

## Engager un étudiant ?

Quelles tâches un étudiant peut-il réaliser dans mon établissement ?

Cochez les tâches possibles

- Remplacer un membre du personnel durant ses congés
- Aider durant les périodes de « rush »
- Exécuter des petits travaux de maintenance
- Exécuter des petits travaux de peinture
- Faire du Rangement
- Aider pour l'inventaire
- Ranger les cartons
- Aider à la réception des marchandises
- Aider au déménagement
- Exécuter des travaux ménagers
- Aider au niveau administratif
- Faire du classement
- Aider dans le rayonnage
- Tenir de la caisse
- Faire du service en salle/au bar
- Faire du service au comptoir
- Aider en cuisine
- Autres : ...

Vous en avez coché au moins trois ? Alors lisez la suite... sinon, lisez la suite quand même !

Un étudiant peut remplacer un membre du personnel durant ses congés ou proposer son aide durant les périodes plus fastes. Avec la nouvelle flexibilité qu'offre la législation actuelle, vous pouvez engager un étudiant pour une, deux ou plusieurs heures. Pensez aux petits travaux (peinture, rangement...), aux inventaires, à l'aide hebdomadaire pour ranger vos cartons, à l'aide matinale pour recevoir des colis, à l'aide ponctuelle pour un gros arrivage de marchandise, pour un déménagement, pour du ménage...

**Selon vous, les affirmations suivantes sont-elles VRAIS ou FAUSSES :**

**Il faut prendre un étudiant pour une journée entière. VRAI ou FAUX ?**

- **FAUX.** Saviez-vous que le temps de travail des étudiants se calcule en heure et non pas en jour ? L'étudiant a droit à 475 heures de travail par an en bénéficiant des cotisations sociales réduites. Ces heures peuvent être réparties sur toute l'année (du moment qu'elles n'entravent pas les heures de cours de l'étudiant).

**- Engager un étudiant, ça coûte moins cher. VRAI ou FAUX ?**

- **VRAI.** En engageant un étudiant, vous ne paierez que 5,42% de cotisations patronales. Ceci durant les 475 heures octroyées à l'étudiant pour bénéficier des cotisations sociales réduites. Le salaire des étudiants varie suivant leur âge comme en atteste le tableau des salaires bruts minimum ci-dessous :

| AGE     | %   | SALAIRE MENSUEL BRUT | COTISATIONS PATRONALES DE BASE (5,42% au lieu de 30%*) | SALAIRE HORAIRE (38h/semaine) | COTISATIONS PATRONALES HORAIRE |
|---------|-----|----------------------|--|-------------------------------|--------------------------------|
| 21+     | 100 | 1.593,81€            | 86,38 € au lieu de 478,14€                             | 9,68€                         | 0,52€                          |
| 20      | 94  | 1.498,18€            | 81,20€ au lieu de 449,45€                              | 9,10€                         | 0,49€                          |
| 19      | 88  | 1.402,55€            | 76,02€ au lieu de 420,76€                              | 8,52€                         | 0,46€                          |
| 18      | 82  | 1.306,92€            | 70,84€ au lieu de 392,08€                              | 7,94€                         | 0,43€                          |
| 17      | 76  | 1.211,30€            | 65,65€ au lieu de 363,39€                              | 7,36€                         | 0,40€                          |
| 16 et - | 70  | 1.115,67€            | 60,47€ au lieu de 334,79€                              | 6,78€                         | 0,37€                          |

\*En moyenne, les cotisations pouvant fluctuer suivant le secteur d'activité

**- Les étudiants peuvent travailler à partir de 15 ans. VRAI ou FAUX ?**

- **VRAI.** L'âge légal pour signer un contrat de job étudiant est de 15 ans (en étant dans sa troisième année dans le secondaire). La maturité d'un jeune ne se calcule pas forcément en nombre d'année !

