

## Fiche 4.8 : Le contrat d'étudiant pour l'apprenant

### A. CONDITIONS POUR LA CONCLUSION D'UN CONTRAT D'ÉTUDIANT

L'apprenant qui suit une formation en alternance peut conclure un contrat d'occupation d'étudiant sous réserve de respecter les conditions suivantes<sup>1</sup> :

- Le programme d'enseignement suivi consiste, d'une part, en une formation théorique dans un établissement d'enseignement ou dans un centre de formation créé, subventionné ou agréé par les autorités compétentes et, d'autre part, en une formation pratique en milieu professionnel<sup>2</sup> ;
- L'apprenant **ne bénéficie ni d'allocations de chômage, ni d'allocations d'insertion** ;
- Les prestations en tant qu'étudiant sont fournies uniquement lorsqu'il ne suit pas un enseignement/une formation théorique ou ne doit pas être présent en entreprise, c'est-à-dire **en dehors de ses heures de formation chez un opérateur de formation et en entreprise** ;
- L'apprenant doit être occupé comme étudiant exclusivement **auprès d'un employeur autre** que celui auprès duquel il suit sa formation pratique en entreprise (pour éviter les risques de confusion avec son apprentissage en milieu professionnel).

*Remarque : Cette condition n'est pas d'application pour les mois **juillet et/ou août**. L'apprenant peut effectuer un job étudiant pendant ces 2 mois d'été auprès de tout employeur, même celui chez qui il effectue sa formation en alternance.*

En plus, le contrat d'occupation d'étudiant doit être constaté par écrit pour une durée déterminée, et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.<sup>3</sup>

### B. CALCUL DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS CONTRAT ÉTUDIANT

Pour les apprenants mineurs (considérés comme « jeunes travailleurs »<sup>4</sup>) âgés de moins de 18 ans et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein, le temps de travail ne peut excéder 8 heures par jour ni 38 heures par semaine.

<sup>1</sup> L'arrêté royal du 10 juillet 2017 modifiant l'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978, article 3.

<sup>2</sup> La portée de la notion de formation en alternance vise, dans son acceptation la plus large, tous les systèmes de formation en alternance définis comme tels par l'arrêté royal du 10 juillet 2017. En plus, cette notion englobe, entre autres, les apprenants qui ne parviennent pas à obtenir de stage en entreprise.

<sup>3</sup> Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, Titre VII, article 124 ; Plus d'information sur le contrat d'occupation d'étudiants (exceptions, sanctions, mentions obligatoires), sur [le site SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#).

<sup>4</sup> Les "jeunes travailleurs" constituent une des catégories particulières de jeunes protégés dans le cadre de l'exercice d'un travail.

Pour un apprenant mineur, la durée hebdomadaire de travail comprend le temps pendant lequel il est à disposition d'un ou plusieurs employeurs<sup>5</sup> c'est-à-dire l'entreprise formatrice auprès de laquelle il est occupé sous contrat d'alternance et l'employeur auprès duquel il est sous contrat d'étudiant.

Par conséquent, les durées cumulées de la formation en centre et en entreprise formatrice et des prestations effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ne peuvent pas dépasser la durée légale de travail autorisée (38h/semaine et 8h/jour).

En revanche, pour les apprenants majeurs, la durée du travail légale autorisée à ne pas dépasser est appréciée par rapport à chaque employeur isolément.

### **C. DÉMARCHES À ACCOMPLIR**

#### L'entreprise engage un apprenant en alternance sous contrat d'étudiant<sup>6</sup> :

L'employeur qui engage un jeune sous contrat étudiant doit le déclarer via une notification Dimona (type de travailleur « STU ») au plus tard le jour où l'étudiant débute ses prestations. En cas de déclaration Dimona tardive, l'employeur ne pourra bénéficier des cotisations de sécurité sociale réduites. Cette déclaration est trimestrielle et implique la réalisation de plusieurs Dimona si l'occupation étudiante s'étend sur plusieurs trimestres.

En plus, sur base d'un contrat d'occupation d'étudiant signé, l'employeur doit renseigner le nombre d'heures pendant lesquelles il va occuper l'étudiant (= heures planifiées)<sup>7</sup>.

