

## Guide : Contrat de travail étudiant

Date de mise à jour : juin 2023

---

### Remarques préalables

Ce guide a pour but de vous aider dans la rédaction de vos conventions. Il doit être adapté et complété en tenant compte de votre situation particulière. Ce document est indissociable du modèle auquel il se rapporte. Il fournit des explications sur certaines mentions du modèle et sur certaines notions juridiques. Il permet une bonne compréhension du modèle.

Ce document a été réalisé dans le cadre d'une collaboration entre la CESSoC et certaines de ses fédérations membres.

**Consultez votre fédération patronale !** N'hésitez pas à consulter votre fédération patronale si vous ne trouvez pas la réponse à vos questions dans ce document.

En aucun cas, la CESSoC ou ses fédérations membres ne peuvent être tenues responsables d'une mauvaise utilisation de ces documents.

### Des couleurs et des sigles pour plus de lisibilité...

Pour plus de lisibilité, lorsque nécessaire, il a été utilisé, au cours de la rédaction du modèle, des couleurs et des sigles :

- **En rouge**, les mentions importantes avec le sigle ►
- **En vert**, les mentions facultatives avec le sigle ↑
- Les dispositions qui ne concernent que certains sous-secteurs ou certaines associations sont mentionnées **en orange**, avec le sigle ❖. À vous de faire votre sélection et de ne garder que les dispositions applicables à votre association après avoir éventuellement consulté votre fédération.
- Certaines mentions sont écrites **en bleu**. Ce sont des mentions que vous devez compléter, pour lesquelles vous devez faire un choix, opter pour une des possibilités proposées ou ajouter une autre possibilité.

Ce modèle et son guide d'utilisation sont développés sous licence *Creative Commons*.

Il peut être diffusé à condition d'en mentionner la source.

Il ne peut être utilisé à des fins commerciales.

Il peut être modifié et amélioré par les utilisateurs.

Le document doit être diffusé sous licence identique.



## Vigilances

- La notion d'étudiant n'est pas définie dans la loi, la qualification s'opère donc de manière large. Toutes les personnes qui sont **étudiant-e-s à titre principal** dans l'enseignement secondaire (qu'il soit général, technique, professionnel ou artistique), supérieur, universitaire, qui préparent un jury central... peuvent être engagées sous un contrat de travail étudiant.
- Attention, les travailleurs ou les demandeurs d'emploi qui suivent une formation ou des études en parallèle de leurs activités professionnelles ne peuvent pas être considérés comme ayant le statut d'étudiant.
  - Un contrat d'occupation d'étudiant peut :
- Au plus tôt, être conclu par un l'étudiant qui **a atteint l'âge de 15 ans**, à condition qu'il **ne soit plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein** (l'obligation scolaire à temps plein se termine lors que l'étudiant a suivi au moins les 2 premières années de l'enseignement secondaire à temps plein) ou **qui a atteint l'âge de 16 ans, dans tous les cas**;
- La réglementation ne prévoit pas d'âge maximal pour pouvoir conclure un contrat d'occupation d'étudiant.
- Toute personne qui remplit les conditions ci-dessus **doit obligatoirement se voir offrir un contrat d'occupation d'étudiant** et non un contrat de travail ordinaire. L'employeur n'a pas le choix. Les personnes qui suivent une formation en parallèle de leurs activités professionnelles ne peuvent pas être considérées comme ayant le statut d'étudiant.
- La question de savoir si un étudiant diplômé peut bénéficier du statut d'étudiant n'est pas réglée uniformément. Selon l'ONSS, l'ONEM et FAMIWAL, il est possible de conclure un contrat d'occupation étudiant durant les vacances d'été qui suivent la fin des études jusqu'au 30 septembre. Le **Contrôle des Lois Sociales (CLS)**, n'est pas du même avis. Selon le CLS, un étudiant qui termine ses études en juin n'a plus le statut étudiant et ne peut donc plus être étudiant-jobiste (sauf s'il montre clairement qu'il va poursuivre ses études par la suite ce qui n'est pas le cas s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi).
- Pour 2023 et 2024, l'étudiant jobiste dispose d'un contingent de **600 heures de travail par an (au lieu de 475 heures)** pour lesquelles une cotisation de solidarité réduite est due<sup>1</sup>.
- Un étudiant peut être occupé en qualité de travailleur intérimaire. Dans une telle situation, l'étudiant reste lié au bureau de travail intérimaire qui est son employeur juridique. L'entreprise dans laquelle l'étudiant travaille en qualité d'intérimaire est l'utilisateur. Le bureau de travail intérimaire est responsable pour toutes les obligations contractuelles (par exemple, le paiement du salaire...). L'utilisateur est responsable du respect des règles en matière de sécurité et d'hygiène sur le lieu de travail et du respect de la réglementation du travail (durée du travail, jours fériés, repos du dimanche, travail de nuit, règlement de travail...).
- 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.

