

## **Travail des étudiants : un nouveau système plus simple, plus souple, plus équilibré et plus transparent dès janvier 2012**

---

Sur proposition des Vice-Premières ministres, Joëlle Milquet, ministre de l'Emploi, et Laurette Onkelinx, ministre des Affaires sociales, le Conseil des ministres d'aujourd'hui a marqué son accord sur la réforme du dispositif relatif au travail des étudiants, visant à assouplir et à simplifier les procédures actuelles.

Le nouveau système, **en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et donc sans incidence sur le travail des étudiants effectué cette année et cet été notamment**, est parfaitement équilibré, devient bien plus transparent et reste neutre budgétairement. Parallèlement à la simplicité et à la souplesse accrues du nouveau système, la réforme prend en compte deux principes importants :

- l'étudiant est avant tout un étudiant et non pas un travailleur sous un statut particulier ;
- le travail des étudiants ne doit pas concurrencer de façon déloyale le travail des travailleurs peu qualifiés et des demandeurs d'emplois.

A titre d'exemple, durant les mois de l'été 2010, ce sont 337.377 jeunes qui ont travaillé dans le cadre du dispositif du travail étudiants.

### **1. Le système actuel est compliqué, manque de souplesse et de transparence**

Les étudiants peuvent déjà aujourd'hui bénéficier d'un taux de cotisations de Sécurité sociale réduit mais cet avantage est limité à une partie de leur prestation et selon des règles strictes :

- Les étudiants peuvent être occupés pendant maximum 23 jours durant les mois de juillet, août et septembre (3<sup>ème</sup> trimestre) et pendant 23 jours maximum également durant les autres mois de l'année (1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres) ;
- Une cotisation de solidarité de 5,01% à charge de l'employeur et de 2,5% à charge de l'étudiant est due pour les 23 jours prestés pendant les grandes vacances (3<sup>ème</sup> trimestre), soit 7,51% en tout ;

- Une cotisation de solidarité de 8,01% à charge de l'employeur et de 4,5% à charge de l'étudiant est quant à elle due pour les 23 jours prestés pendant les 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres, soit 12,51% au total ;
- En dehors de ces quotas de jours, les étudiants cotisent dans les mêmes conditions que les travailleurs normaux à savoir un taux de 33% pour l'employeur et de 13,07% pour le travailleur ;
- Certains étudiants effectuent des prestations à intervalles réguliers, éventuellement sur l'ensemble de l'année, de sorte que les quotas de jours de la législation actuelle sont en décalage avec la réalité du terrain. Par exemple, un employeur qui souhaite actuellement engager un étudiant 1 jour par semaine toute l'année est dans l'impossibilité de le faire, ou se voit appliquer un régime de cotisations normal en cas de dépassement des 2x23 jours.

## **2. Le nouveau régime simplifié dès janvier 2012 : 50 jours de travail toute l'année avec un seul régime de cotisations !**

Le nouveau dispositif s'organisera autour des dispositions suivantes :

### 2.1. Un contingent annuel de 50 jours aux cotisations réduites

Le nombre de jours que compte le contingent annuel du travail des étudiants est relevé dans le nouveau régime à 50 jours d'occupation pendant toute l'année.

### 2.2. Un taux unique de cotisation de solidarité

Les deux contingents existants avec leur taux de cotisations spécifiques (23 jours pendant l'été à 7,51%, 23 jours en dehors de l'été à 12,51%) seront remplacés par un contingent annuel avec un taux de cotisation de solidarité uniforme de 8,13% qui sera appliqué pour toute l'année, ce qui permet une neutralité budgétaire sur la base des 50 jours. La ventilation entre les deux parties consistera en une cotisation de solidarité de 5,42 % à charge de l'employeur et de 2,71 % à charge de l'étudiant, ce qui est une pondération des différents taux actuellement appliqués.

### 2.3. La limitation à 6 mois du travail étudiant sous contrat d'occupation d'étudiant est prolongée à 12 mois

Actuellement, un contrat d'occupation d'étudiant ne peut avoir une durée de plus de 6 mois chez le même employeur. Cet élargissement à 12 mois permettra aux employeurs de pouvoir notamment conclure des contrats d'un an et, par exemple, d'engager un étudiant un jour tous les week-ends pendant toute l'année ou pendant l'entièreté des deux mois d'été.

#### 2.4. Un système de contrôle plus efficace par la Sécurité sociale

- **Un compteur pour consulter le solde du contingent de jours pour l'étudiant et l'employeur**

Le système de contrôle des jours effectivement prestés sera par ailleurs modernisé. Chaque employeur fera une déclaration « multi Dimona » dans laquelle sera mentionné, par trimestre, le nombre de jours de travail étudiant réalisés sur la base du contrat conclu. Ces données alimenteront le nouveau « compteur étudiant » de l'ONSS qui pourra être consulté à tout moment par l'étudiant et l'employeur. Ce dernier pourra donc désormais s'assurer que le quota de 50 jours annuel n'est pas dépassé !