#### L'entreprise engage, sous contrat d'étudiant, l'apprenant qu'elle forme dans le cadre d'un contrat d'alternance :

L'entreprise formatrice a déclaré l'apprenant à l'ONSS via une déclaration Dimona utilisant le code « OTH » au plus tard le premier jour du contrat d'alternance (règle générale).

Si l'entreprise formatrice souhaite occuper son apprenant sous contrat d'étudiant pendant les mois de juillet et/ou d'août, celle-ci doit effectuer les démarches suivantes :

- une Dimona OUT (« OTH ») pour le contrat d'alternance ;
- une Dimona IN (« STU ») pour le contrat étudiant ;
- une Dimona OUT (« STU ») à la fin du contrat étudiant ;
- une Dimona IN (« OTH ») pour la reprise du contrat d'alternance.

Ces démarches permettront à l'entreprise formatrice et à l'apprenant engagé temporairement sous contrat étudiant de bénéficier des cotisations réduites (cotisations de solidarité) applicables aux prestations sous contrat d'étudiant.

---

<sup>5</sup> Loi du 16 mars 1971, article 30.

<sup>6</sup> Cette entreprise, hormis en juillet et août, est obligatoirement différente de celle avec laquelle l'apprenant est lié par un contrat d'alternance.

<sup>7</sup> Voyez les instructions administratives ONSS – 2023/1 sur le [site Sécurité sociale, « Etudiants »](#).

## **D. SPÉCIFICITÉS DU CONTRAT ÉTUDIANT POUR L'APPRENANT**

### Au niveau de la sécurité sociale<sup>8</sup> :

L'étudiant et son employeur ne sont pas redevables des cotisations ordinaires de sécurité sociale mais uniquement de cotisations réduites dites « cotisations de solidarité »<sup>9</sup> pour autant que :

- l'étudiant travaille sous contrat d'occupation d'étudiant, tel que visé par la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 (titre VII) ;
- la durée de l'occupation sous contrat étudiant ne dépasse pas 600 heures par année civile<sup>10</sup> ;
- l'étudiant travaille en dehors des périodes de présence obligatoires aux cours ou autres activités.

Le pourcentage de la cotisation de solidarité est de 8,13 %, du salaire brut (5,42 % à charge de l'employeur et 2,71 % à charge de l'étudiant).

*Remarque : le bénéfice des cotisations réduites pour l'apprenant sous contrat étudiant et pour l'employeur porte uniquement sur les prestations effectives liées au contrat d'étudiant.*

### Au niveau de la fiscalité :

Les revenus du travail de l'étudiant et de l'apprenant sont imposables distinctement des revenus des parents, ce qui veut dire que le jeune doit déclarer ses revenus professionnels sur sa propre déclaration d'impôts.

Aucun précompte professionnel sur les prestations liées au contrat d'occupation d'étudiant n'est prélevé sur les rémunérations payées comme étudiant dans les limites du contingent de 600 heures par année civile.

Le fait d'être à charge d'un parent permet à ce dernier d'avoir des déductions dans le calcul de ses impôts.

Pour rester fiscalement à charge de ses parents, l'étudiant doit remplir certaines conditions<sup>11</sup> :

- faire partie de leur ménage (avoir la même résidence principale) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle des revenus ;
- ne pas percevoir des rémunérations qui constituent des charges professionnelles pour ses parents (par exemple, si le jeune travaille pour son/ses parents pendant les vacances contre rémunération et si ce montant payé à l'enfant est repris à titre de frais professionnels → dans ce cas, l'enfant ne remplit plus les conditions pour être à charge fiscalement de son/ses parents).

---

<sup>8</sup> Voyez les instructions administratives ONSS 2023/1 sur [le site Sécurité sociale, « Etudiants »](#).

<sup>9</sup> Plus d'information sur la cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis sur le site de la sécurité sociale, Instructions administratives ONSS 2023/1 [cotisations spéciales](#).

<sup>10</sup> Cela signifie qu'un étudiant peut travailler maximum 600 heures par année civile auprès d'un ou plusieurs employeurs sous contrat étudiant en bénéficiant des cotisations sociales réduites.

<sup>11</sup> Plus d'information sur le site du SPF Finances [https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a\\_charge#q1](https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge#q1).

Les ressources nettes de l'apprenant sous contrat d'occupation étudiant ne peuvent pas dépasser un certain montant/plafond. Ce montant à ne pas dépasser varie chaque année et est consultable sur le site du SPF Finances<sup>12</sup>.

