sociales.
Reste-t-il à charge de ses parents ?
6960 € - 2410 € = 4550 € imposables brut > 3612,5 €.
Dépassement – l'étudiant ne peut plus être considéré comme à charge de ses parents !

NB : Pour les indépendants ayant une entreprise en nom propre et occupant comme travailleur leur propre enfant, il y a lieu d'opter entre deux possibilités :

- ou bien ils appliquent la règle ci-dessus et continuent à considérer leur enfant étudiant comme étant à charge du chef de famille. Dans ce cas, ils ne pourront pas déduire fiscalement la rémunération de l'étudiant comme charge professionnelle;
- ou bien ils déduisent cette rémunération comme charge professionnelle sans pouvoir donc considérer leur enfant étudiant comme étant à charge du chef de famille.

4.3.3. A partir de quels montants les revenus sont-ils imposés ?

En 2012, aucun impôt ne sera dû par les travailleurs dont les revenus de l'année 2011 n'auraient pas excédé 6.830 € imposables nets^③. Ce montant est majoré de 1.400 € lorsque le contribuable est atteint d'un handicap.

4.3.4. La déclaration fiscale doit-elle être distincte ?

Les parents n'ont pas la jouissance légale des revenus que leurs enfants acquièrent par leur travail. Ces revenus professionnels ne doivent jamais être cumulés avec les revenus des parents.

Dès lors, ces étudiants doivent introduire une déclaration personnelle d'impôts sur les revenus.

4.3.5. L'étudiant doit-il déclarer ses revenus ?

L'introduction de la déclaration est obligatoire même si l'étudiant est à charge de ses parents et même si ses revenus sont inférieurs à 6.830 € imposables nets. Cette formalité permet à l'étudiant de récupérer la totalité ou partie du précompte professionnel qui aurait été retenu à la source.

Si l'étudiant ne reçoit pas une déclaration fiscale de l'Administration des Contributions avant le 30/06/2012 (revenus 2011), il doit la réclamer auprès du bureau de contrôle dont il dépend.

Par contre, le stage d'attente est diminué de maximum 78 jours si l'étudiant a effectué pendant ses études :

- comme étudiants, sans retenues ONSS – secteur chômage – pendant les mois de janvier à juin et d'octobre à décembre, mais au plus tôt à partir du 01/10/2005,
- comme travailleur ordinaire, avec des retenues ONSS – secteur chômage – mais au plus tôt à partir du 01/07/2005.

Remarque : le jeune ayant travaillé comme étudiant en dehors des mois d'été ou comme « travailleur ordinaire » doit se voir délivrer un formulaire C4 de la part de l'employeur. Il s'agit en effet du seul document officiel accepté par l'ONem en vue de diminuer la durée du stage d'attente.

Votre Secrétariat social

① On entend par **rémunération imposable brute** la rémunération brute moins l'ONSS éventuellement retenu.

② Pour obtenir un montant net, le montant brut imposable des ressources de la personne à charge est diminué des frais qu'il justifie avoir faits ou supportés pendant la période imposable pour acquérir ou conserver ces ressources, ou, à défaut d'éléments probants, d'un montant forfaitaire de frais égal à 20% avec un minimum de 400 €.

③ On entend par **rémunération imposable nette** la rémunération imposable brute moins les charges professionnelles, soit forfaitaires (27,2% jusqu'à 4.970 € imposables bruts, 10% jusqu'à 9.870 € imposables bruts, 5% jusqu'à 16.430 €, ...), soit réelles.

⇒ **N'oubliez pas que votre Secrétariat social est votre meilleur guide en matière sociale. N'hésitez pas à faire appel à lui.**

Pour trouver réponse à vos questions, retrouvez-nous sur notre site « ucm.be »