

An abstract graphic design featuring a large white star-like shape with five points, set against a red background. The star is composed of several white triangles meeting at a central point. The overall composition is dynamic and modern.

2020

★ TON JOB D'ÉTUDIANT

JEUNES  **FGTB**

TON JOB D'ÉTUDIANT



Les informations contenues dans cette brochure ont été actualisées en mars 2020.

Des modifications ou adaptations de la législation sont toutefois toujours possibles.

De plus, dans un souci de clarté, certaines règles trop particulières n'ont pas toutes été détaillées.

En cas de doute sur des changements ou cas particuliers, n'hésite pas à nous contacter via notre site Web jeunes-fgtb.be ou par téléphone via l'animateur Jeunes FGTB de ta région (voir page 60).

Le **COVID 19** ou **coronavirus** est arrivé entre-temps et le Conseil National de Sécurité a pris des mesures provisoires sur la législation du travail. Certaines mesures concernent les étudiants Jobistes. Tu trouveras donc dans cette brochure les mesures prises concernant les jobistes dans les encarts spéciaux **COVID 19**.

Les références aux personnes et fonctions accordées grammaticalement au masculin visent naturellement aussi bien les femmes que les hommes.

TABLE DES MATIÈRES



1. JOBISTE ET TRAVAIL	6
1. Peux-tu travailler comme étudiant ?	6
2. Le contrat d'occupation d'étudiant	7
3. Les jobistes doivent travailler sous contrat	8
4. Que doit-il y avoir dans le contrat ?	9
5. Exemple d'un contrat d'étudiant	10
6. La période d'essai	12
7. Combien gagne un jobiste ?	12
8. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?	15
9. Jobiste et travail de nuit	16
10. Jobiste et travail du dimanche	16
11. Jobiste et jours fériés	17
12. Jobiste et fin de contrat	18
13. Jobiste à l'étranger	21
2. JOBISTE ET SÉCURITÉ SOCIALE	22
1. Les cotisations de Sécurité Sociale	22
2. Exemption des cotisations de Sécurité Sociale	22
3. Jobiste et cotisations de Sécurité Sociale réduites	23
4. Jobiste et attestation de jours de travail	24
5. Jobiste et cotisations de solidarité	27
6. Jobiste et maladie/mutuelle	27
7. Jobiste et allocations familiales	28
8. Jobiste et accident de travail	31
9. Jobiste et fin d'école	32
3. JOBISTE ET FISCALITÉ	33
1. Généralités	33
2. Jobiste et précompte professionnel	34
3. Jobiste et plafonds de revenus (si tu n'es pas à charge de tes parents)	35
4. Jobiste en tant que personne à charge (de tes parents)	35
4. JOBISTE ET TRAVAIL INTÉrimAIRE	39

TON JOB D'ÉTUDIANT



5. JOBISTES: ACCUEIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	43
1. Peux-tu accepter n'importe quel job ?	43
2. Connaître les risques du travail pour ta santé	44
3. Obligations de l'employeur	45
4. Surveillance de la santé (visite médicale préalable)	45
5. Équipement de protection individuelle (EPI)	46
6. Accueil	47
6. ÉTUDIANT INDÉPENDANT	49
1. Un nouveau statut	49
2. L'indépendant en général	50
3. Conditions au statut d'étudiant indépendant	51
4. Étudiant indépendant et cotisations sociales	52
5. Étudiant indépendant et incapacité de travail	53
6. Étudiant indépendant et soins de santé	53
7. Étudiant indépendant et impôts	53
8. QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT? QU'EST-CE QUE LA FGTB?	54
1. Solidarité	54
2. Syndicalisme	54
3. Quelle est la structure de la FGTB?	55
4. Le syndicat pour les jeunes : les Jeunes FGTB	56
9. DIVERS	57

1. JOBISTE ET TRAVAIL

1. Peux-tu travailler comme étudiant ?

OUI, si :

- ▶ les études constituent ton activité principale ;
- ▶ tu as 15 ans et plus, tu es dans l'enseignement de plein exercice et tu as suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire ;
- ▶ tu étudies à temps partiel, mais uniquement si :
 - ▶ tu travailles en dehors de tes heures de formation,
 - ▶ tu ne bénéficies pas d'allocations d'insertion/de chômage en vertu de la législation chômage ;
- ▶ tu suis l'enseignement secondaire supérieur ou universitaire ;
- ▶ tu es apprenti sous contrat d'alternance ou contrat d'apprentissage, tu peux désormais effectuer un job étudiant, si celui-ci a lieu en dehors des heures où tu es censé être en cours ou en formation, et uniquement chez un autre employeur que celui chez qui tu fais ton stage.

6



NON, si :

- ▶ tu n'as pas terminé ton obligation scolaire à temps plein (jusqu'à 15 ans et au moins les 1^{re} et 2^e terminées) ;
- ▶ tu es inscrit uniquement au cours de promotion sociale ou si tu suis un enseignement à horaire réduit de moins de 15 heures par semaine ;
- ▶ tu exerces en entreprise, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de ton programme d'études. Cette interdiction ne s'applique qu'à la période de stage concernée ;
- ▶ tu possèdes un contrat de plus de 12 mois auprès d'un même employeur. Tu ne pourras plus travailler comme jobiste auprès de cet employeur, mais bien auprès d'un autre.



COVID 19: Si tes cours sont suspendus à cause du virus et que tu es soumis à l'obligation scolaire, tu ne peux pas être employé pendant ces heures de suspension des cours.

Tu es étudiant étranger

Pour les étudiants issus de l'Union européenne

- ▶ Les étudiants étrangers venant d'un pays de l'Espace économique européen ont les mêmes droits et obligations que les étudiants belges, même s'ils ne suivent pas d'enseignement ni ne résident en Belgique.
- ▶ L'Espace Économique Européen comprend les pays membres de l'UE ainsi que l'Islande, la Norvège, le Liechtenstein et la Suisse.

Pour les étudiants issus de pays hors Union européenne

Pour pouvoir travailler, tu dois suivre un enseignement de plein exercice en Belgique et être en possession d'un titre de séjour en règle.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, tu ne dois plus effectuer de démarches pour obtenir un permis de travail. À présent, ton titre de séjour (carte A) contient une mention précisant que tu as accès au marché du travail de manière limitée. Cela signifie que:

- ▶ pendant les vacances scolaires, tu peux travailler sans aucune limitation;
- ▶ en dehors des vacances scolaires, tu ne peux travailler que 20 heures par semaine et ce travail doit être compatible avec tes études.

2. Le contrat d'occupation d'étudiant

C'est le nom officiel de ce qu'on appelle plus souvent « contrat de travail étudiant » ou « contrat étudiant ».

Le contrat de travail étudiant est en fait un contrat de travail ordinaire (d'ouvrier, d'employé¹, de représentant de commerce

1] La distinction entre les statuts ouvriers et employés est en train de disparaître progressivement avec la loi sur le statut unique.



ou de domestique) auquel s'appliquent quelques règles particulières visant à te protéger et dont les cotisations sociales patronales et du travailleur sont réduites (voir page 22).

Si tu es étudiant, que tu entres dans les conditions et que tu te lances sur le marché de l'emploi, ton employeur est obligé de conclure avec toi un contrat d'occupation étudiant.

Il existe aussi le contrat d'indépendant mais celui-ci comporte des risques d'abus et te protège beaucoup moins. Contacte-nous avant de signer un tel contrat!

C'est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre un employeur et un étudiant: tu t'engages à fournir, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

ATTENTION!

Dans le cadre d'une job via une agence d'intérim, c'est l'agence qui est officiellement ton employeur. Rends-toi page 38 pour plus d'infos.

8



Selon le type de travail effectué (ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique), tu seras également soumis à des règles spécifiques.

Ce contrat doit être constaté individuellement par écrit pour chaque étudiant et doit t'être remis, au plus tard, le premier jour de travail.

Le contrat d'occupation d'étudiant ne peut dépasser une durée ininterrompue de 12 mois. Enfin, tu peux travailler sous contrat d'étudiant pendant maximum 475 heures par année civile (voir p. 23, « Jobiste et cotisations de Sécurité Sociale réduites »).

3. Les jobistes doivent travailler sous contrat

Le contrat d'occupation étudiant doit être conclu par écrit. Tu dois recevoir ce document au plus tard le premier jour de ton entrée au travail. Depuis l'entrée en vigueur de la déclaration



DIMONA², il est rédigé en double exemplaire, un pour le travailleur et un pour l'employeur.

Tu dois aussi recevoir, le premier jour de ton entrée en fonction, un exemplaire du règlement de travail et tu devras signer un accusé de réception de celui-ci.

Si tu as moins de 18 ans, l'employeur est également tenu de prendre les mesures nécessaires à ton accompagnement et ton accueil (tâches et activités que tu auras à accomplir, risques éventuels, mesures de prévention, travaux interdits...).

Le travail au noir n'avantage que l'employeur tandis que le travailleur prend tous les risques : ne pas être suffisamment ou pas du tout payé, devoir faire des heures supplémentaires, être licencié sans préavis ou indemnités...

4. Que doit-il y avoir dans le contrat ?

1. L'identité (nom, prénom), la date de naissance, le domicile, éventuellement la résidence des deux parties (employeur et étudiant).
2. La date de début et de fin d'exécution du contrat.
3. La clause d'essai, qui est automatiquement de 3 jours, peut être indiquée (si elle ne l'est pas, elle existe néanmoins !)
4. Le lieu d'exécution du contrat.
5. Une description concise de la ou des fonctions à exercer.
6. La rémunération convenue en euros ou, à défaut, le mode de base de son calcul (exemple : salaire à la pièce), y compris les avantages éventuels octroyés en nature (logement, repas...).
7. Les dates et le mode de paiement de la rémunération.
8. Le lieu où logera l'étudiant si l'employeur s'engage à le loger.
9. La durée journalière et hebdomadaire du travail.

2| DIMONA : déclaration immédiate (message électronique par lequel l'employeur communique toute les entrées et sorties de service d'un travailleur à l'ONSS).



10. La commission paritaire compétente.
11. La référence à la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

En outre, sauf si ces mentions figurent déjà dans le règlement de travail :

1. L'horaire de travail (commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail).
2. L'endroit où peut être jointe la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre.
3. L'endroit où est rangée la boîte de secours.
4. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).
5. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les délégués syndicaux au sein du Conseil d'Entreprise (CE).
6. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les membres de la délégation syndicale.
7. L'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises.
8. L'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des Lois Sociales du district dans lequel tu es occupé.

10



5. Exemple d'un contrat d'étudiant

Contrat d'occupation d'étudiant

Entre.....(nom et adresse)

Employeur représenté par.....et..... (nom et adresse)

Étudiant né à (lieu).....le.....(date)

Il est convenu ce qui suit :

Art. 1^{er} L'employeur prend à son service l'étudiant en qualité de.....(employé ou ouvrier), pour exercer la fonction de.....



