



Mois : Juin 2025

Le travail des étudiants – Nouveau quota d’heures et nouveau plafond de revenus permettent à un étudiant de rester fiscalement à charge de ses parents

Juillet et août sont les mois pendant lesquels le plus de contrats d’étudiants sont conclus. Nous allons repasser en revue les règles relatives à l’occupation d’étudiant.

1. Pour qui ?

L’étudiant doit :

- au moins être âgé de 16 ans (15 ans s’il a suivi les 2 premiers années de l’enseignement secondaire) et ;
- suivre un enseignement de plein exercice.

L’étudiant qui suit un enseignement à temps partiel peut conclure un contrat d’étudiant s’il :

- travaille uniquement pendant les périodes de vacances scolaires ;
- n’est pas occupé dans le cadre d’un contrat de travail à temps partiel, d’un contrat d’apprentissage ou d’une convention de stage.

Le jeune en formation en alternance peut conclure un contrat d’étudiant :

- il ne peut être bénéficiaire d’une allocation de chômage ou d’une indemnité d’insertion ;
- il doit être occupé comme étudiant par un autre employeur que celui chez qui il suit sa formation en alternance, **sauf** durant les mois de juillet et août (il peut pendant ces 2 mois-là travailler chez son maître de stage).
- Il peut être occupé uniquement en dehors des heures auxquelles il est censé suivre sa formation théorique et pratique.

Exclusions :

- Les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de leur stage d’études ;

- Les étudiants inscrits dans une école du soir ou suivant un enseignement à horaire réduit ;
- Les étudiants qui travaillent plus de 12 mois consécutifs.

2. Rémunération

L'étudiant a droit à la même rémunération que les autres travailleurs occupés dans la même fonction. Il faut donc suivre les barèmes prévus par le secteur.

Certains secteurs ont prévu des dérogations pour la rémunération des étudiants (ex : CP 201, CP 302, CP 200, 149.01, ...).

3. Le contrat

Le contrat doit contenir un bon nombre de mentions obligatoires.

Le contrat d'occupation d'étudiant doit être conclu à durée déterminée et par écrit en deux exemplaires : un pour l'employeur, un pour l'étudiant. Il doit être conclu pour chaque étudiant individuellement et doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service.

Une copie du contrat doit être envoyée au Contrôle des lois sociales dans les 7 jours. À défaut, l'étudiant pourra y mettre fin à tout instant sans devoir donner un préavis ni payer une indemnité de rupture.

4. Cotisation de solidarité et dispense de précompte professionnel

Sous certaines conditions, seule une cotisation de solidarité est due et l'étudiant est dispensé des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

La cotisation de solidarité est de 8,14%. L'employeur doit payer 5,43% de la rémunération et l'étudiant cotise également avec les 2,71 % restant qui sont retenus de sa rémunération.

Quelles sont les conditions pour être dispensé des cotisations ordinaires ?

- Le contrat de travail d'étudiant doit être écrit et reprendre les mentions obligatoires ;
- L'étudiant ne doit pas prester plus de **650 heures** sur l'année calendrier ;
- L'étudiant ne peut pas être occupé pendant les périodes où il doit être aux cours ;
- La déclaration Dimona doit être faite à temps.

Si ces conditions sont remplies, aucun précompte professionnel n'est dû sur les rémunérations payées à l'étudiant.

Vous devez établir une fiche fiscale et en remettre une copie à l'étudiant.

L'étudiant a droit à une exonération d'impôts de **12.000 euros** (année de revenus 2025 – exercice d'imposition 2026).

!!! Lorsqu'un étudiant termine ses études en juin et obtient son diplôme, l'ONSS accepte qu'il travaille encore jusqu'au 30 septembre de cette année avec application de la cotisation de solidarité. Cependant cela vaut uniquement s'il s'agit d'une occupation qui d'un point de vue social présente les caractéristiques d'une occupation d'étudiant. On ne peut certainement pas appliquer la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit dans les faits de la période d'essai déguisée d'un contrat de travail ordinaire.

5. Fin de la relation de travail

Le contrat prend fin à la date qui y est prévue.

Pendant les 3 premiers jours de travail, l'employeur comme l'étudiant peuvent résilier le contrat sans préavis et sans indemnité, à la fin de la journée de travail, mais moyennant rémunération tout de même.

Chacune des parties a également le droit de mettre fin au contrat avant l'échéance de ce terme dans le respect des délais suivants :

Durée du contrat	Préavis de l'employeur	Préavis de l'étudiant
≤1 mois	3 jours	1 jour
+ 1 mois	7 jours	3 jours

Le préavis doit être notifié en respectant la procédure normale avec prise de cours le lundi qui suit la notification.

Le contrat d'étudiant peut également être rompu moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale à la durée du délai de préavis non respecté.

En cas d'incapacité de travail de l'étudiant de plus de sept jours, résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

6. Ce que le cap peut faire pour vous ?

- Vous renseigner sur les barèmes applicables dans votre secteur
- Vous fournir un modèle de contrat.