<sup>1</sup> [https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche\\_d\\_emploi/job\\_etudiant](https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/job_etudiant)



- Si l'étudiant a moins de 18 ans, il peut conclure et résilier seul son contrat, de même qu'il peut percevoir seul son salaire sauf opposition des parents ou du tuteur.
- Une des spécificités du contrat d'occupation d'étudiant est qu'il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Selon l'article 124 de la loi de 1978 relative aux contrats de travail, les mentions suivantes doivent figurer dans le contrat de travail d'occupation d'étudiant :
  1. Identité, date de naissance, domicile et, éventuellement la résidence des deux parties;
  2. Date du début et de la fin de l'exécution du contrat;
  3. Lieu de l'exécution du contrat;
  4. Description concise de la fonction à exercer;
  5. Durée journalière et hebdomadaire du travail;
  6. Applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs;
  7. Rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération;
  8. Époque du paiement de la rémunération;
  9. Lieu où sera logé l'étudiant si l'employeur s'est engagé à le loger;
  10. Commission paritaire compétente;
  11. Commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail (l'horaire de travail);
  12. Endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les premiers soins et façon dont on peut l'atteindre;
  13. Endroit où se trouve la boîte de secours;
  14. Le cas échéant, noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise;
  15. Le cas échéant, noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail;
  16. Le cas échéant, noms et possibilités de contact des membres de la délégation syndicale;
  17. Adresse et numéro de téléphone du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail;
  18. Adresse et numéro de téléphone du Contrôle des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Quand les huit dernières mentions figurent au règlement du travail, il est permis de ne pas les mentionner explicitement dans le contrat de travail, à condition que le contrat renvoie aux dites mentions dans le règlement de travail.

Si le contrat n'est pas écrit ou ne contient pas toutes les mentions obligatoires, si la copie du contrat n'a pas été envoyée endéans les sept jours au Contrôle des lois sociales ou si les données du contrat n'ont pas été communiquées dans le cadre de la déclaration immédiate de l'emploi (DIMONA), des sanctions sont prévues.



### ► Article 1 – Sources du droit

La présente convention règle les droits et obligations de l'Employeur et du Travailleur dans le cadre de l'occupation d'un étudiant en dehors de ses obligations scolaires tel que régi par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### ► Article 2 – Objet du contrat

Le statut de l'étudiant sera celui d'ouvrier ou d'employé. Le droit du travail distingue toujours les employés et les ouvriers. La loi du 26 décembre 2013 "sur le statut unique" a rapproché les règles qui sont appliquées aux employés et aux ouvriers en matière de préavis et de jour de carence, mais n'a pas supprimé les deux statuts.

Le contrat doit mentionner la fonction, les tâches et responsabilités exercées par le Travailleur.

### ► Article 3 – Durée du contrat

Le contrat d'étudiant est **un contrat à durée déterminée dont la durée ne peut dépasser 12 mois**. Au-delà de 12 mois, il sera considéré comme étant soumis au régime général des contrats de travail.

Le contrat d'occupation d'étudiant peut être conclu tant durant les vacances que durant l'année scolaire.

### ► Article 4 – Clause d'essai

La loi prévoit que les 3 premiers jours de travail effectifs du contrat d'occupation d'étudiant sont automatiquement considérés comme période d'essai. Avant le 10 novembre 2022, il n'était donc pas nécessaire de mentionner cette période d'essai de 3 jours par écrit au contrat de travail. Elle est en effet prévue par la loi. Depuis le 10 novembre 2022, date à laquelle les dispositions qui transposent la Directive européenne relative aux conditions de travail prévisibles et transparentes sont entrées en vigueur, ceci est cependant obligatoire. Il est dorénavant prévu que l'employeur doit informer son travailleur par écrit au sujet de la durée et des modalités de la période d'essai.

