Le contrat d’occupation étudiant, c’est quoi ?

Généralités

D’une manière générale, différents types de contrats peuvent être conclus lorsqu’on travaille. **La loi belge du 3/07/1978 sur les contrats de travail** (màj 29/12/2023) **distingue : le contrat de travail d’ouvrier, le contrat de travail d’employé, le contrat de travail de représentant de commerce, le contrat de travail domestique et le contrat d’occupation d’étudiant.**

Dans certains cas, l’étudiant peut travailler sous statut indépendant.

Le « contrat d’occupation d’étudiant » (c’est son titre exact) est un contrat de travail conclu entre un étudiant et un employeur, par lequel l’étudiant s’engage à effectuer des

prestations de travail contre rémunération, sous l'autorité de cet employeur, et selon des conditions définies dans le contrat (voir exemplaire type en annexe).

Le contrat de travail étudiant est un contrat de travail ordinaire d'ouvrier ou d'employé par exemple. Cependant, des conditions supplémentaires viennent s'y greffer, inhérentes à la situation de l'étudiant confronté occasionnellement au marché de l'emploi et qui n'a pas encore d'expérience sur ce marché. Il y a notamment des règles spécifiques en lien avec la santé et la sécurité au travail, ainsi que le travail de nuit.

L'étudiant qui se lance sur le marché du travail et qui rentre dans les conditions pour conclure un contrat d'occupation d'étudiant doit donc obligatoirement se voir offrir un contrat d'occupation d'étudiant et non un contrat de travail ordinaire. L'employeur n'a pas le choix.

Comme pour tout travail, **un contrat écrit est obligatoire et doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service**, en deux exemplaires. Ne pas avoir de contrat est la porte ouverte à toutes sortes d'abus : salaire insuffisant ou impayé, horaires abusifs, absence d'assurance. Un contrat de travail conclu par un étudiant qui ne s'intitule pas « contrat d'occupation étudiant » est un contrat de travail « ordinaire », d'employé ou d'ouvrier selon que les activités exercées sont essentiellement intellectuelles ou manuelles.

L'étudiant doit être attentif s'il veut garder sa qualité de personne à charge : être personne à charge ne signifie pas la même chose du point de vue des impôts, du maintien des allocations familiales et de la mutuelle. Il est donc important de se renseigner précisément.

A noter aussi que certains étudiants travaillent par l'intermédiaire d'une agence d'intérim dans une entreprise. Dans ce cas, c'est l'agence qui est l'employeur de l'étudiant.

Rappelons qu’en matière de contrat de travail étudiant comme pour tout contrat de travail :

- Il ne peut y avoir aucune discrimination professionnelle entre femmes et hommes. Il doit y avoir égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l’accès à l’emploi et aux possibilités de promotion, l’accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.
  Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes (màj 21/06/2024)
- Quiconque, en matière de placement, de formation professionnelle, d’offre d’emploi, de recrutement, d’exécution du contrat de travail ou de licenciement de travailleurs, commet une discrimination à l’égard d’une personne en raison d’une prétendue race, de sa couleur, de son ascendance ou de son origine nationale ou ethnique, est puni des peines prévues dans les lois contre le racisme et contre les autres formes de discriminations.
  Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (màj 21/06/2024)
  Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations (màj 21/06/2024)

Les caractéristiques générales du contrat d’étudiant

Pour chaque étudiant, un **contrat d’occupation écrit** (voir contrat type) **est conclu, en double exemplaire, au plus tard au moment de l’entrée en service**. Si ce n’était pas le cas, l’étudiant effectuerait un travail « au noir », c’est-à-dire

une activité professionnelle non déclarée par l'employeur auprès des administrations compétentes (Contrôle des lois sociales, Sécurité sociale, ONSS). L'étudiant n'aurait, dans ce cas, aucune couverture sociale ce qui peut être redoutable en cas d'accident de travail. Un travail au noir n'apporte de surcroît aucune garantie quant aux conditions de travail et à la rémunération.

Attention donc au travail de vente en rue souvent sans contrat, aux employeurs qui exigent que l'étudiant effectue une journée de « stage » en général non rémunéré, aux entreprises qui réclament des frais de « constitution de dossier », etc.

L'étudiant majeur peut décider seul de tout ce qui concerne son travail.
L'étudiant mineur peut conclure et résilier seul son contrat. Il peut, également, percevoir seul son salaire. L'accord des parents est toujours présumé. S'il y a opposition des parents ou du tuteur, ceux-ci sont tenus de faire connaître leur refus à l'employeur.
Si l'intérêt du mineur l'exige, le Tribunal de la Famille et de la Jeunesse peut accorder l'autorisation à la demande du procureur du Roi ou d'un autre membre de la famille.