- Art. 2 Le contrat prend cours le (date).....et se termine le (date).....
- Art. 3 Le lieu d'exécution du contrat se trouve à.....
- Art. 4 L'étudiant s'engage à travailler...heures par jour à raison de... jours par semaine
- Art. 5 La rémunération brute est fixée à... € par (heure, jour, mois)
- Art. 6 La rémunération sera payée (date)..... au moyen de (mandat postal, virement postal ou bancaire sur le compte n°)
- Art. 7 La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est applicable au présent contrat
- Art. 8 Les 3 premiers jours effectifs de travail constituent la période d'essai.
- Art. 9 Le lieu où sera logé l'étudiant (si l'employeur s'engage à fournir un logement à l'étudiant) est situé à.....
- Art. 10 L'entreprise de l'employeur ressortit à la Commission paritaire n°..... (intitulé)
- Art. 11 La journée de travail commence à.....h et se termine à.....h.
Un repos d'une durée de.....est prévu à..... h
Le(s) jour(s) d'arrêt régulier du travail est (sont) le (les).....
- Art. 12 Monsieur/Madame (nom)..... désigné(e) pour donner les premiers soins, en application du Règlement général pour la protection du travail, se trouve (lieu)..... pour l'atteindre il faut.....
- Art. 13 En cas de besoin, une boîte de secours est à la disposition du personnel (lieu).....
- Art. 14 Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise sont (noms).....
On peut les contacter au..... (lieu)
- Art. 15 Les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail sont (noms).....
On peut les contacter au (lieu).....
- Art. 16 Les membres de la délégation syndicale sont (noms).....
On peut les contacter au (lieu).....
- Art. 17 Le service interne/externe de prévention et de protection au travail est situé.....(adresse + n° de téléphone)
- Art. 18 L'employeur relève du district de..... du Contrôle des lois sociales
Adresse.....
Téléphone.....
- Art. 19 Le présent contrat prend fin de plein droit à l'arrivée du



terme. Avant cette échéance, chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie.

Le présent contrat peut également être rompu avant l'échéance pour motif grave ou pour force majeure sans indemnité ni préavis.

Art. 20 L'étudiant déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Fait en 2 exemplaires, à (lieu).....le (date).....

Signature de l'étudiant

Signature de l'employeur

ATTENTION!

Une attestation peut être demandée par l'employeur pour confirmer que tu peux encore travailler sous « contrat étudiant ».

Tu peux imprimer cette attestation, sur: Student@work via mysocialsecurity.be/student/fr ou via l'application que tu peux télécharger sur ton smartphone. (Voir p. 24.)

12



6. La période d'essai

La période d'essai de trois jours est obligatoire, depuis le 1/01/2014 pour les étudiants jobistes :

- ▶ elle est automatique, mais peut être constatée par écrit ;
- ▶ si le contrat est suspendu pendant la période d'essai (exemple: maladie), celle-ci est prolongée d'une durée égale à la suspension ;
- ▶ pendant la période d'essai, le contrat peut être interrompu sans préavis ni indemnités.

ATTENTION!

La période d'essai correspond aux trois premiers jours de travail et est comprise dans ton contrat! Un employeur ne peut pas te prendre à l'essai sans te payer.

7. Combien gagne un jobiste ?

Quoi qu'on puisse te dire, il n'existe pas de salaire étudiant. En règle générale, on reçoit le même salaire qu'un autre travailleur



occupant la même fonction et la même classification. Toutefois, une échelle plus faible sera éventuellement appliquée selon ton âge, cela s'appelle la dégressivité salariale.

Elle se pratique comme suit :

- ▶ 21 ans : 100 %
- ▶ 20 ans : 94 %
- ▶ 19 ans : 88 %
- ▶ 18 ans : 82 %
- ▶ 17 ans : 76 %
- ▶ 16 ans et plus jeune : 70 %

Si aucun barème ne régit le secteur et à condition de travailler au minimum un mois dans la même entreprise, tu as droit à un salaire proportionnel au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMMG) :

- ▶ ce revenu est fixé, depuis le 1/3/2020, à 1 625,72 € brut pour les étudiants de 21 ans qui travaillent à temps plein.

Âge	Montant brut par mois
Pour les travailleurs âgés de 21 ans	1 625,72 €
Pour les travailleurs âgés d'au moins 19 ans et qui comptent une ancienneté de 6 mois.	1 668,96 €
Pour les travailleurs âgés d'au moins 20 ans et qui comptent une ancienneté de 12 mois.	1 688,03 €

Si tu travailles à temps partiel, ton salaire sera calculé proportionnellement au RMMMMG, selon la durée de ton travail.

- ▶ si tu as moins de 21 ans, une dégressivité sera appliquée à ton salaire étudiant. Par rapport au RMMMMG, voici comment elle s'applique :



Âge	%	Brut mensuel	Salaire horaire (38 h/semaine)	Salaire horaire (39 h/semaine)
21	100	1 625,72 €	9,87 €	9,62 €
20	94	1 528,18 €	9,28 €	9,04 €
19	88	1 430,63 €	8,69 €	8,47 €
18	82	1 333,09 €	8,10 €	7,89 €
17	76	1 235,55 €	7,50 €	7,31 €
- de 17	70	1 138,00 €	6,91 €	6,73 €

- ▶ des salaires plus élevés sont parfois le fait des usages et des conventions collectives du secteur d'activité dans lequel tu travailles. En général, les jeunes occupés sous contrat d'occupation d'étudiant n'y sont pas évoqués et sont donc soumis au même régime que les travailleurs de moins de 21 ans. N'hésite pas à nous contacter et nous te dirons si ton salaire correspond aux normes du secteur.

14



Quels peuvent être les avantages en nature ?

Une partie de ton salaire peut être payée en nature : logement, nourriture, matière et matériaux nécessaires au travail.

Ces avantages doivent être portés à ta connaissance lors de ton engagement, que ce soit mentionné par écrit dans ton contrat ou le règlement de travail. Cette forme de paiement n'est admise que là où ce mode de rémunération est pratique courante.

De plus, la partie de cette rémunération payée en nature ne peut excéder les quotas suivants :

- ▶ 1/5 de la rémunération totale brute, en ce compris éco-chèques et chèques-repas ;
- ▶ 2/5 de la rémunération totale brute, lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison, un appartement, mais nullement lorsque le travailleur loge chez l'employeur ou dans un dortoir que ce dernier organise ;
- ▶ 1/2 de la rémunération totale brute, lorsqu'il s'agit de tra-



vailleurs domestiques, de concierges, d'apprentis ou de stagiaires totalement logés et nourris chez leur employeur.

REMARQUE

Les heures supplémentaires (voir chapitre suivant) doivent être mieux rémunérées : si tu dépasses la limite hebdomadaire ou journalière prévue dans le secteur où tu travailles, un supplément de 50 % doit t'être payé. Quant aux heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés (dans les limites autorisées), elles doivent être payées double. Par ailleurs, tu as, en principe, droit à un repos compensatoire.

8. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?

Le nombre d'heures (durées journalières et hebdomadaires de travail) doit être clairement indiqué dans ton contrat ou le règlement de travail.

Quelques règles de base sont d'application partout...

Durée du travail :

- ▶ Chaque période de travail doit compter un minimum de 3 heures consécutives.
- ▶ La durée maximale du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à 8 heures par jour et 38 heures par semaine. Dans tous les cas, elle ne pourra pas dépasser 40 heures.

Si tu cumules plusieurs contrats de travail à temps partiel, elle se calcule en additionnant la totalité des heures prestées chez tous les employeurs de la période considérée. Certains secteurs peuvent déroger à cette limite et atteindre un maximum de 11 heures par jour et 50 heures par semaine (contacte-nous à ce sujet).

- ▶ Toute heure supplémentaire est interdite aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sauf en cas de force majeure (accident, travaux urgents aux machines, nécessité imprévue). Dans ce cas, l'employeur doit en avertir l'Inspection Sociale dans les trois jours et accorder à l'étudiant un repos compensatoire avant la fin de la semaine suivante.



ATTENTION!

Quand on parle de « durée du travail », il s'agit du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Il n'est donc pas question, si tu travailles par exemple dans la restauration, de ne comptabiliser tes heures qu'à partir du moment où il y a des clients!

Pauses:

Pour les moins de 18 ans :

- ▶ une demi-heure de repos est obligatoire dès que la prestation dépasse quatre heures et demie ;
- ▶ une heure de repos est obligatoire (éventuellement fractionnée mais avec un minimum d'une demi-heure d'affilée) dès que la prestation dépasse six heures.

Pour les étudiants de plus de 18 ans, sauf dérogation, une pause d'un minimum de 15 minutes doit être accordée après maximum 6 heures de travail.

Ces pauses n'entrent pas dans la durée du temps de travail et ne sont donc pas payées.

L'intervalle de repos entre 2 journées de prestation est de :

- ▶ 12 heures pour les moins de 18 ans (si tu finis le soir à 20 heures, le lendemain tu ne peux pas recommencer avant 8 heures) ;
- ▶ 11 heures pour les plus de 18 ans.

9. Jobiste et travail de nuit

Le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) est en principe interdit. Dans certains secteurs et pour certains travaux (industrie hôtelière par exemple), il existe des dérogations. Mais en aucun cas, tu ne peux travailler entre minuit et 4 heures du matin si tu as moins de 18 ans.

10. Jobiste et travail du dimanche

Travail du dimanche pour les moins de 18 ans :

- ▶ En règle générale, tu ne peux pas travailler le dimanche



si tu as moins de 18 ans et le dimanche doit être suivi ou précédé d'un autre jour de repos. Cependant, le travail du dimanche peut être autorisé si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si ton interruption est susceptible de provoquer des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les 3 jours. Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception.

- ▶ Même avec une dérogation, tu ne peux être occupé plus d'un dimanche sur deux.
- ▶ Dans tous les cas, le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 36 heures consécutives.
- ▶ Dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information préalable (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.
- ▶ Si tu travailles le dimanche, tu as droit à un jour de repos compensatoire.

11. Jobiste et jours fériés

Par an, il y a 10 jours fériés payés et ceux-ci doivent figurer dans le règlement de travail.

Si un jour férié tombe pendant ton contrat, tu dois être payé pour ce jour-là.

Et si jamais tu travailles ce jour-là, tu dois pouvoir récupérer le jour férié.

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié sont payées avec un supplément de 100 %. L'employeur doit donc te payer doublement pour ces heures supplémentaires.

Si ton contrat dure entre 15 jours et 1 mois et pour autant qu'aucune interruption ne te soit attribuée, l'employeur doit te payer le jour férié qui tombe dans la période des 14 jours qui suivent la fin de ton contrat.

Et si tu travailles plus d'1 mois et qu'aucune interruption ne t'est imputée, l'employeur doit te payer le(s) jour(s) férié(s) qui tombe(nt) dans les 30 jours suivant la fin de ton contrat.

Ces règles ne sont pas valables si tu travailles ensuite chez un autre employeur et ce pendant les périodes de référence.



Travail les jours fériés pour les moins de 18 ans :

Comme pour les dimanches,

- ▶ tu ne peux pas non plus travailler les jours fériés si tu as moins de 18 ans, sauf si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si son interruption est susceptible de provoquer des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les trois jours. Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception ;
- ▶ si tu travailles un jour férié, tu as droit à un jour de repos compensatoire ;
- ▶ le repos hebdomadaire ne doit pas être inférieur à 36 heures consécutives ;
- ▶ dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information préalable (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.

18 12. Jobiste et fin de contrat



Comment ton contrat d'occupation d'étudiant prend-il fin ?

1. Par expiration, à la date prévue dans le contrat à durée déterminée³.
2. Par volonté des parties : chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie, obligatoirement écrit et notifié selon les règles applicables au contrat de travail étudiant. Il commence à courir le premier lundi qui suit sa remise (voir p. 20).
3. Rupture pour incapacité de travail : l'employeur peut mettre fin à ton contrat en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours, résultant d'une maladie ou d'un accident. Il devra, dans ce cas, te payer une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

3] L'employeur doit alors te fournir les documents suivants : un certificat d'occupation, un compte individuel, une fiche de paie, une fiche fiscale, éventuellement le bon de cotisation pour la mutuelle, une attestation de vacances.



4. Rupture pour motif grave: l'employeur ou toi-même pouvez chacun rompre le contrat pour toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre vous deux.

Pour pouvoir être donné sans préavis,

- ▶ le licenciement pour motif grave doit être signifié dans les trois jours qui suivent le jour auquel l'employeur ou le travailleur a pris connaissance du fait invoqué comme motif grave;
- ▶ ce fait doit être notifié dans les trois jours qui suivent le licenciement, par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit avec accusé de réception.

Si ces conditions ne sont pas respectées, la rupture ne peut se faire que moyennant le préavis.

D'autre part, la faute grave peut donner lieu à des dommages et intérêts.

5. Rupture occasionnée par le non-respect des dispositions légales:

- ▶ à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne comprend pas un certain nombre de mentions obligatoires ou encore si la déclaration DIMONA n'a pas été transmise par l'employeur à l'ONSS, tu peux rompre ton contrat sans préavis ni indemnités;
- ▶ à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne précise pas les dates de début et de fin, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable notifié dans le règlement de travail, ton contrat devient, aux yeux de la loi, un contrat à durée indéterminée. Ceci oblige alors ton employeur à appliquer les nouveaux délais de préavis en vigueur depuis le 01/01/2014, sauf s'il est en mesure de prouver que l'absence de ces mentions ne te cause aucun préjudice.



Quelle est la durée du préavis des étudiants jobistes ?

Durée du contrat	Préavis venant de l'employeur	Préavis venant de l'étudiant
moins d'un mois	3 jours	1 jour
plus d'un mois	7 jours	3 jours

Quelles sont les conditions pour qu'un préavis soit valable ?

- ▶ Il doit être notifié dans une lettre qui en précise le début et la durée.
- ▶ Il prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.
- ▶ Il peut être remis tant par l'employeur que par toi :
 - ▶ l'employeur peut le faire par lettre recommandée (la notification prend alors cours le 3^e jour ouvrable suivant la date de l'expédition) ou par exploit d'huissier (la notification prend alors cours le jour même) ;
 - ▶ tu peux remettre ton préavis par les mêmes moyens ou de la main à la main, avec accusé de réception : ton employeur doit signer pour réception et la notification prend cours immédiatement.
- ▶ Si ton employeur te licencie verbalement en dehors de la période d'essai, continue à te présenter au travail. En effet, seul un document écrit peut te signifier ton renvoi. Si tu ne te présentes pas, il peut prétendre que c'est toi qui es parti et tu peux perdre tes droits.

ATTENTION!

Si tu as un contrat de travail ordinaire, avec cotisations ONSS pleines (voir chapitre suivant), les délais de préavis de la nouvelle législation en vigueur depuis le 01/01/2014 sont d'application.



13. Jobiste à l'étranger

Lorsque tu te fais engager pour travailler comme jobiste ailleurs qu'en Belgique, dans l'Union Européenne, la législation qui est applicable est celle du pays dans lequel tu travailles.

En dehors de l'Espace économique européen, si tu veux exercer une activité professionnelle à l'étranger, il faudra obtenir un permis de travail. Si tu vas travailler dans un pays de l'Espace économique européen, ta carte d'identité suffit mais ailleurs il faudra avoir un passeport et un visa.

Renseigne-toi à l'ambassade du pays concerné.



2. JOBISTE ET SÉCURITÉ SOCIALE

1. Les cotisations de Sécurité Sociale

La Sécurité Sociale est un système d'assurance collective. Les travailleurs sont protégés contre un certain nombre de risques et de frais supplémentaires : indemnités en cas de maladie ou de chômage, pensions de retraite, allocations familiales, etc.

À cette fin, les travailleurs et les employeurs contribuent mensuellement à son financement : ce sont les cotisations (personnelles et patronales) de Sécurité Sociale (ONSS).

En règle générale, les travailleurs cotisent à la Sécurité Sociale à raison de 13,07 % de leur salaire brut.

C'est de la responsabilité de l'employeur de payer à la Sécurité Sociale tant la part des travailleurs que la sienne. La retenue des cotisations sociales des travailleurs se fait automatiquement à la source. À défaut, l'employeur ne peut en aucun cas récupérer ces cotisations sociales auprès du travailleur.

22



2. Exemption des cotisations de Sécurité Sociale

Tu ne devras pas payer de cotisation ONSS si ton activité est :

- ▶ occasionnelle (maximum 8 heures par semaine pour les activités du ménage, de jardinage, de baby-sitting, de cours à domicile...);
- ▶ limitée dans le secteur socioculturel (sous certaines conditions) comme les animateurs ou moniteurs de camps sportifs, de vacances, pour autant qu'un maximum de 25 jours de travail par année civile chez un ou plusieurs employeurs n'ait pas été dépassé;
- ▶ effectuée dans le cadre d'un travail saisonnier (agriculture et horticulture, pendant des périodes bien déterminées), pour autant qu'un maximum de 25 jours de travail par année civile chez un ou plusieurs employeurs n'ait pas été dépassé.



3. Jobiste et cotisations de Sécurité Sociale réduites

Tu peux être soumis à des cotisations sociales réduites (dites aussi « de solidarité »), si tu ne dépasses pas 475 heures de travail étudiant au cours de l'année civile. Les cotisations personnelles s'élèvent alors à 2,71 % et les cotisations patronales à 5,42 % (soit une cotisation de solidarité pour un montant total de 8,13 %).

Attention! Chaque heure entamée est considérée comme une heure prestée.

Attention! Le quota de 475 heures comprend :

- ▶ les jours de travail effectifs ;
- ▶ mais aussi les jours durant lesquels aucun travail n'a été effectué, mais pour lesquels tu as perçu une rémunération (jours fériés légaux, récupération d'un jour férié tombant un dimanche...);
- ▶ les jours de repos compensatoire (autres que dans la construction).

Il peut s'agir d'un ou plusieurs contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs.

En principe, l'ONSS se montre souple si l'employeur a clairement indiqué que les 475 premières heures sont prestées sous contrat étudiant et les jours de dépassement sous contrat de travail « ordinaire ».

Toutes les prestations qui dépassent le contingent de 475 heures seront soumises aux cotisations pleines (13,07 % pour les cotisations personnelles, à partir de la 476^e heure).

Le compteur des 475 heures de travail prestées est remis à zéro au début de l'année civile.



COVID 19: Une des mesures prises par le Gouvernement en affaire courante est d'anéantir le plafond annuel de 475 heures de travail étudiant sous cotisations réduites durant le deuxième trimestre 2020 (avril, mai, juin) dans tous les secteurs.

Par exemple, si tu n'as pas travaillé pendant le premier trimestre et effectue 100 heures au cours du deuxième trimestre de 2020 à un taux de sécurité sociale favorable (c'est-à-dire avec le seul paiement d'une cotisation de solidarité), tu pourras ensuite encore effectuer 475 heures au même taux de sécurité sociale favorable le reste de l'année 2020.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le contingent de 50 jours a été converti en heures. Nous étions opposés à cette mesure, car elle flexibilise encore plus les étudiants dont l'activité principale est d'étudier et renforce la concurrence entre travailleurs réguliers et étudiants.

24



4. Jobiste et attestation de jours de travail

Un « compteur étudiant » permet aux services de l'ONSS de s'assurer du non dépassement des 475 heures d'occupation sous contrat « étudiant ». Tu peux également contrôler par toi-même si ton employeur t'a bien déclaré auprès de l'ONSS via l'application **Student@work**, téléchargeable sur le site: mysocialesecurity.be/student/fr

Comment cela fonctionne-t-il concrètement ?

Avant de signer ton contrat, tu dois t'inscrire à l'ONSS via **Student@work**. Ensuite, tu dois imprimer une attestation qui mentionnera un code d'accès qui permettra à ton futur employeur de consulter ton compte.

Pour t'inscrire :

- ▶ Tu as une carte d'identité électronique (eID) : tu peux te connecter grâce à un lecteur de carte à brancher sur ton PC.



- ▶ Tu peux aussi te connecter avec un nom d'utilisateur et un mot de passe. Tu peux créer ceux-ci avec ton eID ou ta carte d'étranger. Si tu oublies tes nom d'utilisateur et mot de passe, tu ne pourras les récupérer qu'en te reconnectant avec ton eID ou ta carte d'étranger sur Mon profil e-Gov.

En te connectant avec un nom d'utilisateur et un mot de passe, tu as uniquement accès à tes heures restantes et ton attestation, mais cela te permet de te connecter sur :

- ▶ des ordinateurs dépourvus d'un lecteur de carte,
- ▶ une application mobile que tu peux télécharger un fois enregistré sur le site. Elle te permet d'envoyer une attestation à ton employeur en temps réel.
- ▶ Tu peux aussi te connecter via un « token », une carte avec 24 codes que tu utilises comme une signature électronique. Ces codes garantissent un enregistrement sûr. Tu peux faire la demande d'une carte, qui sera envoyée à ton domicile, sur le site suivant : **belgium.be > Services en ligne > S'enregistrer.**
- ▶ Si tu éprouves des difficultés à te connecter, tu peux faire une demande d'attestation au 02 509 59 59; elle te sera envoyée à ton domicile reconnu. Tu dois donc donner ton numéro de registre national (au dos de ta carte d'identité).