Cette période d'essai n'est pas suspendue par les causes de suspension du contrat de travail (exemple : maladie).

### ► Article 6 – Horaire et régime de travail

Le contrat de travail doit préciser si le Travailleur est engagé à temps plein ou à temps partiel. S'il s'agit d'un contrat de travail à temps partiel, le contrat doit obligatoirement comprendre des données sur l'organisation du travail à temps partiel. Le contrat doit en effet mentionner le régime de travail et l'horaire de travail convenus. Le régime de travail à temps partiel détermine la durée hebdomadaire de travail, tandis que l'horaire de travail détermine les jours et les heures où les prestations sont fournies. Tant le régime de travail à temps partiel que l'horaire de travail peuvent être fixes ou variables.

Le modèle propose de choisir entre différents types d'horaires :

- Horaire fixe
- Horaire fixe sur cycle
- Horaire variable
- Horaires flottants : permettent au Travailleur de déterminer lui-même le début et la fin de ses prestations de travail et de ses pauses dans le cadre de **plages horaires mobiles** définies moyennant le respect des **plages fixes** (périodes de présence obligatoire sur le lieu de travail. Ce type d'horaires n'est possible que lorsque votre règlement de travail (ou une convention collective d'entreprise prévoit les plages fixes et mobiles ainsi qu'éventuellement les pauses prévues.



Une personne de moins de 18 ans ne peut en principe pas travailler plus de 8h par jour et 38h par semaine. Elle doit respecter certaines règles spécifiques en matière de temps de repos et ne peut effectuer des heures supplémentaires à moins qu'il y ait une raison claire pour le justifier, comme par exemple une augmentation soudaine ou inattendue de la quantité de travail. Une personne de moins de 18 ans ne peut pas non plus travailler de nuit, les dimanches, les jours fériés et les jours de repos supplémentaires.

Les étudiants jobistes de plus de 18 ans sont autorisés à effectuer des heures supplémentaires et sont alors soumis aux mêmes règles que les salariés réguliers de l'entreprise.

En vertu de la CCT du 31 mars 1999 relative à la durée du temps de travail conclue en CP 329, la durée normale du travail à temps plein est de 38 heures par semaine (en moyenne, sur base annuelle). Cette moyenne peut être réalisée par des horaires comprenant jusqu'à 8 heures par jour et 40 heures par semaine (dans ce dernier cas, les prestations effectives plus élevées sont compensées par l'octroi de repos compensatoires). Dans certaines associations, la durée normale du travail est inférieure à 38 heures par semaine en raison d'une réduction collective du temps de travail.

La journée de travail doit s'effectuer entre 6h00 et 20h00. Un travailleur peut prêter au maximum 6 heures sans interruption. Dès que la limite de 6 heures de prestations est atteinte, une pause de min. 15 minutes doit être accordée. En principe, il est interdit de travailler de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

Dans certains cas et moyennant le respect de conditions, l'Employeur peut recourir à un régime de travail dérogatoire aux principes mentionnés ci-dessous. Ces dérogations peuvent être ponctuelles (heures supplémentaires volontaires, surcroît extraordinaire de travail, force majeure) ou structurelles. Le modèle propose les deux dérogations structurelles suivantes :

- régime de la « petite flexibilité » (v. régimes alternatifs) : permet de prêter jusqu'à 9 heures par jour et/ou 45 heures par semaine. Le temps de travail quotidien ne pourra dépasser le temps de travail quotidien normal de plus de 2 heures avec un maximum de 9 heures au total par jour. Le temps de travail hebdomadaire ne pourra dépasser le temps hebdomadaire normal de plus de 5 heures avec un maximum de 45 heures. L'horaire alternatif doit être communiqué au Travailleur au moins 7 jours ouvrables à l'avance par affichage d'un avis dans les locaux de l'entreprise à l'endroit où le règlement de travail peut être consulté ou par un autre moyen défini au règlement de travail. L'horaire de travail communiqué sera un de ceux repris au règlement de travail. Les modalités d'application complémentaires sont reprises dans le règlement de travail.
- ♦ régime de la « variabilité socioculturelle » (v. régimes alternatifs) : permet de prêter jusqu'à 11 heures par jour et/ou 50 heures par semaine, de travailler de nuit, les dimanches et les jours fériés pour les activités qui ne peuvent être postposées ou réalisées à un autre moment, notamment pour permettre la rencontre des bénévoles et la réalisation des activités ouvertes au public. Toutefois, conformément à l'Arrêté royal du 16 juin 1999 et à la CCT du 25 octobre 1999, la durée hebdomadaire moyenne de 38 heures doit être respectée sur une période de 26 semaines dont le début et la fin sont fixés au règlement de travail. À défaut, par semestre on entend la période allant du 1er février au 31 juillet et du 1er août au 31 janvier. À aucun moment au cours de la période de référence, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 143 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la même période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaine déjà écoulées pendant cette période de référence.

Ces dérogations peuvent également s'appliquer sur certains points aux contrats à temps partiel. Nous n'abordons pas plus en détail les possibilités de déroger aux limites imposées par la législation sur le temps de travail. Pour plus d'information, veuillez consulter la fiche [CCT en pratique](#). Si ce type de dérogation vous semble nécessaire dans le cadre de la relation de travail n'hésitez pas à contacter votre fédération. Consultez également [l'agenda des formations](#) organisées par la CESSOC.



### ▶ Article 7 – Rémunération

Pour les travailleurs étudiants, l'employeur est tenu de respecter les rémunérations minimales fixées pour les travailleurs à temps plein par les conventions collectives de travail (barèmes à appliquer proportionnellement aux prestations fixées).

Si l'horaire est variable, le Travailleur a droit au paiement du salaire normal, calculé sur la base de la durée de travail hebdomadaire moyenne.

❖ En CP 329, les secteurs visés par les accords non-marchands dans les différentes Communautés et Régions ainsi que les centres sportifs sont tenus à des grilles barémiques.

En CP 329.03, une convention collective de travail instaure un revenu minimum mensuel moyen garanti.

Lorsque votre association n'est concernée, ni par les barèmes issus des accords non-marchands, ni par le RMMMGM instauré en CP 329.03, il convient toujours de respecter le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM) défini par le Conseil National du Travail.

Tous les barèmes ainsi que le RMMMGM sont disponibles sur le site de la CESSoC :

- [Barèmes issus des accords non-marchands](#)
- [RMMMGM en CP 329.03](#)
- [RMMMGM défini par le Conseil National du Travail](#)

Attention : pour la SCP 329.03, le montant du RMMMGM est supérieur à celui prévu au niveau intersectoriel.

### ↑ Article 8 – Avantages

Outre la rémunération prévue à l'article 6, des avantages extra-légaux peuvent également être octroyés au travailleur (sur base de conventions collectives sectorielles ou d'entreprise, de convention ou même de l'usage).

Attention : pour déterminer si le plafond fiscal (voir article 16 ci-dessous) est dépassé, il faut prendre en compte non seulement la rémunération payée mais également toutes les rétributions en raison de l'emploi qui seraient versées par l'Employeur au Travailleur « Article 17 » (donc y compris les interventions de l'Employeur dans les frais de transport domicile-lieu de travail, dans les chèques-repas, écochèques, chèques sport/culture, etc).

Par contre, les frais de mission remboursés sur base de pièces justificatives et autres remboursements de frais réels ne doivent pas être pris en compte pour déterminer si le plafond de rémunération est atteint.

### ▶ Article 9 – Logement

Le contrat doit mentionner le lieu où sera logé l'étudiant si l'employeur s'est engagé à le loger.

### ▶ Article 10 – Paiement de la rémunération

Dans notre secteur, la rémunération doit être payée en monnaie scripturale (par assignation postale, chèque circulaire ou virement à un compte bancaire ou de chèques postaux). Le mode le plus couramment utilisé est le virement bancaire, mais le Travailleur pourrait faire un autre choix.

La rémunération doit être payée à intervalles réguliers :

- au moins deux fois par mois à 16 jours d'intervalle au plus pour les ouvriers. Un acompte devra donc toujours être versé à l'ouvrier. Cet acompte doit approximativement correspondre à ce qui est dû en rémunération nette. Le deuxième paiement doit constituer un règlement définitif de la rémunération du mois ;
- une fois par mois pour les employés.

Le moment du paiement peut être fixé :

- par une convention collective de travail ;



- par le règlement de travail : celui-ci peut fixer la date de paiement au plus tard au 7e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu ;
- à défaut de CCT ou de dispositions contenues dans le règlement de travail, la rémunération doit être payée au plus tard le 4e jour ouvrable qui suit la période de travail pour laquelle le paiement est prévu.

Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés.

### Article 14 – Devoir de discrétion et confidentialité des données

Il est opportun de rappeler les précautions à respecter concernant les données personnelles et leur traitement.

### Article 16 – Incapacité de travail

En cas d'incapacité de travail, l'employeur doit octroyer à l'étudiant engagé dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant un salaire garanti aux mêmes conditions que celles prévues pour les employés, les ouvriers ou les travailleurs domestiques et cela, en fonction de la nature du travail effectué par l'étudiant.

Si l'étudiant est logé par l'employeur, ce dernier est tenu, en cas d'incapacité de travail, de lui assurer un logement convenable et des soins appropriés, aussi longtemps que cela s'avère nécessaire. Les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation ne sont pas à charge de l'employeur.

À la demande de l'étudiant malade, l'employeur doit avertir la personne qu'il a désignée ; si l'étudiant est un mineur non émancipé, l'employeur doit prévenir la personne qui a habituellement sa garde.

En cas d'incapacité de plus 7 jours calendrier ininterrompus, l'employeur peut rompre le contrat d'occupation d'étudiant après le 7ème jour d'incapacité moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir

### Article 17 – Suspension et fin du contrat de travail

Le contrat d'occupation d'étudiant doit être conclu **pour une durée déterminée**. En principe, il prend donc automatiquement fin à l'échéance du terme convenu.

Toutefois, il est possible de rompre le contrat anticipativement si on respecte un délai de préavis. Ce délai de préavis se calcule selon la durée de l'engagement de l'étudiant dans sa fonction.

Par « durée de l'engagement », il faut entendre la durée qui s'écoule à partir du moment de **l'entrée en service effective jusqu'au moment où la relation se termine**. L'entrée en service effective peut être ultérieure à la date de signature du contrat.

Durée de l'engagement	Préavis de l'employeur	Préavis de l'étudiant
≤ 1 mois	3 jours	1 jour
> 1 mois	7 jours	3 jours

Les règles à respecter en matière de [notification du préavis](#) sont les règles générales prévues par la loi sur les contrats de travail. Ainsi, le préavis prend cours le lundi suivant la semaine durant laquelle il a été notifié.

Toutefois, 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.

### Article 18 – Règlement de travail



Comme pour n'importe quel travailleur, une copie du règlement de travail **doit** être donnée à l'étudiant.

### Article 20 – Clauses spécifiques

Concernant le **casier judiciaire**, l'employeur ne peut en aucun cas le demander sauf en cas de travail avec des mineurs. La loi prévoit en effet que la vie privée du candidat doit être respectée.

Dès lors, certaines questions relatives à sa vie privée ou à son passé judiciaire ne peuvent pas être posées si elles ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature du travail de l'entreprise.

Une demande d'**attestation Student@Work** est possible pour connaître le solde d'heures disponibles de la personne engagée. Grâce au code présent sur cette attestation, l'employeur peut se connecter sur la plateforme Student@Work pour vérifier en temps réel que le contingent est respecté. Ceci permet d'éviter toute mauvaise surprise en cas de réservation d'heures par un autre employeur.

### Références légales

- ▶ [Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail](#)
- ▶ [Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs](#)

### Plus d'info

Pour le contrat de travail étudiant :

- ▶ [https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche\\_d\\_emploi/job\\_etudiant](https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/job_etudiant)
- ▶ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944>
- ▶ <https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html>

Pour le casier judiciaire

- ▶ <https://www.autoriteprotectiondonnees.be/un-employeur-peut-il-demander-et-conserver-un-extrait-du-casier-judiciaire-dun-candidat>
- ▶ [https://justice.belgium.be/fr/nouvelles/2017-06-28\\_extrait\\_casier\\_judiciaire](https://justice.belgium.be/fr/nouvelles/2017-06-28_extrait_casier_judiciaire)
- ▶ <https://espace-jeunes.droitsquotidiens.be/fr/question/l'employeur-peut-il-exiger-que-je-lui-donne-un-extrait-de-mon-casier-judiciaire>

### Contact

- ▶ Votre fédération

□