Certains employeurs incluent une clause au contrat ou ajoutent un document annexe qui est une déclaration sur l'honneur. L'étudiant y déclare s'il a oui ou non signé un autre contrat chez un employeur. Ceci est fait pour que l'employeur qui l'engage et l'étudiant paient uniquement des cotisations ONSS de solidarité. Le site student@work permet à l'étudiant et à son employeur de respecter les 650 heures de travail, donnant droit aux cotisations de solidarité et de vérifier le nombre d'heures de travail déjà effectuées par l'étudiant.

Pour l'Horeca, le calcul est différent. Les étudiants peuvent également consulter leur contingent de jours de travail restant et imprimer une attestation sur le site horeca@work.

Quels sont les éléments obligatoires dans le contrat écrit ?

- L’identité, la date de naissance, le domicile, et éventuellement la résidence de l’employeur et de l’étudiant ;
- La date de début et de fin de l’exécution du contrat ;
- Le lieu d’exécution du contrat ;
- La description résumée du travail à prester ;
- La durée et les modalités de la période d’essai ;
- La durée journalière et hebdomadaire du travail ;
- L’applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération ;
- La rémunération convenue ou à défaut le mode et la base de calcul ;
- La périodicité du paiement de la rémunération (journée, semaine, quinzaine, mois) ;
- Le lieu où sera logé l’étudiant, si l’employeur s’est engagé à le loger ;
- La commission paritaire compétente ;
- Le commencement et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des intervalles de repos, les jours d’arrêt régulier du travail ;
- L’endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le règlement général pour la protection du travail ;
- L’endroit où l’on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l’atteindre en application du règlement général pour la protection du travail ;
- Le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d’entreprise ;
- Le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité

pour la prévention et la protection au travail ;
- Le cas échéant, les noms et les possibilités de contact des membres de la délégation syndicale ;
- L'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises ;
- L'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Si les huit dernières mentions figurent dans le règlement de travail, il suffira de s'y référer dans le contrat de travail.

L'étudiant doit recevoir le premier jour de travail un exemplaire du règlement de travail de l'entreprise où seront mentionnées les conditions de travail. Le contrat doit être établi en 2 exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'étudiant.

Les employeurs doivent effectuer eux-mêmes une « déclaration immédiate de l'emploi » (Dimona). Cette déclaration peut se faire via différents canaux expliqués sur le site de l'ONSS.

Pour toutes questions ou problèmes, il est possible de joindre l'ONSS :

Office National de Sécurité Sociale
Place Victor Horta, 11
1060 Bruxelles
02/509.59.59
Du lundi au vendredi de 9h à 12h ou sur rdv
Par mail : contact@onss.fgov.be
https://www.onss.be/contactez-nous

-> Modèle de contrat

Que faire si l'étudiant ne reçoit pas de copie du contrat, s'il n'a

pas de contrat écrit, si le contrat ne contient pas les mentions obligatoires ?

Si le contrat ne contient pas les éléments essentiels qu'il doit obligatoirement contenir, si la Dimona n'a pas été effectuée dans les délais voulus, l'étudiant peut mettre fin au contrat à tout moment sans préavis ni indemnité et devra recevoir son salaire pour la période déjà prestée.

Le contrat d'occupation d'étudiant est considéré par la loi comme un document social. Si l'employeur n'établit pas de contrat d'occupation étudiant, suite à une plainte, il pourrait être sanctionné : recevoir des amendes administratives ou même des peines correctionnelles.

Voir aussi :

- Qui peut travailler sous contrat d'occupation étudiant ?
- Rémunération étudiante
- Période d'essai et test de recrutement
- L'étudiant et les impôts
- Job étudiant : quand le contrat est-il soumis à l'ONSS ?
- Job étudiant : allocations familiales, chômage et mutuelle
- Job étudiant : incapacité, accidents du travail, pécule de vacances
- Job étudiant : travail de nuit, jours fériés, jours de repos, travaux interdits
- L'étudiant et le travail indépendant
- Fin du contrat d'occupation étudiant
- Travail des enfants
- Job étudiant à l'étranger
- Job étudiant et étudiants étrangers
- Job étudiant : durée du temps de travail
- Rédiger un CV

- Lettre de motivation – étudiant
- Modèle de contrat d’occupation étudiant
- Job étudiant : résumé de la législation
- Job étudiant : adresses utiles
- Job étudiant : sites de recherche utiles

MAJ 2025

RGPD

Politique de cookies (EU)

- Suivre
- Suivre
- Suivre

INFOR JEUNES ASBL

Chaussée de Louvain, 339
1030 Bruxelles
Tél.: 02 733 11 93
inforjeunes@jeminforme.be

actiris

.brussels

au coeur de l'emploi

FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES