



★ **TON JOB ÉTUDIANT**



JEUNES★FGTB

TON JOB ÉTUDIANT



Les informations contenues dans cette brochure ont été actualisées en mars 2024.

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 jeunes-fgtb.be ou l'animateur·trice Jeunes FGTB de ta région (voir page 50).

Les Jeunes FGTB ont fait le choix d'employer l'écriture inclusive. Nous pensons que la codification académique de la langue française est un outil de domination et qu'il est nécessaire de continuer à faire évoluer le français dans une optique progressiste face à l'immobilisme instauré par une poignée d'hommes sexistes et conservateurs au sein d'institutions cherchant à figer et réglementer la langue. Nous sommes convaincu·es que le langage peut être vecteur de changement et que l'emploi de l'écriture inclusive peut participer à réduire l'invisibilisation des femmes et à sortir de la binarité en visibilisant les minorités de genre.

TABLE DES MATIÈRES



1. JOBISTE ET TRAVAIL	6
1. Peux-tu travailler comme étudiant-e ?	6
2. Tu es jobiste étranger-e	6
3. Le contrat d'occupation d'étudiant-e	7
4. Preuve du statut d'étudiant	8
5. Les jobistes doivent travailler sous contrat	8
6. Exemple d'un contrat d'étudiant-e	10
7. La période d'essai	12
8. Combien gagne un jobiste ?	12
9. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?	14
10. Jobiste et temps de pause	14
11. Jobiste et travail de nuit	15
12. Jobiste et travail du dimanche	15
13. Jobiste et jours fériés	16
14. Jobiste et fin de contrat	17
2. JOBISTE ET SÉCURITÉ SOCIALE	20
1. Qu'est-ce que la Sécurité sociale ?	20
2. Jobiste et cotisations de solidarité	21
3. Jobiste et mutuelle	21
4. Jobiste et allocations familiales	22
5. Jobiste et accident de travail	24
6. Jobiste et fin d'école	25
3. JOBISTE ET FISCALITÉ	27
4. JOBISTE ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE	30
5. JOBISTES: ACCUEIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	34
1. Accueil	34
2. Connaître les risques du travail pour ta santé	34

TON JOB ÉTUDIANT



6. ÉTUDIANT·E INDÉPENDANT·E	37
1. Statut d'étudiant·e indépendant·e	37
2. Comment obtenir le statut d'étudiant·e indépendant·e ?	38
3. Démarches	39
4. Cotisations sociales	40
5. Allocations familiales	40
6. Incapacité de travail et soins de santé	41
7. Impôts	42
7. QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT? QU'EST-CE QUE LA FGTB?	43
1. Solidarité	43
2. Syndicalisme	43
3. Quelle est la structure de la FGTB ?	44
4. Le syndicat pour les jeunes : les Jeunes FGTB	45
8. DIVERS	46
ADRESSES JEUNES FGTB	50
ADRESSE SECRETARIAT GÉNÉRAL	50

1. JOBISTE ET TRAVAIL

1. Peux-tu travailler comme étudiant-e ?

OUI, dès l'âge de 15 ans et à condition :

- ▶ d'avoir suivi les deux premières années de l'enseignement secondaire, sans forcément les avoir réussies. Si tu n'as pas encore suivi ces 2 années, tu dois attendre d'avoir 16 ans pour travailler ;
- ▶ de suivre l'enseignement secondaire ou supérieur de plein exercice ;
- ▶ qu'étudier constitue ton activité principale.

Si tu suis une formation en alternance, tu peux travailler en tant qu'étudiant-e :

- ▶ en dehors des heures d'enseignement/formation et des heures de pratique professionnelle ;
- ▶ chez un-e autre employeur-euse que celui-celle de la pratique professionnelle (sauf en juillet et août) ;
- ▶ si tu ne bénéficies pas d'allocations de chômage ou d'insertion.

NON, si :

- ▶ tu possèdes un contrat ininterrompu de 12 mois ou plus auprès d'un-e même employeur-euse ;
- ▶ tu suis des cours du soir ou une autre forme d'enseignement à horaire réduit ;
- ▶ tu suis un enseignement à temps partiel ;
- ▶ tu accomplis des travaux faisant partie de ton programme d'études, dans le cadre d'un stage non rémunéré.

