

Le travail étudiant Tout sur la législation 2026



Table des matières

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Le contrat d'occupation d'étudiant | 3 |
| 1.1 | Qui peut-on mettre au travail en tant qu'étudiant ? | 3 |
| 1.2 | Forme de contrat | 3 |
| 1.3 | Période d'essai | 5 |
| 1.4 | Rémunération | 5 |
| 1.5 | Consulter le contingent étudiant | 5 |
| 1.6 | Quelles heures sont tenues en compte pour le contingent d'étudiant ? | 6 |
| 1.7 | Fin du contrat d'occupation | 6 |
| 2 | Sécurité sociale | 7 |
| 2.1 | Assujettissement à l'O.N.S.S | 7 |
| 2.2 | Cotisation de solidarité | 7 |
| 2.3 | Allocations familiales | 7 |
| 2.4 | Réglementation du chômage | 7 |
| 3 | Fiscalité | 8 |
| 3.1 | Les impôts | 8 |
| 3.1.1 | Répercussion sur la situation fiscale des parents | 8 |
| 3.1.2 | Répercussion sur la situation fiscale de l'étudiant | 9 |
| 3.2 | Le précompte professionnel | 9 |
| 4 | Mesures de protection | 10 |
| 4.1 | Travail de nuit | 10 |
| 4.2 | Intervalle de repos | 10 |
| 4.3 | Travail du dimanche et des jours fériés payés | 10 |
| 5 | Mesures de sécurité et de santé au travail | 11 |
| 5.1 | Examen médical | 11 |
| 5.2 | Vêtements de travail | 11 |
| 5.3 | Moyens de protection individuels | 11 |
| 5.4 | Information | 11 |
| 5.5 | Fiche de poste de travail | 11 |
| 6 | Les étudiants étrangers | 12 |
| 6.1 | Etudiants étrangers venant d'un pays de l'Espace Economique Européen | 12 |
| 6.2 | Etudiants étrangers provenant d'un pays extérieur à l'Espace Economique Européen | 12 |

Le contrat d'occupation d'étudiant

1.1 Qui peut-on mettre au travail en tant qu'étudiant ?

Les jeunes ayant atteint l'âge de 15 ans. Selon leur parcours scolaire, deux situations sont possibles :

- **Les jeunes de 15 ans ou plus ayant suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire à temps plein** – et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein – peuvent être occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants ordinaire.
- **Les jeunes de 15 ans n'ayant pas (encore) suivi ces deux années** ne peuvent être occupés que dans le cadre de ce qu'on appelle des '**jobs légers**'. Vous trouverez plus d'informations sur les conditions et les activités autorisées sur emploi.belgique.be.

Sont notamment concernés :

- les jeunes qui suivent un enseignement à temps plein et qui ont atteint l'âge de 15 ans ou plus ;
- tous les jeunes qui étudient en alternance à condition que :
 - > *le travail soit effectué dans des périodes où ils ne sont pas obligés de suivre un enseignement ou une formation théorique ou ils ne sont pas obligés d'être présents en milieu professionnel.*
 - > *ils ne bénéficient ni d'allocations de chômage (ou d'attente), ni d'allocation d'insertion*
 - > *et uniquement pour des prestations fournies auprès d'un autre employeur que celui auprès duquel ils suivent leur formation pratique en milieu professionnel (N.B.: cette réserve ne vaut pas pour les mois d'été (juillet et août) de sorte qu'ils peuvent également effectuer un job de vacances chez leur maître de stage).*

Ne peuvent être engagés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant :

- les étudiants qui travaillent depuis plus de 12 mois auprès d'un même employeur ;
- les étudiants inscrits dans une école du soir ;
- les étudiants inscrits dans un enseignement à horaire réduit, sauf circonstances particulières;
- les étudiants qui accomplissent, à titre de stage non-rétribué, des travaux faisant partie de leur programme d'études.

Pour la réglementation concernant les étudiants étrangers : voir point 6.

1.2 Forme de contrat

Pour embaucher des étudiants en échange d'une cotisation de solidarité, un contrat d'occupation d'étudiant écrit est obligatoire et doit être signé au plus tard au moment de l'entrée en service. Il s'agit toujours d'un contrat à durée déterminée. 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.

Ce contrat doit comporter les mentions suivantes :

1. identité, date de naissance, domicile et éventuellement la résidence des parties ;
2. date du début et de la fin de l'exécution du contrat ;
3. lieu de l'exécution du contrat ;
4. une description concise de la fonction ou des fonctions 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. clause éventuelle d'essai ;
10. lieu où sera logé l'étudiant si l'employeur s'est engagé à le loger ;
11. commission paritaire compétente ;
12. le début 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 ;
13. 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 ;
14. l'endroit où se trouve la boîte de secours exigée par le même Règlement ;
15. le cas échéant, les noms et les coordonnées des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise ;
16. le cas échéant, les noms et les coordonnées des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection du travail de l'entreprise ;
17. le cas échéant, les noms et les coordonnées des membres de la délégation syndicale ;
18. l'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises ;
19. l'adresse et le numéro de téléphone de l'Inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Les mentions du n° 12 au n° 19 ne doivent pas figurer dans le contrat d'occupation d'étudiant, si elles sont mentionnées dans le règlement de travail. Dans ce cas, il faut malgré tout expressément renvoyer au règlement de travail dans le contrat de travail. L'employeur est tenu de délivrer un règlement de travail à l'étudiant.

1.3 Période d'essai

La période d'essai est de 3 jours, si le contrat est un contrat hebdomadaire et si celle-ci est unique. Cela veut dire qu'un intérimaire ne peut recevoir qu'une seule période d'essai pour une même fonction auprès du même employeur. Si l'exécution du contrat a été suspendue pendant la période d'essai (maladie, accident), celle-ci est alors prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans pouvoir toutefois dépasser 3 jours. Il peut être mis fin au contrat à n'importe quel moment durant la période d'essai.

1.4 Rémunération

Il n'existe pas de barèmes spécifiques pour les étudiants. Le salaire de l'étudiant sera établi suivant les barèmes en vigueur dans l'entreprise. S'il n'existe pas de barèmes spécifiques dans le secteur où l'étudiant est occupé, il a droit au salaire minimum légal.

1.5 Consulter le contingent étudiantin

Les cotisations de solidarité s'appliquent aux 650 premières heures de l'année prestées par un étudiant. Ces 650 heures forment le 'contingent' de l'étudiant. L'employeur peut consulter le nombre d'heures disponibles du contingent étudiantin dans une banque de données mise à la disposition par l'ONSS. Cette banque de données contiendra des données d'une déclaration Dimona remise à jour destinée aux étudiants. Cette nouvelle déclaration entraîne un certain nombre de nouvelles obligations administratives pour les employeurs. En plus des données devant être reprises dans une déclaration Dimona ordinaire, l'employeur d'étudiants devra communiquer les données complémentaires suivantes :

- l'indication de la qualité d'étudiant
- l'adresse du lieu d'exécution du contrat
- la date du début et de la fin de l'exécution du contrat
- divisés en trimestres civils, le nombre d'heures qui seront prestées par l'étudiant contre cotisation de solidarité

Pour les étudiants, un site Web particulier est développé: www.studentatwork.be, sur lequel seront reprises toutes les informations concernant le travail étudiantin ainsi qu'un lien permettant de consulter le contingent disponible.

Il existe également une app que les étudiants peuvent télécharger sur leur smartphone avec laquelle ils pourront consulter leur contingent.

Un employeur qui souhaite embaucher un étudiant peut vérifier le nombre de jours encore disponibles du contingent étudiantin de 2 manières :

- l'étudiant lui fournit une attestation téléchargée à partir du site Web
- les entreprises de travail intérimaire peuvent également consulter directement le contingent étudiantin (sans devoir utiliser pour cela de code spécifique) mais uniquement dans le cadre d'une offre d'emploi existante, et moyennant l'accord préalable explicite donné par l'étudiant qui doit être repris sur le formulaire d'inscription.

Depuis le 1/7/2016 il y a le choix dans l'application des contributions de solidarité : le travail occasionnel ou les contributions régulières de sécurité sociale sont encore toujours possible, même avant que le contingent des 650 heures soit épuisé. Puisque ceci a des conséquences pour l'étudiant ainsi que l'employeur, il est préférable qu'ils en discutent à l'avance et qu'ils le fixent éventuellement dans le contrat. Il est uniquement question du libre choix des parties d'appliquer ou non la cotisation de solidarité ! Cela ne modifie en rien la règle qui veut que chaque étudiant est obligatoirement employé sur la base d'un contrat de travail pour étudiants ou aux règles relatives à la conservation des documents sociaux. Comme cela concerne à la fois l'étudiant et l'employeur, il est préférable de discuter de ce choix à l'avance et le stipuler éventuellement dans le contrat.

1.6 Quelles heures sont tenues en compte pour le contingent d'étudiant ?

Ni les jours fériés non prestés, ni le salaire garanti en période de maladie, mais seulement les heures prestées effectivement sont tenues en compte pour le contingent d'étudiant. Selon la réglementation générale l'employeur est toujours tenu de laisser prester les heures contractuelles par l'employé.

1.7 Fin du contrat d'occupation

Etant donné qu'il s'agit dans tous les cas d'un contrat à durée déterminée, les dates de début et de fin de période d'occupation doivent obligatoirement être mentionnées dans le contrat. Un tel contrat prend donc automatiquement fin à l'échéance du terme convenu.

Toutefois, les dispositions légales relatives au contrat d'occupation d'étudiant prévoient la possibilité de rompre le contrat avant le terme convenu moyennant le respect d'un délai de préavis réduit. Les délais de préavis suivants sont d'application:

| Durée du contrat étudiant | Préavis par l'employeur* | Préavis par l'étudiant* |
|---------------------------|--------------------------|-------------------------|
| <= 1 mois | 3 jours | 1 jour |
| > 1 mois | 7 jours | 3 jours |

* Si rupture après la période d'essai (car durant la période d'essai de maximum 3 jours, le contrat peut être rompu sans préavis par chacune des parties)

Parce que, chez Tempo-Team, nous mettons des étudiants au travail en tant qu'intérimaires, il existe des règles flexibles qui entrent en application en ce qui concerne la mise au travail. Vous souhaitez en savoir plus ? Contactez votre consultant.



Sécurité sociale

2.1 Assujettissement à l'O.N.S.S

En principe, l'étudiant est assujetti à l'O.N.S.S. L'étudiant échappe cependant à l'assujettissement s'il remplit toutes les conditions suivantes :

- il travaille dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant qui a été établi au préalable (voir point 1.2)
- il travaille pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement
- 650 heures de travail par année calendrier
- il y a eu une déclaration 'étudiante' ou 'STU DIMONA' à temps

En cas de dépassement du contingent, l'étudiant et l'employeur auprès duquel le dépassement intervient seront soumis aux cotisations sociales normales à partir de la 651^{ième} heure prestée.

2.2 Cotisation de solidarité

Une cotisation de solidarité de 5,42% à charge de l'employeur et de 2,71% à charge de l'étudiant, est due. Cette cotisation est calculée sur le salaire brut (100%) des étudiants qui échappent à l'ONSS aux conditions énumérées sous le point 2.1.

2.3 Allocations familiales

Depuis 2019, les conditions et la réglementation des allocations familiales peuvent différer par région.

Pour toutes les informations par région :

- l'AVIQ pour la Wallonie : www.aviq.be
- Ostbelgien pour la communauté germanophone : www.ostbelgienfamilie.be
- Famiris pour Bruxelles : www.iriscare.be
- Groeipakket pour la Flandre : www.groeipakket.be

2.4 Réglementation du chômage

Pour plus d'information :

www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t35

Fiscalité

3.1 Les impôts

3.1.1 Répercussion sur la situation fiscale des parents

L'étudiant qui fait partie de la famille au 1^{er} janvier 2027, reste fiscalement à charge de ses parents pour autant que ses ressources nettes ⁽¹⁾ de l'année précédente (2026), ne dépassent pas 12.300 € ⁽²⁾. (Ce montant correspond à un montant brut de 22.385 € ⁽²⁾).