Ce système permettra également aux services d'inspection de contrôler effectivement le respect des règles en vigueur, aux employeurs d'obtenir la sécurité juridique qu'ils souhaitent quant au contingent encore disponible et aux étudiants de respecter davantage les marges qui leur sont attribuées, tout en restant dès lors couverts pour tout risque, notamment en ce qui concerne d'éventuels accidents de travail.

La consultation du solde du contingent se fera pour l'employeur dans le strict respect de la vie privée de l'étudiant, seul le solde restant de jours sera en effet accessible. La consultation du contingent restant pourra être effectuée, via un code d'accès que lui communiquera l'étudiant, sur le site de l'ONSS.

Outre le solde du contingent, l'étudiant pourra quant à lui avoir aussi une vue complète des jours ayant fait l'objet d'une déclaration Dimona ainsi que des employeurs ayant fait les déclarations, également via le site de l'ONSS, on s'y connectant via sa carte d'identité électronique.

- **Un compteur actualisé très régulièrement**

Le solde du contingent sera toujours à jour car les déclarations Dimona sont enregistrées et intégrées *on line* de façon quasi instantanée.

Le système du compteur du nombre de jours sous statut étudiant n'existe pas actuellement, ce qui rend le dispositif actuel lourd et non contrôlable.

Le principe de Dimona consiste en une information communiquée à l'ONSS concernant la mise au travail d'un travailleur au moyen d'une communication électronique utilisant un numéro d'identification unique, le n° ONSS de l'employeur ou son n° Banque carrefour des entreprises, ainsi que le n° NIS du travailleur. La Dimona établit avec certitude, et d'une manière uniforme, la relation de travail entre l'employeur et le travailleur.

En ce qui concerne l'employeur qui fait travailler l'étudiant moins de jours que communiqué par la Dimona-in, le quota est rectifié automatiquement

lors de l'échange de données Déclaration multi fonctionnelle/Dimona vers la fin du 2<sup>ème</sup> mois qui suit la fin du trimestre concerné. En outre :

- soit l'employeur fait spontanément une déclaration rectificative du contingent (mais sans qu'il y ait d'obligation à le faire systématiquement) ;
- soit, si l'employeur n'a pas fait de rectification spontanée, il le fait alors à la demande explicite de l'étudiant qui souhaite que son quota soit rectifié du nombre de jours non pris, par exemple car il veut utiliser ces jours pour travailler chez un autre employeur ;
- soit, si l'employeur refuse de faire la correction, l'étudiant peut s'adresser à l'ONSS pour faire rectifier le solde du contingent.

Ceci permet de réduire les formalités à accomplir par les employeurs tout en sauvegardant les intérêts de chacune des parties.

Si le contingent de 50 jours est respecté, les cotisations relatives au dispositif du travail étudiant seront appliquées. Par contre, s'il y a dépassement du contingent chez un même employeur ou que les règles relatives au contingent ne sont pas respectées, une sanction sera prise.

## 2.5. Allocations familiales : vers plus d'équilibre

Actuellement, les étudiants peuvent travailler 240 heures par trimestre au cours des 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres et sans limitation au cours du 3<sup>ème</sup>. Si l'on constate un dépassement, les allocations familiales pour le trimestre en question sont perdues. Toutefois, si ce dépassement se produit au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, les allocations pour les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> trimestres sont perdues. Le Conseil des ministres a également approuvé la suppression de cette règle particulière, afin de faire en sorte que si le dépassement se produit au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre, les allocations sont perdues pour ce seul 2<sup>ème</sup> trimestre.

## 2.6. Entrée en vigueur au 1er janvier 2012, suivie d'une évaluation

Les adaptations légales et réglementaires ont été soumises lors du Conseil des ministres de ce jour par Joëlle Milquet et Laurette Onkelinx. Il s'agit d'une mesure qui peut être prise en affaires courantes étant donné qu'elle est dans la continuité d'une décision prise lors du comité restreint du 12 février 2010. Cette réforme du travail étudiant entrera donc en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 et fera l'objet d'une première évaluation par le Conseil National du Travail en collaboration avec l'ONSS, le SPF Emploi et le SPF Sécurité sociale, avant la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre 2013.

Pour tout renseignement complémentaire :

Cabinet de Joëlle Milquet :

Emilie Rossion (0473/13 97 58) et Benoit Lannoo (0476/76 19 43)

Cabinet de Laurette Onkelinx :

Annaïk de Voghel (0472/71 99 31) (FR) et Saar Vanderplaetsen (0479/86 52 48) (NL)