2. Tu es jobiste étranger-e

Si tu es étudiant-e belge et que tu veux travailler dans un autre pays membre de l'Espace Économique Européen (EEE), tu seras soumis-e à la législation du pays dans lequel tu exerceras ton job étudiant. Les jours effectués à l'étranger n'auront aucune répercussion sur ton quota de 600 heures en Belgique ;



Si tu es étudiant-e étranger-e, originaire d'un État membre de l'Espace Économique Européen (EEE) ou de Suisse, tu peux travailler en Belgique toute l'année aux mêmes conditions que les étudiant-es belges.

Si ton pays d'origine n'est pas membre de l'Espace Économique Européen (EEE) ou de Suisse, tu pourras conclure un contrat étudiant de maximum 20 heures/semaine du 1^{er} septembre au 30 juin à condition :

- ▶ d'être inscrit-e dans un établissement d'enseignement en Belgique ;
- ▶ de suivre un enseignement de plein exercice ;
- ▶ d'obtenir un permis unique à l'administration communale (celui-ci combine l'autorisation de séjour et de travail).

Par contre, pendant les vacances scolaires, tu ne dois pas présenter de permis de travail si tu séjournes légalement en Belgique et que tu es inscrit-e dans un établissement scolaire belge pour y suivre un enseignement de plein exercice.

3. Le contrat d'occupation d'étudiant-e

Il s'agit d'un contrat de travail conclu entre un-e étudiant-e et un-e employeur-euse, par lequel, le-la premier-ère s'engage à effectuer sous l'autorité du-de la second-e des prestations de travail contre rémunération. Ce contrat est en fait un contrat de travail ordinaire d'ouvrier-ère, d'employé-e, de représentant-e de commerce ou de domestique mais pour lequel des conditions supplémentaires doivent être respectées, celles-ci visant à protéger l'étudiant-e confronté-e occasionnellement au marché de l'emploi et qui n'a pas encore d'expérience sur ce marché.

Si tu te lances sur le marché de l'emploi et que tu rentres dans les conditions pour conclure un contrat d'occupation d'étudiant-e, tu dois obligatoirement te voir offrir ce type de contrat et non un contrat de travail « ordinaire » qui permet de participer pleinement aux cotisations sociales. L'employeur-euse n'a pas le choix.



Tu trouveras dans cette brochure les réponses à tes questions concernant tes droits et devoirs mais aussi toutes les réglementations à connaître sur le job étudiant.

ATTENTION!

Dans le cadre d'un job via une agence d'intérim, c'est l'agence qui est officiellement ton employeur·euse. Rends-toi page 29 pour plus d'infos.

4. Preuve du statut d'étudiant

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'employeur·euse doit s'assurer que tu es bien un·e étudiant·e. Tu peux en apporter la preuve par tous les moyens à ta disposition.

Par exemple, fournir une copie de ton attestation d'inscription dans une école ou à une université pour l'année scolaire ou académique en cours.

Ne sont pas un moyen de preuve suffisant et ne sont donc pas acceptés par l'Office National de Sécurité sociale (ONSS):

- ▶ ta déclaration sur l'honneur;
- ▶ la copie de ta carte d'étudiant;
- ▶ ton attestation Student@work.

L'employeur·euse ne doit pas fournir spontanément ces données à l'ONSS, mais en cas de discussion ou de contrôle, il ou elle doit être en mesure de démontrer que tu es bien un·e étudiant·e. À défaut, il ou elle s'expose à des amendes administratives.

5. Les jobistes doivent travailler sous contrat

En fonction de la nature du travail à fournir, le contrat d'étudiant·e est un contrat d'employé·e, d'ouvrier·ère, de représentant·e de commerce ou de domestique.