ATTENTION : Pour l'année de revenus 2026, les premiers 7.010 € (montant indexé) perçus par l'étudiant en exécution d'un contrat d'étudiant, ne seront pas pris en compte pour calculer si un étudiant reste ou non à charge de ses parents.



⁽¹⁾ 'ressources nettes' : il s'agit des revenus du travail auxquels il faut ajouter, le cas échéant, les rentes alimentaires et les revenus de biens immobiliers et mobiliers. Sont exclus des ressources nettes les rentes alimentaires inférieures ou égales à 4.200 € ;

⁽²⁾ 'montant brut' : le salaire brut sous déduction des cotisations O.N.S.S. ou de la cotisation de solidarité.

3.1.2. Répercussion sur la situation fiscale de l'étudiant

L'étudiant ne payera pas d'impôts si ses revenus en 2026 ne dépassent pas 11.180 € net imposable⁽³⁾. Ceci correspond à 15.971,43 € brut imposable⁽⁴⁾. (Le montant net imposable est obtenu en déduisant le forfait pour frais professionnels du brut imposable.)

L'étudiant est, dans tous les cas, tenu d'introduire une déclaration à l'impôt des personnes physiques, quelle que soit la hauteur de ses revenus. S'il n'a pas reçu de formulaire de déclaration le 1er juin de l'exercice d'imposition, il doit en réclamer un lui-même auprès du service de taxation dont il dépend.

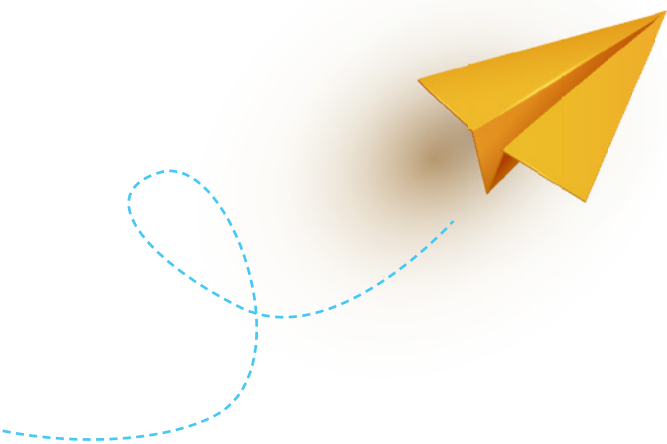
3.2 Le précompte professionnel

Les revenus de l'étudiant sont en principe soumis au précompte professionnel.

Toutefois, l'étudiant est exonéré du précompte professionnel s'il remplit les conditions suivantes :

- il travaille dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant qui a été établi par écrit avant le début de l'occupation (voir point 1.2.) ;
- il ne travaille pas plus que 650 heures durant les périodes où la présence n'est pas obligatoire dans les établissements scolaires, à l'exception des mois de juillet, d'août et de septembre ;
- les rémunérations ne doivent pas être soumises à des cotisations sociales, à l'exception de la cotisation de solidarité.

Signalons enfin que, dans tous les cas où un précompte professionnel a été prélevé par l'employeur, l'étudiant a intérêt à remplir un formulaire personnel de déclaration fiscale puisqu'en-dessous de 11.180 € net imposable, les revenus ne sont pas taxables. Le précompte prélevé par l'employeur lui sera remboursé.



⁽³⁾ Il y a lieu de prendre en considération ici la totalité des rentes alimentaires perçues, étant entendu que le montant net imposable est fixé à 80% du montant attribué.

⁽⁴⁾ 'brut imposable' : le salaire brut sous déduction des cotisations O.N.S.S. ou de la cotisation de solidarité.

Mesures de protection

Outre la protection offerte par le contrat de travail, la législation du travail comprend encore une série de prescriptions qui protègent physiquement et socialement l'étudiant.

4.1 Travail de nuit

Le travail de nuit (c.-à.-d. en principe entre 20h et 6h) est interdit aux jeunes de moins de 18 ans. Toutefois, en ce qui concerne les jeunes travailleurs de plus de 16 ans, les limites du travail de nuit sont fixées entre 22h et 6h ou entre 23 h et 7h lorsqu'ils sont occupés :

- à des travaux dont l'exécution ne peut en raison de leur nature, être interrompue ou retardée ;
- à des travaux organisés en équipes successives.