L'attestation informe ton employeur du nombre d'heures déjà prestées en tant qu'étudiant. L'attestation fournit mensuellement un code grâce auquel l'employeur pourra également s'identifier sur Student@work et consulter ton solde d'heures restant. Tu peux communiquer ce code d'accès à ton employeur en l'envoyant par e-mail, en l'imprimant ou en le collant sur ton CV. L'employeur pourra aussi encoder la durée du contrat que tu vas signer; il est donc indispensable de signer ton contrat! Celui-ci informe du nombre d'heures que tu devras prêter et a valeur de preuve officielle auprès de l'ONSS; il est donc IMPOSSIBLE pour un employeur de déclarer à la DIMONA un étudiant sans contrat!



S'il y a absence de contrat et que ton employeur en reporte la signature, contacte immédiatement l'ONSS au 02 509 59 59 ou remplis le formulaire disponible à l'adresse suivante : mysocialsecurity.be/student/fr/generalites/contact.html

ATTENTION!

Si tu signes plusieurs contrats chez différents employeurs et que tu dépasses les 475 heures, c'est la date de déclaration à la DIMONA qui fait foi et non la date de signature du contrat!

Exemple : tu signes les différents contrats aux dates suivantes :

- ▶ employeur A : 2 janvier pour un travail de 20 jours de 8 heures, en juillet (soit 160 heures) ;
- ▶ employeur B : 15 janvier pour 20 jours de 8 heures de travail en avril (soit 160 heures) ;
- ▶ employeur C : 16 février pour 20 jours de 8 heures de travail en août (soit 160 heures).

26



Cela fait un total de 480 heures ; quel employeur va devoir payer les cotisations pleines ?

- ▶ L'employeur B a fait la déclaration DIMONA le 18 janvier ;
- ▶ l'employeur C a fait la déclaration DIMONA le 16 février ;
- ▶ l'employeur A a fait la déclaration DIMONA le 19 mars.

C'est l'employeur A qui a déclaré ton occupation en dernier ; malgré le fait que tu aies signé ton contrat avec lui en premier, c'est bien l'employeur A qui devra payer 4 heures de cotisations pleines !

Si tu constates une erreur dans le calcul de ton nombre d'heures (20 heures déclarées alors que 18 ont été effectivement prestées), contacte les services de l'ONSS ; ils s'occuperont de contrôler ton employeur. Si après 5 jours ouvrables, tu ne constates aucune correction, recontacte l'ONSS au 02 509 59 59, qui fera alors appel aux services du contrôle des lois sociales.



Si tu as épuisé ton quota de 475 heures sous contrat étudiant, tu peux encore :

- ▶ dans l'HORECA, obtenir 50 jours supplémentaires avec cotisations réduites comme travailleur occasionnel ;
- ▶ travailler 25 jours dans le secteur socioculturel ou lors de manifestations sportives ;
- ▶ travailler 65 jours par an pour le secteur de l'horticulture ;
- ▶ travailler 30 jours pour le secteur de l'agriculture.

5. Jobiste et cotisations de solidarité

Les cotisations de Sécurité Sociale réduites dont peut bénéficier un jobiste sont aussi appelées cotisations de solidarité.

Ces cotisations de solidarité ne procurent pas les mêmes avantages que les cotisations sociales normales : pas de vacances annuelles, pas de droits à la pension, ni au chômage...

Bien que les cotisations réduites te permettent d'obtenir un salaire net plus élevé, elles ont néanmoins plusieurs inconvénients :

- ▶ même si tu y cotises par ton travail, cela ne t'ouvre aucun droit à la Sécurité Sociale ;
- ▶ les cotisations réduites que l'employeur paie sur ton salaire sont en fait un cadeau qui lui permet de faire des économies et ne pas embaucher un travailleur « régulier », ce qui met les jobistes et les travailleurs en concurrence.

Les Jeunes FGTB se battent pour que tout travail fourni ouvre les droits à la Sécurité Sociale et soit reconnu, par exemple pour le droit au chômage ou à la pension.

6. Jobiste et maladie/mutuelle

En principe, tu restes pour la mutuelle, personne à charge de tes parents tant que :

- ▶ tu as moins de 25 ans ;
- ▶ tu bénéficies des allocations familiales.



Lorsque tu es occupé dans les liens d'un contrat d'étudiant, tu es couvert par la mutuelle de tes parents. Inscrit sur leur carnet, tu bénéficies des soins de santé à leur charge.

Lorsque tu travailles sous contrat donnant lieu à des cotisations ONSS complètes, ton employeur adresse à ta mutuelle, via la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, un bon de cotisation. Si celui-ci atteint un certain montant, tu devras devenir titulaire, c'est-à-dire t'affilier à une mutuelle de ton choix. Pour les moins de 21 ans, le montant de revenus à ne pas dépasser s'élève à 4781,43 € brut en 2020. À partir de 21 ans, la limite est fixée à 6375,24 € brut, par an.

Pour en savoir plus contacte les Mutualités Socialistes-Solidaris⁴ qui peuvent te renseigner.

Si tu es malade durant l'exécution de ton contrat, tu dois immédiatement en avvertir ton employeur et lui envoyer ton certificat médical dans les deux jours⁵.

Tu bénéficieras d'un salaire garanti payé par ton employeur pendant 14 jours, si tu as travaillé au moins un mois chez lui.

Si tu travailles moins d'un mois: pas de salaire garanti.

28



Avant 2014, le premier jour de maladie, appelé « jour de carence » n'était pas pris en charge dans certains secteurs. Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce jour non rémunéré n'est plus d'application.

7. Jobiste et allocations familiales

Des changements sont intervenus le 1^{er} janvier 2020 concernant l'octroi des allocations familiales en Wallonie. Ces modifications font suite à la 6^e réforme de l'État et la régionalisation des allocations familiales.

Les Jeunes FGTB sont satisfaits de ces changements, car nous avons été les premiers à dénoncer la catastrophe qui s'annonçait pour les jeunes de moins de 21 ans sans diplôme.

4| solidaris.be

5| Ce délai de 2 jours est la règle générale. Une convention collective de travail, le règlement de travail ou encore ton patron peuvent en décider autrement.



En effet, ceux-ci, suite aux mesures du Gouvernement fédéral, n'ont plus droit aux allocations d'insertion et risquent, sans intervention, de ne plus avoir droit non plus aux allocations familiales!

Ces changements s'appliquent aux jeunes qui sont nés à partir de 2001. Pour les jeunes nés avant 2001, c'est toujours l'ancienne réglementation qui s'applique.

Par soucis de clarté, nous diviserons ce chapitre en 2 parties distinctes : la réglementation pour les jeunes nés avant 2001 et la nouvelle réglementation en vigueur depuis janvier 2020 pour les jeunes nés après 2001.

Pour les jeunes nés avant 2001

Les allocations familiales sont accordées jusqu'au 31 août de l'année où tu atteins tes 18 ans.

Jusqu'à la date anniversaire de tes 25 ans, ce droit est maintenu si tu suis toujours des études de plein exercice.

Un étudiant qui travaille pendant l'année scolaire peut perdre ses droits aux allocations familiales s'il ne respecte pas certaines conditions :

- ▶ Conditions d'heures de travail : pour les 1^{er}, 2^e et 4^e trimestres, maintien des allocations à condition de ne pas dépasser 240 heures de travail par trimestre, et ce quel que soit le type de contrat. En cas de dépassement, les allocations seront supprimées pour l'intégralité du trimestre. Si un travail est effectué durant les vacances scolaires de l'année académique (Noël, Pâques...), les heures de travail sont comptabilisées dans le quota du trimestre concerné.
- ▶ Durant les vacances scolaires d'été, c'est-à-dire le 3^e trimestre (juillet, août, septembre), maintien des allocations sans limite d'heures de travail ni de plafond de revenus.



ATTENTION!

Si tu termines tes études :

Pour le 3^e trimestre de ta dernière année d'études, contrairement aux années précédentes, tu seras soumis à une limitation de 240 heures de travail sur les mois de juillet, août et septembre, pour pouvoir encore bénéficier des allocations familiales.

À partir du mois d'août si tu es inscrit comme demandeur d'emploi, en stage d'insertion professionnelle (ex-stage d'attente) et que tu n'as pas de revenus supérieurs à 562,93 € brut par mois, tu peux encore bénéficier des allocations familiales si tu as moins de 25 ans.

Pour les étudiants qui suivent un enseignement à horaire réduit : Leurs revenus ne peuvent dépasser 562,93 € bruts par mois, sinon ils perdent leurs allocations familiales pour le mois. Tu veux en savoir plus sur les allocations familiales, contacte Famifed⁶ (à Bruxelles) ou Famiwal⁷ (en Wallonie).

30



Pour les jeunes nés après 2001

Depuis le 1^{er} janvier 2020, en Wallonie, tous les enfants qui atteindront l'âge de 18 ans en 2020 continueront à recevoir automatiquement leurs allocations familiales jusqu'à 21 ans, sauf s'ils travaillent plus de 240 heures par trimestre sous contrat classique ou perçoivent des allocations de chômage. Les étudiants jobistes peuvent travailler sans plafond d'heures, de même que les apprentis et les stagiaires qui, quant à eux, ne peuvent gagner plus de 562,93 € pour pouvoir continuer à percevoir leurs allocations familiales.

6| famifed.be (agence fédérale pour les allocations familiales, à Bruxelles)

7| famiwal.be (caisse publique d'allocations familiales, en Wallonie)



COVID 19: Fin avril, en raison du COVID 19 et de la neutralisation du plafond de 475 heures, la caisse publique d'allocations familiales (Famiwal) a annoncé qu'au vu de la situation actuelle où les jeunes étaient amenés à travailler davantage, elle allait suspendre la condition des 240 heures par trimestre nécessaire pour maintenir ton droit aux allocations familiales. Cette suspension concerne TOUS les étudiants, peu importe qu'ils soient nés avant ou après le 1^{er} janvier 2001 et ce, jusqu'à la fin de l'année 2020.

Cet avantage ne vise bien sûr que les étudiants sous contrat d'occupation étudiant. Les étudiants salariés ou indépendants restent soumis à la limite des 240 heures.

8. Jobiste et accident de travail

Par accident de travail, on entend tout accident qui survient pendant le travail, lors de l'exécution du contrat ou sur le chemin du travail et qui cause un dégât corporel ou psychologique. Cela concerne aussi les accidents survenant pendant les temps de pauses ou de midi.

Premier réflexe : avertis immédiatement ta mutuelle et ton employeur si tu es victime d'un accident de travail. En effet, que tu doives ou non verser des cotisations ONSS complètes, ton employeur est obligé de t'assurer contre les accidents du travail.