Dans tous les cas, ton contrat:

- ▶ doit être constaté individuellement par écrit pour chaque étudiant·e et au plus tard le premier jour de travail;
- ▶ rédigé en trois exemplaires (pour l'employeur·euse, le



contrôle des lois sociales et l'étudiant-e);

- ▶ être conclu pour une durée maximum de 12 mois;
- ▶ contenir les mentions obligatoires prévues par la loi à savoir:
 - ▶ l'identité, la date de naissance, le domicile et, éventuellement, la résidence des parties,
 - ▶ la date du début et de la fin de l'exécution du contrat,
 - ▶ le lieu de l'exécution du contrat,
 - ▶ une description concise de la fonction ou des fonctions à exercer,
 - ▶ la durée journalière hebdomadaire du travail,
 - ▶ l'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleur-euses,
 - ▶ la rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération,
 - ▶ l'époque du paiement de la rémunération,
 - ▶ la clause d'essai éventuelle,
 - ▶ le lieu où sera logé l'étudiant-e, si l'employeur-euse s'est engagé-e à le loger,
 - ▶ la commission paritaire compétente,
 - ▶ le début et la fin de la journée de travail régulière, le moment et la durée des pauses, les jours d'arrêt régulier du travail,
 - ▶ les données nécessaires pour contacter la personne en charge des premiers soins,
 - ▶ l'endroit où se trouve la boîte de secours,
 - ▶ les données nécessaires pour contacter les représentant-es du personnel au conseil d'entreprise et/ou au comité pour la protection et la prévention au travail et/ou les membres de la délégation syndicale,
 - ▶ les données de contact du service médical de l'entreprise (ou interentreprises),
 - ▶ les données de contact du Contrôle des lois sociales du



SPF Emploi, Travail et Concertation sociale du district dans lequel l'étudiant-e est occupé-e.

Le travail au noir n'avantage que l'employeur-euse tandis que le ou la travailleur-euse prend tous les risques : ne pas être suffisamment ou pas payé-e, devoir faire des heures supplémentaires, être licencié-e sans préavis ou indemnités ni aucune protection sociale, ne pas être couvert-e en cas d'accident sur le lieu de travail...

6. Exemple d'un contrat d'étudiant-e

Contrat d'occupation d'étudiant-e

Entre (nom et adresse)

Employeur-euse représenté-e par et (nom et adresse)

Étudiant-e né-e à (lieu) le (date)

Il est convenu ce qui suit :

Art. 1^{er} L'employeur-euse prend à son service l'étudiant-e en qualité de (employé-e ou ouvrier-e), 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-e 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 travailleur-euses 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-e l'étudiant-e (si l'employeur-euse s'engage à fournir un logement à l'étudiant-e) est situé à

Art. 10 L'entreprise de l'employeur-euse 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 représentant-es des travailleur-euses au sein du conseil
d'entreprise sont (noms)

On peut les contacter au (lieu)

Art. 15 Les représentant-es des travailleur-euses 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-euse 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-e déclare avoir reçu un exemplaire du présent
contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail en vigueur dans l'en-
treprise.

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

Signature de l'étudiant-e

Signature de l'employeur-euse



ATTENTION!

Une attestation peut être demandée par l'employeur-euse 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.

7. La période d'essai

Lorsque tu conclus un contrat d'étudiant-e, les 3 premiers jours sont considérés comme une période d'essai même si celle-ci ne figure pas dans le contrat. Pendant cette période, l'employeur-euse et toi pouvez résilier le contrat sans préavis et indemnité, à la fin de la journée de travail. Après ces 3 premiers jours, vous devrez respecter les règles légales de préavis si le contrat est rompu avant son terme.

Dans tous les cas et si tu as bien signé ton contrat, cette période d'essai doit être rémunérée puisqu'elle s'effectue dans le cadre du contrat de travail.

Si tu es victime de cette situation, contacte les Jeunes FGTB ou le Contrôle des lois sociales (voir page 50).

8. Combien gagne un jobiste ?

Sous contrat d'occupation d'étudiant-e, tu as en principe droit au même salaire que les autres travailleur-euses de l'entreprise. En fait, la rémunération dépend du secteur d'activités dans lequel tu travailles. Certaines commissions paritaires ont prévu des barèmes propres à leur secteur.

Si aucune convention ne fixe de barème dans le secteur où tu travailles, l'employeur-euse peut fixer le montant de ton salaire. Sache que si tu travailles pour une période d'au moins un mois calendrier, tu auras droit à un pourcentage du revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMGM), en fonction de ton âge, c'est ce qu'on appelle la dégressivité salariale.