Pour plusieurs branches d'activité, entreprises ou professions, ou pour l'exécution de certains travaux, il existe cependant une dérogation. C'est le cas pour les hôtels, restaurants et cafés où les jeunes de moins de 16 ans peuvent travailler jusque 20h et quand ils ont atteint l'âge de 16 ans jusque 23h.

4.2 Intervalle de repos

Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier, entre la cessation et la reprise du travail, d'un intervalle de repos d'une durée minimum de 12 heures consécutives.

4.3 Travail du dimanche et des jours fériés payés

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent être occupés le dimanche ou les jours fériés payés. Il existe de nombreuses exceptions à cette règle. Outre le repos du dimanche, les jeunes doivent se voir octroyer un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche. Attention, si les jeunes travailleurs sont occupés le dimanche ou le jour de repos supplémentaire, le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 36 heures consécutives.

Mesures de sécurité et de santé au travail

5.1 Examen médical

Les étudiants âgés de moins de 18 ans sont toujours soumis à l'examen médical. Pour les étudiants âgés de 18 ans ou plus, un examen médical en fonction des risques sanitaires auxquels ils ont été exposés sera prévu.

5.2 Vêtements de travail

L'étudiant doit porter les vêtements de travail adaptés que l'employeur met à sa disposition au début de son occupation. En intérim, ceci est la responsabilité de l'utilisateur du travailleur intérimaire.

5.3 Moyens de protection individuels

L'employeur est tenu de fournir gratuitement au travailleur-étudiant des moyens de protection individuels afin de le protéger contre les risques de contamination, maladies, radiations, accidents, etc. En intérim, ceci est la responsabilité de l'utilisateur du travailleur intérimaire.

5.4 Information

L'employeur doit donner à l'étudiant les informations nécessaires au sujet des organes de sécurité et de santé existants dans son entreprise, tels que :

- le service externe pour la prévention et la protection au travail (S.E.P.P.);
- le service interne pour la prévention et la protection au travail (S.I.P.P.);
- le comité pour la prévention et la protection au travail (C.P.P.T.).

Lors de l'accueil ou de l'entrée en service, l'employeur doit attirer l'attention de l'étudiant sur :

- la nature du travail à effectuer ;
- le maniement des machines ;
- les mesures à respecter en cas d'incendie et les diverses activités de prévention et de protection ;
- les risques auxquels les travailleurs intérimaires sont exposés dans le cadre de leur travail.

5.5 Fiche de poste de travail

Pour chaque fonction exercée par les étudiants-travailleurs intérimaires, une fiche de poste de travail doit être établie par l'utilisateur. Le bureau de travail intérimaire transmet la fiche de poste de travail, complétée par l'utilisateur, à l'étudiant-intérimaire.

Les étudiants étrangers

6.1 Etudiants étrangers venant d'un pays de l'Espace Economique Européen

Les étudiants ressortissants de l'EEE (Union Européenne ainsi que la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) peuvent travailler en Belgique comme tout étudiant belge.

6.2 Etudiants étrangers provenant d'un pays extérieur à l'Espace Economique Européen

Les étudiants étrangers non EEE peuvent être mis au travail aux mêmes conditions qu'un travailleur belge s'ils sont en possession d'un titre de séjour reprenant la mention 'marché du travail: illimité'.

Les étudiants étrangers non EEE en possession d'un titre de séjour reprenant la mention 'marché du travail: limité', pourront être mis au travail si ce titre de séjour leur a été délivré en raison du fait qu'ils sont spécialement venus en Belgique pour y suivre leurs études. Cette catégorie d'étudiants ne pourra cependant travailler durant l'année scolaire qu'à concurrence de maximum 20h/semaine et, par contre, de façon illimitée durant les vacances scolaires.



Découvrez notre plateforme d'inspiration RH, HR News, sur hrm.tempo-team.be ou surfez sur www.tempo-team.be



Tempo-Team Belgium



www.tempo-team.be