L'employeur doit être en mesure de te fournir les premiers soins. Cela signifie qu'il doit veiller à mettre à disposition du personnel une boîte de secours. Les frais médicaux, pharmaceutiques et infirmiers sont remboursés. Le salaire est garanti pendant cette période.

C'est à l'employeur de transmettre les informations à l'assurance dans un délai de 8 jours.

La compagnie d'assurance détermine le pourcentage de l'incapacité et son caractère temporaire ou permanent.

Si ton employeur n'a pas souscrit d'assurance, tu seras assuré via le Fonds des Accidents du Travail.



9. Jobiste et fin d'école

Après la fin de tes études, tu devras t'inscrire comme demandeur d'emploi. Après un stage d'insertion professionnelle (ex-stage d'attente), si tu n'as pas trouvé d'emploi, tu as le droit de percevoir des allocations de chômage minimales et forfaitaires, appelées allocations d'insertion.

Ton stage d'insertion professionnelle commence au plus tôt le 1^{er} août et dure 12 mois ou 310 jours⁸. Mais pendant cette période de stage, tu n'as droit à aucune allocation (sauf les allocations familiales, si tu as moins de 25 ans).

Tu ne peux, comme demandeur d'emploi, en principe plus travailler comme étudiant, mais l'ONEM accepte encore que tu travailles comme jobiste en juillet, août et septembre qui suivent la fin de tes études. Le stage d'insertion n'est donc plus prolongé ou raccourci par un travail étudiant.

Attention! Les jours de travail étudiant situés après la fin des études sont pris en compte pour le stage d'insertion et peuvent compter comme évaluation positive pour ouvrir le droit aux allocations d'insertion.

Par contre, selon le contrôle des lois sociales, si tu as terminé tes études, tu ne peux plus travailler sous contrat étudiant, car en cas de contrôle, tu risques de devoir rembourser les cotisations sociales normales (13,07 % au lieu de 2,71 %).

Pour éviter tout problème avec le contrôle des lois sociales, nous te conseillons de ne plus effectuer de job étudiant à partir du 1^{er} août qui suit la fin de tes études, car c'est à ce moment que ton stage d'insertion est censé prendre effet et que tu deviens officiellement demandeur d'emploi.

⁸ Voir notre brochure « Guide de survie du jeune chômeur ».



3. JOBISTE ET FISCALITÉ

1. Généralités

Dans tous les cas, si tu touches un revenu, tu dois remplir une déclaration d'impôts. Remplir une déclaration n'implique pas automatiquement que tu seras taxé.

Le fait d'exercer un travail étudiant peut avoir des répercussions sur ta situation fiscale mais aussi sur celle de tes parents lorsque tu fais partie de leur ménage.

Pour le calcul des impôts, tes parents sont exonérés (déchargés) d'une partie d'impôt pour chaque enfant à charge. Si tes revenus sont plus élevés, tu ne seras plus à charge de tes parents et ceux-ci payeront dès lors plus d'impôts.

Lorsque tes ressources (on entend par ressources tous les revenus tels que revenus professionnels, pension alimentaire, revenus de biens immobiliers...) dépassent une certaine limite (12 657,14 € brut annuel en 2020), tu dois, toi aussi, payer des impôts. Tu dois tenir compte de tes revenus nets imposables.

Ne sont pas considérées comme ressources nettes personnelles et n'ont donc pas d'influence sur la déclaration d'impôts :

- ▶ la première tranche de 2 780 € (revenus bruts imposables 2019 – exercice d'imposition 2020) des rémunérations perçues en exécution d'un contrat d'occupation d'étudiant ;
- ▶ les allocations familiales, de naissance ;
- ▶ les bourses d'études ;
- ▶ les rentes alimentaires attribuées suite à une décision judiciaire ;
- ▶ la première tranche de 3 330 € (revenus 2019) des autres rentes alimentaires qui te seraient attribuées ;
- ▶ les primes à l'épargne prénuptiale ;
- ▶ les allocations à charge du Trésor octroyées aux personnes



handicapées ;

- ▶ les rémunérations perçues par des personnes handicapées en raison de leur emploi dans une entreprise de travail adapté reconnue.

COVID 19: Aucune décision n'a encore été prise au niveau des impôts. Par conséquent, à l'heure d'écrire ces lignes, tu restes toujours soumis à la limite des 12 657,14 € brut de rémunération annuelle, plafond à ne dépasser si tu ne veux pas payer des impôts. En ce qui concerne l'impôt de tes parents, la limite à ne pas dépasser pour rester à leur charge fiscale varie en fonction de ta situation familiale. Contacte le Service Fédéral des Finances au 02 572 57 57 pour un calcul précis.

N'hésite donc pas à suivre régulièrement l'actualité pour savoir si des mesures plus favorables ne seront pas envisagées dans les prochaines semaines en matière d'impôts.

34 2. Jobiste et précompte professionnel



Le précompte professionnel est un acompte sur les impôts, prélevé par le fisc sur ton salaire par le biais de ton employeur.

Aucun précompte professionnel ne sera retenu sur ton salaire d'étudiant jobiste :

- ▶ si tu as un contrat de travail étudiant écrit ;
- ▶ et qu'aucune cotisation de Sécurité Sociale n'est due sur ton salaire (à l'exception de la cotisation de solidarité, voir p. 22-23) ;
- ▶ et si tu ne dépasses pas la limite annuelle des 475 heures de travail étudiant.

Si ton employeur a retenu un précompte professionnel sur tes rémunérations, tu pourras éventuellement le récupérer l'année suivante entre janvier et juin (entièrement ou en partie) via ta déclaration fiscale.

Tu as donc généralement tout intérêt à rentrer une déclaration ! Tu dois en compléter une via Tax-on-web ou à faire une demande de déclaration papier avant le 1^{er} juin.



3. Jobiste et plafonds de revenus (si tu n'es pas à charge de tes parents)

Toute personne qui perçoit des revenus est soumise à l'impôt des personnes physiques. Pour une partie de ceux-ci, tu bénéficies d'une « quotité exemptée d'impôts », c'est-à-dire qu'une partie de tes revenus n'est pas taxée.

Pour les revenus de l'année 2019 (déclaration 2020) cette partie exonérée d'impôts s'élève à 8 860 €.

De plus, il y a toute une série de montants qui ne sont pas pris en compte pour le calcul de l'impôt (la 1^{re} tranche de 2 780 € du job étudiant. Voir page 32).

Si tes revenus imposables nets sont inférieurs à cette partie exemptée, tu ne devras payer aucun impôt.

Tes revenus imposables nets qui dépassent cette partie exonérée seront taxés.

Si tu ne dépasses pas 8 860 € nets par an (en 2019), déduction faite des cotisations sociales, si tu n'as pas déclaré de frais professionnels et si tu n'as pas eu d'autres moyens de subsistance que le job étudiant, tu ne paieras pas d'impôts.

35



4. Jobiste en tant que personne à charge (de tes parents)

A. Pourquoi rester personne à charge ?

Être à charge de ses parents signifie que tu ne gagnes pas suffisamment d'argent et que tu dépends financièrement d'eux.

Lorsque tu es considéré à charge de tes parents, ils bénéficient d'une réduction fiscale qui varie suivant le nombre d'enfants faisant partie de votre ménage. Plus il y a de personnes à charge dans un ménage, moins on doit payer d'impôts.

Si tu vis chez un ou chez tes deux parents, pour rester fiscalement à leur charge, tu dois faire partie du ménage. Cela signifie que tu dois avoir la même résidence principale que ton ou tes parents, au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition (pour les revenus perçus l'année précédente).

Ceci ne t'oblige pas à vivre en permanence sous le même toit, par exemple si tu vis dans un kot ou si tu études à l'étranger.

Nombre d'enfants	Revenus 2019 (impôts 2020)
	Exonération d'impôts
Pour 1 enfant	1 610 €
Pour 2 enfants	4 150 €
Pour 3 enfants	9 290 €
Pour 4 enfants	15 030 €
Supplément par enfant au-delà du 4 ^e enfant	5 740 €
Montant supplémentaire pour chaque enfant de moins de 3 ans, pour lequel des frais de garde n'ont pas été déduits.	600 €

36



Concrètement, cela signifie que, pour une famille ayant 4 enfants à charge, le revenu exonéré d'impôts s'élèvera à 15 030 € en 2020. Si l'un des 4 enfants dépasse le montant des revenus professionnels repris plus loin, l'exonération disparaît uniquement pour lui mais demeure effective pour les 3 autres : il se chiffrera dans ce cas à 9 290 € (revenus 2019, impôts 2020).

B. Quand n'est-on plus une personne à charge ?

Ce montant varie si tes parents sont imposés ensemble ou séparément.

Le tableau de la page suivante reprend les montants maxima de ressources nettes à ne pas dépasser pour rester à charge de tes parents applicables pour les revenus 2019.

Pour calculer le montant des ressources nettes, il faut toujours partir du montant des ressources brutes.

Dans ce montant brut, il faut déduire la quotité qui ne constitue pas des ressources :

- ▶ 2 780 € (revenus 2019) des salaires obtenus en exécution



d'un contrat de travail étudiant ;

- ▶ 3 330 € (revenus 2019) des rentes alimentaires attribuées à vos enfants ;
- ▶ 26 840 € (revenus 2019) des pensions, rentes et allocations en tenant lieu de vos parents, grands-parents, arrière-grands-parents, frères et sœurs âgés de 65 ans ou plus au 1^{er} janvier 2020.

Ensuite, les frais doivent être déduits, quelle que soit la nature des revenus :

- ▶ soit les frais réels dont tu peux prouver le montant au moyen de pièces justificatives ;
- ▶ soit un forfait de 20 %, avec un minimum de 460 € (revenus 2019) pour les rémunérations des travailleurs et les profits de professions libérales, ou d'autres occupations lucratives.

Exemple: en 2019, tu as touché un salaire brut de 5 500 € (après déduction de la cotisation de sécurité sociale ou de la cotisation de solidarité) dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants. Seule la partie qui dépasse 3 300 €, soit 2 200 €, est à prendre en compte comme ressource. Après déduction des frais forfaitaires (soit $2\,200\text{ €} \times 20\% = 440\text{ €}$), le montant des ressources nettes s'élève à 1 760 €.



Ta situation	Ressources nettes à ne pas dépasser pour rester à charge de tes parents
	Année 2019 (impôts 2020)
Tu es à charge d'un couple marié ou de cohabitants légaux	3 330 €
Tu es à charge d'un parent imposé isolément	4 810 €
Tu es à charge d'un parent isolé et ton handicap atteint 66 %	6 110 €

Par personne isolée, on entend non seulement le parent seul mais aussi les cohabitants non mariés, non légaux.

L'éventail des situations possibles est très large, pour un calcul plus précis de ta situation, contacte le service Fédéral Finance au 02 572 57 57.

38



4. JOBISTE ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE

L'intérim, un tremplin pour les jeunes ? NON, l'intérim nuit gravement à la santé !