Le tableau ci-dessous reprend un aperçu du salaire minimum brut (indexé au 1^{er} novembre 2023) :

Âge	% du RMMM	Montants bruts Salaire mensuel	Salaire horaire 38h/semaine
16 ans	67 %	1 336,10 €	8,11 €
17 ans	73 %	1 455,75 €	8,84 €
18 ans	79 %	1 575,40 €	9,57 €
19 ans	85 %	1 695,05 €	10,29 €
20 ans	90 %	1 794,76 €	10,90 €
21 ans et +	100 %	1 994,18 €	12,11 €

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 :

- ▶ 20 % de la rémunération totale brute, en ce compris éco-chèques et chèques-repas ;
- ▶ 40 % de la rémunération totale brute, lorsque l'employeur-euse met à la disposition du ou de la travailleur-euse une maison, un appartement, mais nullement lorsque le ou la travailleur-euse loge chez l'employeur-euse ou dans un dortoir que ce-tte dernier-e met à disposition ;
- ▶ 50 % de la rémunération totale brute, lorsqu'il s'agit de travailleur-euses domestiques, de concierges, d'apprenti-es ou de stagiaires totalement logé-es et nourri-es chez leur employeur-euse.



REMARQUE

Les heures supplémentaires 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.

9. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?

Depuis le 1^{er} janvier 2023, tu peux travailler 600 heures par an en profitant de cotisations sociales réduites. Tu peux étaler ces 600 heures comme bon te semble mais garde en tête que la durée de tes prestations doit être précisée dans ton contrat et dans ton règlement de travail. Dans tous les cas, ces heures ne peuvent être inférieures à 3 heures, ni dépasser 8 heures par jour ou encore 40 heures par semaine maximum. Pour certains secteurs comme l'hôtellerie, des dérogations te permettent de travailler 12 heures en plus par semaine avec un maximum de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.

10. Jobiste et temps de pause

Si tu as + de 18 ans, ton temps de pause est de 15 minutes au moins par prestation de 6 heures ; intervalle de repos obligatoire d'au moins 11 heures consécutives entre l'arrêt et la reprise du travail ; intervalle de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives par période de 7 jours.

Si tu as - de 18 ans, des règles spécifiques te sont applicables :

- ▶ Les périodes de travail que tu accomplirais auprès de 2 ou plusieurs employeurs doivent être additionnées pour vérifier si les limites journalières (8 h) et hebdomadaires (38 h) en matière de durée du travail sont bien respectées.
- ▶ Tu ne peux travailler sans interruption plus de 4h30. Si le travail excède 4h30, il doit t'être accordé 30 minutes de pause. Si le temps de travail excède 6 heures, le repos est



d'une heure, une demi-heure devant être prise-en une fois.

- ▶ Tu dois bénéficier d'au moins 12 heures consécutives entre deux journées de travail.
- ▶ Tu dois bénéficier d'un jour de repos supplémentaire qui suit ou précède immédiatement le dimanche. En d'autres termes, deux jours de repos consécutifs par semaine te sont garantis.

Attention, il est interdit aux étudiant-es de moins de 18 ans d'effectuer un travail de plus de 8 heures par jour et de faire un travail supplémentaire (sauf dérogations).

11. Jobiste et travail de nuit

Le travail de nuit effectué entre 20h et 6h du matin est interdit pour les – de 18 ans.

Des dérogations sont toutefois possibles pour certains secteurs comme l'hôtellerie, la restauration, le secteur culturel. Les jeunes de moins de 16 ans doivent s'arrêter de travailler à 20h mais les jeunes de plus de 16 ans peuvent dépasser jusqu'à 22 heures (et reprendre le travail à 6h) voire jusque 23h s'il travaille en équipe (dans ce cas, il reprendra le travail au plus tôt à 7h).

Attention, tu ne peux être occupé-e entre minuit et 4 heures du matin quel que soit ton âge et ton secteur d'activité !

12. Jobiste et travail du dimanche

L'étudiant-e de moins de 18 ans ne peut, en principe, pas travailler le dimanche, ni prester des heures supplémentaires.

Cependant, il existe des exceptions et des dérogations qui le permettent tout de même.