- **Les démarches administratives sont fastidieuses. VRAI ou FAUX ?**

- **VRAI** et **FAUX**. Les démarches sont simplifiées pour l'engagement d'un étudiant, que ce soit via le secrétariat social ou par vous-même. Vous pouvez effectuer vos démarches vous-même ou passer par votre secrétariat social. Attention cependant aux frais que cela peut engendrer. L'employeur qui décide d'engager un étudiant effectue une déclaration immédiate à l'emploi d'entrée (Dimona) dès sa prise de décision et au plus tard au moment où l'étudiant débute ses prestations. Cette déclaration est trimestrielle et implique la réalisation de plusieurs Dimona si l'occupation s'étend sur plusieurs trimestres.

Pour sa Dimona – étudiant, les données suivantes sont demandées :

- le numéro d'identification à la sécurité sociale, qui correspond au numéro de registre national pour les Belges
- 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
- les dates de début et de fin d'exécution du contrat
- par trimestre, le nombre de jours durant lesquels l'étudiant sera occupé

La Dimona sert d'outil de réservation. L'employeur y indique le nombre de jours durant lesquels l'étudiant va prêter dans son entreprise et qui sont déduits du contingent de l'étudiant. Ce nombre de jours est ainsi réservé. L'employeur a l'assurance de bénéficier de cotisations sociales réduites. A la fin du contrat, aucune Dimona de sortie ne doit être effectuée si la date de sortie correspond à celle encodée dans la Dimona.

- Une Dimona de modification doit être effectuée lorsque :
  - l'étudiant sort plus tôt que la date encodée dans la Dimona d'entrée
  - l'étudiant sort plus tard que la date encodée dans la Dimona d'entrée
  - le nombre de jours d'occupation change

- **Les cotisations patronales sont plus élevées au-delà des 475 heures de contrat étudiant ?**
  - o **VRAI.** A partir de la 476e heure de travail, les cotisations sociales normales (13,07%) sont dues à l'étudiant. Il est important pour vous de déclarer cela de façon correcte. L'employeur, chez qui le dépassement du nombre d'heures de travail maximum a lieu, doit déclarer la 476e heure et les heures suivantes comme des prestations « travailleur ordinaire ». Si cet employeur déclare toutes les heures de travail comme des prestations « étudiant », l'étudiant sera assujéti aux cotisations ordinaires pour la totalité des heures de travail prestées chez lui.
    - Exemple : L'étudiant travaille dans votre entreprise pendant 500 heures. Vous devez déclarer les 475 premières heures comme « étudiant » et les 25 heures suivantes comme « travailleur ordinaire ». Si vous déclarez les 500 heures comme « étudiant », vous et l'étudiant payerez des cotisations ordinaires (sans réduction) pour les 500 heures.
- **L'engagement « au noir » est bien plus intéressant. VRAI ou FAUX ?**
  - o **FAUX.** Avez-vous pensé aux éventuels accidents de travail ? De plus une période d'essai de 3 jours est automatiquement comprise dans le contrat de job étudiant.

### Alors ? Convaincu ?

Infor Jeunes peut vous aider dans vos démarches notamment en vous mettant en contact avec des étudiants désireux de travailler. En vous soulageant de certaines tâches inhérentes à votre activité, vous leur donnerez un coup de pouce afin de les aider à mettre le pied à l'étrier. Vous pourrez également vous soulager de certaines tâches inhérentes à votre activité.

Infor Jeunes procure toutes les informations sur la législation du job étudiant aux jeunes désireux de travailler. Une aide aux CV et à l'entretien d'embauche est également proposée. Tout cela pour permettre aux jeunes d'être le mieux outillés possible pour subvenir à vos besoins.

Nous nous efforçons de mettre en place un système Win-Win pour vous et les étudiants. L'idée serait de disposer d'une base de données « étudiant » que vous pourrez consulter lorsque vous aurez besoin de quelqu'un pour une ou plusieurs tâches.

action  
job étudiant

Du 19 février  
au 4 mars

Toutes les infos sur  
[actionjob.inforjeunes.be](http://actionjob.inforjeunes.be)



**Contact :**

Benoît Bouvy – [benoit.bouvy@inforjeunes.be](mailto:benoit.bouvy@inforjeunes.be)

**Infor Jeunes Luxembourg**

Rue des Faubourgs, 17

6700 Arlon

063/23.68.98