Le travail intérimaire touche principalement les jeunes. Qu'ils soient jobistes étudiants ou travailleurs débutants, plus de 50 % des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans.

Et cette réalité s'intensifie ! Pour les Jeunes FGTB, il est hors de question que cela devienne la seule porte d'entrée vers l'emploi ! Les employeurs sont avides de flexibilité : flexibilité des salaires, du temps de travail, des contrats. Mais l'autre face de leur flexibilité, c'est notre précarité ! Il est impossible de se construire un avenir avec un salaire épisodique !

L'intérim n'est autorisé que pour 6 motifs :

- ▶ le remplacement temporaire d'un travailleur permanent ;
- ▶ le surcroît temporaire de travail ;
- ▶ l'exécution d'un travail exceptionnel ;
- ▶ l'insertion professionnelle ;
- ▶ les prestations/productions artistiques ;
- ▶ l'occupation dans le cadre d'un trajet de remise à l'emploi de chômeurs de longue durée.

Il paraîtrait qu'il est plus facile d'insérer les jeunes dans le monde du travail par la voie de l'intérim. Cela reste à prouver. Ce qui est sûr, par contre, c'est que dans le contexte économique actuel, ce motif risque d'être utilisé à tort et à travers et de mener à une concurrence encore plus forte aux contrats durables ! C'est la raison pour laquelle les Jeunes FGTB y sont fermement opposés !

L'intérim est, par définition, temporaire. Mais les employeurs contournent régulièrement ces obligations, sois vigilant ! En cas de doute, contacte les Jeunes FGTB ou un délégué syndical de l'entreprise qui t'emploie.



De plus, il arrive souvent que les jobistes et les jeunes qui commencent dans le secteur du travail temporaire ignorent leurs droits. Il n'est pas rare que l'employeur, par exemple, fasse payer les vêtements de travail ou « oublie » de donner aux travailleurs intérimaires certains avantages comme les chèques-repas ou autres primes... Cela leur est interdit!

Tous les intérimaires doivent travailler sous contrat, dans les meilleures conditions de sécurité possibles, doivent recevoir le même salaire et les mêmes avantages (frais de déplacement, primes, pécule de vacances, chèques-repas...) que les travailleurs réguliers de l'entreprise.

De plus en plus d'étudiants cherchent un job étudiant via les agences d'intérim. L'agence d'intérim est dès lors juridiquement ton employeur.

Le fait que tu travailles via une agence d'intérim ne veut pas automatiquement dire que tout se déroulera selon les règles : tu dois être vigilant avant de signer un contrat!

40



L'entreprise qui t'utilise comme intérimaire est responsable du respect de la législation en ce qui concerne la réglementation et la protection du travail (durée, jours fériés, règlement de travail, santé et sécurité...)

Les principales règles pour le travail étudiant via une agence d'intérim sont les suivantes :

- ▶ les travailleurs intérimaires doivent signer leur contrat avant le début de la mission ;
- ▶ nouveauté : tu peux également signer ton contrat numériquement à l'aide de ta carte d'identité ou d'un code personnel ;
- ▶ si tu as plusieurs missions chez le même opérateur, une seule période d'essai de 3 jours est permise, si c'est pour le même job ;
- ▶ l'entreprise de travail intérimaire doit te donner des renseignements concernant la fonction, le salaire, la durée des



prestations... L'entreprise dans laquelle tu travailles doit te donner plus d'informations sur ta fonction, concernant la santé et la sécurité au travail, les installations, les secours, la structure et le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les représentants des travailleurs ;

- ▶ ton salaire est versé par l'entreprise intérimaire mais ne peut être inférieur à celui d'un travailleur (sans ancienneté) de l'entreprise utilisatrice ayant la même fonction ou une fonction comparable. Tu as aussi droit à toutes les autres indemnités et autres avantages tels que les chèques-repas par exemple. Si tu as moins de 21 ans, la dégressivité salariale s'applique (voir p. 13) ;
- ▶ l'agence d'intérim te retient, en fonction de la nature de ton contrat (étudiant ou pas) les cotisations de Sécurité Sociale (2,71 % ou 13,07 %) et un précompte professionnel limité de 18 % ;
- ▶ tu dois recevoir les mêmes vêtements et moyens de travail et de protection que les autres travailleurs qui sont soumis aux mêmes risques. L'entreprise dans laquelle tu travailles est responsable de la fourniture et de l'entretien des vêtements, des moyens de protection et ne peut te réclamer un paiement ou une caution.

Comme étudiant jobiste tu as des droits supplémentaires, par rapport aux intérimaires ordinaires: un certain nombre de mesures supplémentaires visant à protéger non seulement ta sécurité et ta santé, mais aussi ta santé physique et mentale ainsi que ton développement. Ainsi, les jobistes ne peuvent pas exécuter certaines tâches ou fonctions dans les entreprises, celles-ci étant considérées comme dangereuses :

- ▶ le travail qui va objectivement au-delà des capacités physiques ou psychologiques des jeunes ;
- ▶ le travail qui implique une exposition à des agents toxiques ;
- ▶ le travail qui implique une exposition à des radiations ionisantes ;
- ▶ le travail qui présente des facteurs de risques d'accident



dont on peut supposer que des jeunes, du fait de leur manque du sens de la sécurité ou de leur manque d'expérience ou de formation, ne peuvent les identifier ou les prévenir;

- ▶ le travail qui expose à des températures ou des bruits extrêmes.

Pour plus de renseignements concernant le travail intérimaire, contacte les Jeunes FGTB ou rends-toi sur :

fgtb.be/web/guest/fgtb-interim
ou
droitsdesinterimaires.be



5. JOBISTES : ACCUEIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Peux-tu accepter n'importe quel job ?

Non.

Suite au manque d'expérience, de sens de la sécurité ou de formation, le jeune ne peut prévenir ou identifier les facteurs de risques d'accident.

Du coup, tu ne peux pas :

- ▶ travailler avec des machines à bois telles que des scies circulaires, scies à ruban, etc. ;
- ▶ travailler avec les presses à métaux ;
- ▶ monter et démonter des échafaudages ;
- ▶ abattre de grands arbres ;
- ▶ souder ;
- ▶ démolir des bâtiments ;
- ▶ travailler sous l'exposition d'agents toxiques et cancérigènes ;
- ▶ etc.

43



SAUF

Si l'orientation de tes études correspond aux travaux auxquels la disposition d'interdiction s'applique.

ET

Si tu as 18 ans et plus.

Exemples :

- ▶ étudiant menuisier ;
- ▶ étudiant soudeur ;
- ▶ etc.

Activités interdites

Il est interdit à l'employeur d'affecter des étudiants à certains types d'activités.

Les jeunes ne peuvent être exposés :

- ▶ à des substances nocives ou toxiques;
- ▶ à des radiations ionisantes;
- ▶ au froid ou à la chaleur extrêmes;
- ▶ au bruit et aux vibrations.

Il est en outre interdit aux jeunes d'actionner des machines dangereuses ou de travailler à des endroits où sont effectués des travaux susceptibles de causer de graves brûlures ou présentant un risque d'explosion.

Ils ne peuvent effectuer des tâches qui vont objectivement au-delà de leurs capacités physiques ou psychologiques.

Sont également interdites: les tâches comportant un risque d'accident dont on peut supposer qu'un jeune ne pourra avoir conscience ou l'éviter, de par son manque d'expérience ou de formation.

44



Certains articles de la loi sur le travail imposent également des limitations, voire des exclusions quant au travail des jeunes. Si tu as moins de 18 ans, tu ne peux pas, par exemple, travailler les dimanches et jours fériés. Des exceptions sont toutefois prévues pour certaines activités ou certains secteurs.

2. Connaître les risques du travail pour ta santé

Nous te conseillons vivement de surfer sur [jesuisjobiste.be](https://www.jesuisjobiste.be), ce site regorge d'informations utiles sur les risques pour ta santé, liés à ton job. Tu pourras y trouver, très facilement, en cliquant sur ton secteur d'activité, un tas d'infos sur les travaux interdits mais également sur les équipements de protection individuelle que l'employeur doit te fournir et des conseils utiles pour éviter les accidents ou les maladies!

N'oublie pas de demander s'il existe une délégation syndicale dans ton entreprise et s'il y a un CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail). Les délégués au CPPT t'aideront



à t'assurer que tout est mis en œuvre pour préserver ta santé et ta sécurité au travail!

3. Obligations de l'employeur

Les étudiants jobistes sont considérés comme des « jeunes au travail ». L'employeur doit tenir compte d'un certain nombre de mesures de sécurité applicables à ces jeunes.

Avant d'embaucher un étudiant, l'employeur doit ainsi effectuer une analyse des risques et prêter une attention particulière aux risques auxquels sont exposés les étudiants jobistes durant leur travail, tout en tenant compte de leur manque d'expérience, de leur manque ou absence de conscience des risques et du fait que certains jeunes n'ont pas encore terminé leur croissance.

Les mesures de prévention nécessaires doivent être prises par l'employeur :

- ▶ il s'agit des mesures de prévention générales, à prendre en fonction de l'analyse des risques ;
- ▶ ainsi que des mesures de prévention visant plus spécifiquement les jeunes.

L'employeur doit toujours demander l'avis du Comité et du conseiller en prévention du service interne de prévention et de protection au travail.

Un jeune ne peut effectuer une tâche à risque que moyennant la présence d'un travailleur expérimenté!

4. Surveillance de la santé (visite médicale préalable)

Certains jeunes doivent toujours être soumis à une évaluation de santé préalable.

Il s'agit des jeunes qui :

- ▶ n'ont pas encore atteint l'âge de 18 ans au moment où débute leur occupation ;
- ▶ effectuent un travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures —



n'est autorisé que dans des cas exceptionnels);

- ▶ sont exposés à des risques particuliers.

Outre cette surveillance médicale spéciale, les règles générales en matière de surveillance de la santé sont également d'application. Dès lors, si les autres travailleurs de l'entreprise sont soumis à la surveillance de la santé, les jeunes le seront également.

Il s'agit des étudiants qui exercent :

- ▶ un poste de sécurité
- ▶ un poste de vigilance
- ▶ une activité à risque défini (le risque doit avoir été démontré au moyen d'une analyse préalable des risques).

Si tu es occupé en tant que jobiste auprès de plusieurs employeurs en cours d'année, l'évaluation de santé préalable ne sera renouvelée qu'en cas d'exposition à des risques pour lesquels tu n'as pas encore passé d'évaluation de santé. Du reste, les règles en matière de périodicité sont également d'application. Un jobiste ayant passé une évaluation de santé préalable sera ainsi soumis chaque année à un examen périodique, sauf si la législation prévoit une périodicité différente (par exemple, pour le travail sur écran). Bien entendu, tout changement au niveau des risques nécessite une nouvelle évaluation de santé préalable.