Ce montant diffère selon que les parents soient imposés ensemble ou isolément.

**Pour le calcul du plafond précité à ne pas dépasser, les revenus perçus dans le cadre du travail d'étudiant sont additionnés aux revenus que l'apprenant perçoit dans le cadre de sa formation alternance.**

Les apprenants en alternance bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les étudiants de plein exercice et une 1<sup>ère</sup> tranche de revenus est exonérée d'imposition. Ce montant peut être déduit du total des ressources nettes du jeune afin de déterminer s'il atteint ou non le plafond pour rester à charge de ses parents.<sup>13</sup>

#### Allocations familiales en région wallonne :

Pour rappel, jusqu'à ses 18 ans, le jeune dispose d'un droit inconditionnel aux allocations familiales. Les allocations familiales sont payées jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans.

Les allocations familiales sont maintenues si les jeunes ne travaillent pas plus de 240 heures comme étudiant par trimestre.

*Remarque : Cette règle n'est pas d'application pour le troisième trimestre. Les heures prestées comme étudiant pendant les mois de juillet, août et septembre ne sont pas prises en compte pour le bénéfice des allocations familiales, pour autant que le jeune continue ses études l'année scolaire suivante.*

L'apprenant en alternance qui termine ou arrête ses études ne bénéficie plus de l'exception du troisième trimestre à la règle du plafond des 240 heures. Ainsi, si l'apprenant travaille plus de 240 heures au cours du troisième trimestre correspondant à ses dernières vacances d'été (hors contrat d'alternance), il ne percevra pas les allocations familiales pour ce trimestre.

Si le jeune termine ses études, il doit s'inscrire en tant que demandeur d'emploi avant le 1<sup>er</sup> août ; le jeune de moins de 25 ans pourra ainsi prétendre à l'octroi des allocations familiales pendant 360 jours à compter du 1<sup>er</sup> août s'il ne travaille pas plus de 240 heures par trimestre.

#### Allocations familiales en région bruxelloise :

Pour rappel, jusqu'à ses 18 ans, le jeune dispose d'un droit inconditionnel aux allocations familiales. Les allocations familiales sont payées jusqu'au 31 août de l'année de ses 18 ans.

A partir du mois de septembre de l'année où le jeune a atteint l'âge de 18 ans, il peut conserver le droit aux allocations familiales jusqu'à ses 25 ans au plus tard, à condition de fréquenter un établissement scolaire ou d'être inscrit comme jeune demandeur d'emploi.

---

<sup>12</sup> Plus d'information sur le site du SPF Finances [https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a\\_charge#q2](https://finances.belgium.be/fr/particuliers/famille/etudiant/a_charge#q2).

<sup>13</sup> Ce montant varie chaque année et voyez le site <https://www.jeminforme.be/l-etudiant-et-les-impots/> pour connaître le montant actualisé.

### Tutelle et opérateur de formation :

Durant les jours de vacances de l'apprenant (promérites ou scolaires), l'exécution du contrat est suspendue. En principe, aucune formalité spécifique ne doit être accomplie par le référent si l'apprenant conclut un contrat d'occupation d'étudiant en dehors des périodes de cours et de sa présence dans l'entreprise formatrice et pour autant que ce soit dans une autre entreprise.

Le référent ne doit pas donner son autorisation et le jeune n'a pas l'obligation d'avertir le centre, ni le référent, ni l'entreprise formatrice.

Ce n'est qu'en cas d'absences répétées sur le lieu de formation en entreprise ou chez l'opérateur de formation que le référent interviendra en sa qualité d'accompagnateur.

### ***E. AUTRES TYPES DE CONTRAT QU'UN CONTRAT ÉTUDIANT***

Pendant les périodes de vacances légales ou de vacances scolaires non rétribuées, l'apprenant peut opter pour la conclusion d'un contrat de travail salarié ou un contrat de travail intérimaire aux conditions suivantes :

- l'apprenant doit avoir satisfait à l'obligation scolaire ;
- le contrat est conclu avec un autre employeur que celui avec lequel l'apprenant est lié par un contrat d'alternance ;
- la prestation fournie n'entre pas en concurrence avec celle de l'entreprise formatrice.