46



5. Équipement de protection individuelle (EPI)

Un équipement de protection individuelle (EPI) est tout équipement destiné à être porté ou tenu par le travailleur pour le protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de mettre en péril sa sécurité ou sa santé au travail. En font également partie tous les compléments ou accessoires qui peuvent contribuer à cet objectif.

Il existe différents types de protection individuelle :

- ▶ EPI pour la protection de la tête, comme les casques ou les lunettes de sécurité;



- ▶ EPI pour la protection de l'ouïe, comme les bouchons d'oreilles ou les coques anti-bruit ;
- ▶ EPI pour la protection des mains et des bras, comme les gants de sécurité contre : chaleur, froid, produits chimiques, rayonnements ou coupures ;
- ▶ EPI pour la protection des pieds et des jambes, comme les chaussures de sécurité à bout renforcé ;
- ▶ EPI pour la protection de la respiration, comme les masques ou les casques ventilés ;
- ▶ EPI pour la protection du corps (vêtements de protection), comme les tabliers, vestes, combinaisons ;
- ▶ EPI pour la protection contre les chutes, comme les ceintures de sécurité, harnais et autres dispositifs pouvant limiter les conséquences en cas de chute.

En fonction du type de travail, l'employeur doit mettre les EPI nécessaires à disposition.

Tu dois utiliser ces équipements toujours et partout où c'est nécessaire. Tu dois les porter correctement en suivant les instructions d'utilisation et les conserver en lieu sûr. Tu es responsable de leur bon entretien et de les contrôler régulièrement. Tu ne peux pas les emporter hors de ton lieu de travail.

47



6. Accueil

L'employeur devra consacrer toute l'attention nécessaire à l'accueil de l'étudiant jobiste. Il devra non seulement l'informer des prescriptions en matière de sécurité et des mesures de sécurité applicables au sein de l'entreprise, mais aussi des risques et dangers liés à sa fonction. Outre l'accueil, l'employeur devra assurer l'accompagnement de l'étudiant jobiste par un travailleur expérimenté (parrain). Ces dispositions doivent être reprises dans un document distinct.

Il faut notamment informer l'étudiant jobiste sur les points suivants :

- ▶ les collègues et la ligne hiérarchique;
- ▶ les tâches, ainsi que les risques liés au travail;
- ▶ les mesures en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation;
- ▶ l'utilisation de machines, d'équipements de travail et d'équipements de protection individuelle;
- ▶ l'organisation de pauses;
- ▶ l'existence d'une délégation syndicale et du CPPT (Comité pour la prévention et la protection au travail).



6. ÉTUDIANT INDÉPENDANT

1. Un nouveau statut

Depuis le 1^{er} janvier 2017, un nouveau statut spécifique a été mis en place pour permettre aux étudiants de pratiquer, en plus, une activité professionnelle.

Comme pour le statut d'étudiant jobiste salarié, les Jeunes FGTB entendent prévenir les jeunes des risques que ce statut implique.

En effet, dans les deux cas, les étudiants représentent une main-d'œuvre assez bon marché, flexible et docile, plutôt avantageuse pour certains employeurs. Le statut d'étudiant indépendant renforce encore davantage les possibilités d'abus puisque certains « employeurs » peuvent proposer ce type de statut au jeune, dans le but de limiter encore leurs propres charges. Il s'agit en fait dans ce cas d'un travail salarié déguisé (puisque'il y a des prestations pour un « employeur-client ») mais qui coûte davantage au jeune, sans le couvrir aussi bien qu'un travailleur salarié (pas de couverture en cas d'accident de travail...). Dans certains cas, cela s'apparente même plutôt à du travail au noir, les formalités administratives étant tellement importantes qu'elles ne sont généralement pas mises en œuvre pour seulement quelques jours de travail.

Le statut d'étudiant indépendant est particulièrement favorable pour les entreprises dites d'économie collaborative (Deliveroo, Uber, etc.) qui font donc appel à des travailleurs qui échappent à tout encadrement légal (temps de travail, salaire minimum, santé/sécurité, accident de travail...) et qui ne bénéficient quasi d'aucune protection sociale.⁹



9| Les Jeunes FGTB ont publié une brochure à ce sujet: *Coursiers 2.0*, dans le cadre de la campagne « S'unir-Lutter-Gagner contre les jobs de merde », disponible gratuitement au 02 506 83 92 ou sur jeunes-fgtb.be

Prudence donc, se lancer en tant qu'indépendant c'est aussi prendre de gros risques, c'est énormément de démarches et encore moins de couverture sociale que les jobistes salariés. Les Jeunes FGTB rappellent que la tâche principale d'un étudiant est d'étudier et que l'enseignement doit être gratuit et accessible à tous. Il n'est pas normal pour nous qu'un étudiant doive travailler pour pouvoir suivre des études, les gouvernements doivent investir dans ce sens, afin de réduire les inégalités sociales.

2. L'indépendant en général

Qui peut devenir indépendant ?

Toute personne majeure peut devenir indépendant. Tu peux toutefois t'inscrire à partir de 16 ans pour une activité d'artisanat (c'est-à-dire une prestation de service sans livraison de marchandise), dans ce cas il te faut obligatoirement l'autorisation d'un parent ou d'un tuteur.

50



Les étrangers (dont les étudiants étrangers) doivent, en plus, disposer d'une carte professionnelle (dont le prix est de 90 € ou 140 €, selon qu'il s'agit d'une première carte, d'une modification, d'un renouvellement). Celle-ci est valable pendant 5 ans mais peut être renouvelée. Certaines catégories d'étrangers (et donc certains étudiants) peuvent être dispensées de la carte professionnelle. Pour plus d'infos :

emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/carte-professionnelle.html

Comment faire ?

- ▶ S'inscrire à la banque carrefour des entreprises (BCE) via un guichet d'entreprise (Securex, Partena...). Cela coûte 89,5 € (tarif 2020).
- ▶ S'affilier à une caisse d'assurance sociale (cela peut également se faire en même temps, au guichet d'entreprise) afin de pouvoir payer les cotisations sociales et donc être en ordre avec la sécurité sociale.
- ▶ Éventuellement, en fonction de l'activité choisie, il faudra



également s'inscrire à la TVA, ouvrir un compte professionnel, prendre certaines assurances,...

3. Conditions au statut d'étudiant indépendant

Les démarches à accomplir sont les mêmes que pour tout autre indépendant mais le statut est particulier (cotisations sociales spécifiques, régime fiscal particulier...):

- ▶ Être âgé de 18 ans au moins et 25 ans au plus : l'assujettissement prend fin à partir du 4^e trimestre de l'année civile au cours de laquelle le jeune atteint l'âge de 25 ans.
- ▶ Être inscrit comme étudiant à titre principal dans un établissement en Belgique ou à l'étranger et suivre régulièrement les cours, en vue d'obtenir un diplôme reconnu par les autorités belges compétentes.
- ▶ Être inscrit comme étudiant à titre principal signifie être inscrit pour au moins 27 crédits ou, si les études suivies ne sont pas exprimées en crédits, pour au moins 17 heures de cours. Rentrent également dans ces conditions :
 - ▶ les périodes de stage obligatoires pour obtenir le diplôme
 - ▶ la période d'accomplissement du mémoire jusqu'à sa remise, pour un maximum d'une année.

L'étudiant doit également prouver à la caisse d'assurance sociale qu'il suit régulièrement les cours, en fournissant :

- ▶ Une attestation de présence aux cours et aux examens rédigée par l'école

OU

- ▶ Une attestation de l'école qui déclare accompagner l'étudiant dans son projet d'entrepreneuriat

OU

- ▶ Tout justificatif prouvant que l'étudiant a été empêché, par un cas de force majeure indépendant de sa volonté, de suivre régulièrement les cours ou de se présenter aux examens.



Ces documents doivent être fournis à la caisse d'assurance sociale en même temps que la demande d'assujettissement, par écrit ou par voie électronique.

L'étudiant doit également s'engager par écrit à suivre régulièrement les cours pendant l'année académique à venir.

Ces documents doivent parvenir à la caisse d'assurance sociale pour le 31 mars de l'année civile au cours de laquelle l'année académique prend fin.

4. Étudiant indépendant et cotisations sociales

Bien que tous les indépendants doivent payer des cotisations sociales, celles des étudiants indépendants seront moins élevées.

- ▶ Si tu perçois moins de 6 996,89 € nets imposables (le brut déduction faite des cotisations sociales) par an : tes revenus sont totalement exemptés de cotisations sociales (tu ne devras pas payer de cotisations sociales).
- ▶ Si tes revenus annuels nets imposables (le brut déduction faite des cotisations sociales) se situent entre 6 996,89 € et 13 993,78 €, seulement la partie au-delà de 6 996,89 € sera soumise aux cotisations, à un taux de 21 %.
- ▶ Si tu gagnes plus de 13 993,78 € par an, tu dois cotiser en tant qu'indépendant à titre principal sur l'ensemble de tes revenus. Tu paies donc une cotisation qui s'élève au minimum à 717,18 € par trimestre (en 2020).

Attention : durant tes trois premières années complètes d'activité, tu payeras une cotisation sociale provisoire forfaitaire d'environ 79,00 € par trimestre (en 2020).

Renseigne-toi auprès du guichet d'entreprise et/ou de ta caisse d'assurance sociale pour plus d'infos à ce sujet.



5. Étudiant indépendant et incapacité de travail

Pour bénéficier d'une indemnisation en cas d'incapacité de travail, tu devras au préalable accomplir un stage d'attente de 6 mois... mieux vaut donc ne pas tomber en maladie les 6 premiers mois de ton activité. Les trimestres pendant lesquels tu cotises sont assimilés pour ce stage d'attente.

6. Étudiant indépendant et soins de santé

Si tu gagnes moins que 6996,89 €, tu restes sur le carnet de mutuelle de tes parents (en tant que personne à charge). Si tu gagnes plus de 6996,89 €, tu dois t'inscrire à la mutuelle de ton choix et devenir titulaire de ton propre carnet.

Plus d'infos: solidaris.be

7. Étudiant indépendant et impôts

Les étudiants indépendants sont soumis aux mêmes règles que les étudiants jobistes salariés. Retrouve toutes ces infos à la page 32 (Jobiste et fiscalité).



8. QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ? QU'EST-CE QUE LA FGTB ?

1. Solidarité

La FGTB est une organisation qui représente et défend les intérêts de tous les travailleurs d'où qu'ils viennent. C'est un syndicat démocratique qui défend un projet de société plus solidaire et égalitaire. Un syndicat qui lutte pour une juste et réelle répartition des richesses ici et ailleurs !

Lorsque l'on devient membre de la FGTB, cela implique d'être solidaire. Solidarité entre travailleurs, hommes et femmes, avec et sans emploi, belges et immigrés, jeunes et plus âgés...

Sur le terrain, les travailleurs sont représentés au sein de leur entreprise par leurs délégués. Ils peuvent faire appel à eux en cas de problème ainsi qu'aux services juridiques de la FGTB. En cas de conflit social, si une grève se produit, ils ont droit à des indemnités de grève qui compensent en partie la perte de rémunération. Dans certains secteurs, il existe en outre une prime syndicale. Cette prime, versée par l'employeur, compense une grande partie des cotisations syndicales payées par le travailleur.

Les chômeurs ont également accès aux services de la FGTB. Ils y reçoivent des informations, sont orientés dans leurs démarches et bénéficient, si nécessaire, d'une aide juridique. Comme pour les travailleurs, la FGTB défend également les intérêts collectifs des chômeurs par la revendication et la négociation.

2. Syndicalisme

Lorsque l'on travaille dans une entreprise, on partage des intérêts communs avec ses collègues : les conditions de travail, les avantages liés au travail, la sécurité, le salaire... Et pour défendre ces intérêts, on est plus fort ensemble que seul et isolé face à l'employeur. Les membres actifs dans l'action syndicale sont des militants parmi lesquels on retrouve les délégués. Un



délégué ou un représentant syndical représente les travailleurs auprès des employeurs.

3. Quelle est la structure de la FGTB ?

Mais le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Toutes les entreprises du même type forment un secteur, par exemple le secteur du textile, de l'alimentation, le secteur public...

Les travailleurs d'un même secteur connaissent souvent les mêmes situations, les mêmes problèmes. Les Centrales professionnelles au sein de la FGTB rassemblent donc autant que possible les entreprises d'un ou de plusieurs secteurs. Les délégués et les travailleurs peuvent alors compter sur l'aide et l'appui des structures de la FGTB qui connaissent particulièrement leur secteur. Au sein de la FGTB, tu es toujours membre d'une Centrale :

- ▶ la Centrale Générale (CG) ;
- ▶ la Centrale Générale des Services Publics (CGSP) ;
- ▶ l'Union Belge du Transport (UBT) ;
- ▶ le Syndicat des Employés, des Techniciens et des Cadres (SETCa) ;
- ▶ les Métallurgistes Wallonie - Bruxelles (MWB) ;
- ▶ la Centrale de l'Alimentation-Horeca-Services (HORVAL).

Après les Centrales, les Régionales sont le deuxième pilier de la FGTB. Les problèmes ne s'arrêtent pas toujours aux portes de l'entreprise ou du secteur, les régions ont aussi leur spécificité propre. Les Régionales rassemblent donc tous les membres de toutes les entreprises de la région.

Il existe encore d'autres structures qui ne concernent ni un secteur ni une région. Elles mènent des actions envers les groupes spécifiques : les jeunes, les travailleurs sans emploi, les femmes, les immigrés, les (pré-) pensionnés. La FGTB se soucie de chacun !



4. Le syndicat pour les jeunes: les Jeunes FGTB

Les Jeunes FGTB sont un véritable syndicat pour les jeunes. Que ce soit à propos d'un job, des allocations familiales, des études, de stages... Les animateurs Jeunes FGTB sont là pour te répondre, te conseiller et te défendre.

Quelle que soit ta question, n'hésite donc pas à contacter l'animateur de ta région ou le Secrétariat général des Jeunes FGTB! (Voir page 60.)

Nous publions également plusieurs fiches et brochures d'informations que tu peux obtenir gratuitement en nous contactant: « Le CV », « La lettre de motivation », « L'entretien d'embauche », « Le guide de survie du jeune chômeur (Wallonie ou Bruxelles) », « Les 8 tuyaux pour l'enseignement supérieur », « Les 12 tuyaux pour l'apprentissage en alternance », « Coursiers 2.0 », « Agenda de l'apprenti-e », « Lexique du jeune travailleur », « DETOX », « DETOX Antifa ».

56



Des animations sur ces thématiques (et d'autres!) peuvent également être organisées dans les écoles, les maisons de jeunes ou de quartier, etc. Tu peux obtenir notre catalogue d'animations au 02 506 83 92 ou en envoyant un mail à: jeunes@jeunes-fgtb.be

Enfin, nous organisons également des activités, des projets et des actions culturels ou sportifs, un camp Jeunes FGTB, etc. autour de différents thèmes qui intéressent les jeunes. Les étudiants peuvent devenir membres gratuitement des Jeunes FGTB. Visite notre site: jeunes-fgtb.be



9. DIVERS

À ta souris...

jeunes-fgtb.be
espacejeunes.be
actionjob.be/fr
bruxelles-j.be (+ liens)
projeunes.be
jeebxl.be
student.be
siep.be
emploi.belgique.be
onem.be
leforem.be
actiris.be
vdab.be
adg.be
references.be
monster.be
enseignement.be
jeminforme.be
student@work
jesuisjobiste.be
magik.be

Koter

ifeelgood.be (manuel de survie en kot)
brukot.be - kots.be
kotplanet.be
student.be

Stages, jobs, études à l'étranger...

wep.be
teli.asso.fr
yfu-belgique.be



Service social des Universités

Cellule ULBjob ulb.be	02 650 20 14
Université Catholique de Louvain Site de Mons uclouvain.be	010 47 21 11 065 32 32 11
Faculté universitaire des sciences agronomiques de Gembloux	081 62 21 35
Université de Mons	065 37 31 11
Université de Namur	081 72 41 11
Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles	02 211 78 11
Université de Liège	04 366 21 11

58

Centrales professionnelles FGTB



Centrale « Jeunes FGTB » Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles jeunes-fgtb.be	02 506 83 92
Centrale de l'Alimentation et de l'Hôtellerie rue des Alexiens 18 – 1000 Bruxelles horval.be	02 512 97 00
Centrale Générale rue Haute 26-28 – 1000 Bruxelles accg.be	02 549 05 49
SETCA Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres rue Joseph Stevens 7/5 1000 Bruxelles setca.org	02 545 69 00



MWB - Métallurgistes de Wallonie-Bruxelles 081 26 51 11
rue de Namur 49 - 5000 Beez
metallos.be

CGSP Centrale Générale des services Publics 02 508 58 11
place Fontainas 9-11 - 1000 Bruxelles
acod.be

UBT Union Belge du Transport 03 224 34 11
Paardenmarkt 66 - 2000 Antwerpen
ubt-fgtb.be

Autres contacts utiles

Fédération Infor Jeunes Wallonie-Bruxelles 081 98 08 16
inforjeunes.be

SIEP
Bruxelles 02 640 08 32
Mons 065 33 48 22
Namur 081 25 14 00
Charleroi 071 33 12 06
Liège 04 223 80 80
Libramont 061 21 32 21
Mouscon 056 33 69 48
Wavre 010 47 10 80
siep.be

Agence fédérale pour les allocations familiales 0800 35 950
(à Bruxelles, FAMIFED - famifed.be)
rue de Trèves 9 - 1000 Bruxelles

Caisse publique d'allocations familiales 0800 13 008
(en Wallonie, FAMIWAL - famiwal.be)
Charleroi 071 21 27 10
Libramont 061 24 28 10
Liège 04 374 33 10
Mons 065 41 29 10
Namur 081 71 31 10
Nivelles 010 43 22 10



Mutualités socialistes
solidaris.be 068 84 84 84

Latitude Jeunes
ifeelgood.be
latitudejeunes.be 02 515 04 02

Office National de Sécurité Sociale (ONSS)
rsz.fgov.be 02 509 59 59

Fonds des Accidents du Travail (FAT)
fedris.be 02 272 20 00

Institut National d'Assurances
Maladie-Invalidité (INAMI)
inami.fgov.be 02 739 71 11

Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale
emploi.belgique.be 02 233 41 11

60  Ministère de la Région wallonne
wallonie.be n° vert 1718

Association Droits des Étrangers
adde.be 02 227 42 41

ADRESSES JEUNES FGTB

1060 Bruxelles	rue de Suède 45	02 552 03 63
6000 Charleroi	rue Basslé 8 bd Devreux 36-38	071 64 13 07 071 64 12 16
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 68
4000 Liège	place St Paul 9-11	0800 90 045
7000 Mons	rue Lamir 18-20	065 32 38 00
7700 Mouscron	rue du Val 3	056 85 33 52
5000 Namur	rue St Nicolas 84 (CINEX)	081 64 99 56
1400 Nivelles	rue du Géant 4/2	067 21 63 73
7500 Tournai	rue du Crampon 12a	069 88 18 04
4800 Verviers	pont aux Lions 23 galerie des Deux places	087 63 96 53

ADRESSE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1000 Bruxelles rue Haute 42 02 506 83 92

jeunes@jeunes-fgtb.be



NOTES

The page features a background of abstract, overlapping pink lines that form various geometric shapes and patterns. These lines are scattered across the page, creating a modern, minimalist aesthetic. Two horizontal black lines are positioned near the top and bottom of the page, framing the central content area.

SYNDICALISATION GRATUITE!

Je veux me syndiquer gratuitement aux Jeunes FGTB.

Nom :

Prénom :

rue + N° :

.....

Code Postal : Localité :

Tél. : Âge :

E-mail :

Numéro de registre national (important) :

(Ce numéro se trouve sur le dos de la carte d'identité et commence par l'année de naissance, le mois et le jour. Il permet de t'affilier également à la FGTB.)

Étudiant

Le nom de ton établissement scolaire :

.....

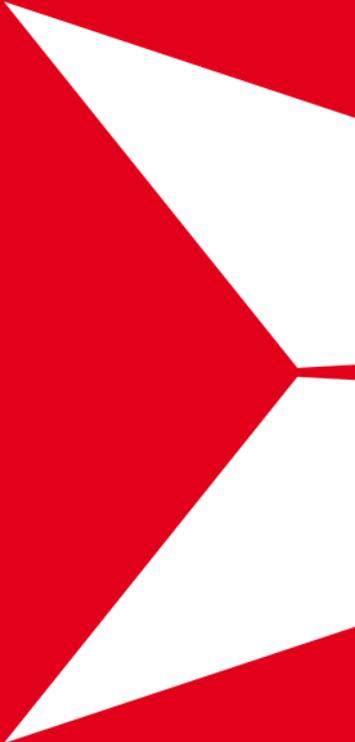
Sorti fraîchement de l'école (demandeur d'emploi en stage d'insertion professionnelle).

Signature :

Retourne la carte aux Jeunes FGTB,
rue Haute 42 à 1000 Bruxelles

Tu peux aussi te syndiquer en ligne : jeunes-fgtb.be

Ces données sont protégées par la loi sur la protection de la vie privée du 8/12/1992. Vous pouvez les vérifier et les corriger.



JEUNES  **FGTB**

Éditeur responsable : Simon Darimont - rue Haute 42 - 1000 Bruxelles