Par exemple, depuis le 16 avril 2018, l'étudiant-e de 16 ans et plus peut travailler le dimanche dans certains commerces (à condition que le travail du dimanche y soit autorisé pour les



travailleur·euses majeurs). Cette possibilité existe aussi notamment dans les boulangeries et les pâtisseries.

En cas de dérogation, l'employeur·euse doit généralement avertir par écrit le Contrôle des lois sociales, 3 jours ou 5 jours auparavant en fonction du secteur.

13. Jobiste et jours fériés

En règle générale, il est interdit pour un·e étudiant·e de travailler un jour férié sauf si tu obtiens une dérogation en fonction de ton âge et du secteur dans lequel tu travailles. Pour les connaître, il te suffit de consulter les règles prévues dans ta commission paritaire ou encore dans ton règlement de travail (si tu n'es pas sûr·e, contacte les Jeunes FGTB).

Si un jour férié tombe :

- ▶ un jour où tu es censé·e travailler, tu as droit à ta rémunération normale pour le jour férié au cours duquel tu n'as donc pas travaillé ;
- ▶ un dimanche ou un jour habituel d'inactivité pour l'entreprise, tu as droit de récupérer ce congé sur un autre jour de travail, fixé d'un commun accord avec l'employeur·euse ou le lendemain du jour férié ;
- ▶ un jour où tu n'es pas censé travailler (temps partiel), tu n'auras pas droit à une rémunération.

Peu après la fin de ton contrat ton·ta ancien·ne employeur·euse :

- ▶ doit te payer ce jour férié si tu as travaillé moins de 15 jours ;
- ▶ doit te rémunérer pour le jour férié qui survient dans les 14 jours qui suivent la fin du contrat si tu as travaillé entre 15 jours et un mois ;
- ▶ doit te rémunérer pour le jour férié qui survient dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat si tu as travaillé plus d'un mois.



Attention, ces règles ne valent pas si tu as démissionné, si tu as été licencié-e pour motif grave, ou si tu es occupé-e auprès d'un-e nouvel-le employeur-euse lors du jour férié.

14. Jobiste et fin de contrat

Comment ton contrat d'occupation d'étudiant-e prend-il fin ? En principe, la date de fin est stipulée dans ton contrat.

Cependant, la législation belge prévoit que l'employeur-euse ou toi pouvez y mettre fin avant son terme, moyennant le respect de certaines conditions légales. C'est ce qu'on appelle la **rupture classique**¹.

Si tu romps ton contrat de travail étudiant-e, le délai de préavis est variable selon la durée de ton engagement (période comprise entre ton entrée en fonction et le dernier jour de travail presté) :

- ▶ si la durée de l'engagement est de 1 mois maximum, le délai de préavis est de 1 jour ;
- ▶ si la durée de l'engagement est supérieure à un mois, le délai de préavis est de 3 jours.

Dans tous les cas, tu dois avertir ton employeur-euse par écrit que tu souhaites mettre fin à ton contrat. Tu peux soit lui remettre en mains propres et demander sa signature en guise d'accusé de réception et non d'acceptation (l'idéal serait d'obtenir un accord écrit de sa part), soit l'avertir par lettre recommandée (ce qui est vivement conseillé).

Si l'employeur-euse accepte ta démission, le délai de préavis commence à courir le lundi suivant. S'il refuse, il faut alors lui faire part de ton intention de démissionner par courrier recom-

1] Concrètement, toute personne qui désire rompre un contrat de travail doit laisser un certain délai à l'autre partie entre le moment où elle l'avertit et la rupture effective du contrat. Le délai de préavis permet à la personne concernée de disposer d'un certain temps pour soit retrouver un emploi, soit trouver un-e remplaçant-e.



mandé. Dans ce cas, iel est présumé-e être averti-e de ta démission le troisième jour ouvrable (c'est-à-dire hors dimanches et jours fériés) qui suit la date d'envoi du courrier. Le préavis prend alors cours le lundi qui suit le jour où l'employeur-euse a été averti-e de ta démission.

Si au contraire, c'est ton employeur-euse qui souhaite mettre fin à ton contrat d'occupation d'étudiant-e, il est lui aussi soumis à la règle du préavis. Le délai est néanmoins supérieur :

- ▶ pour une durée d'engagement inférieure à 1 mois, le délai de préavis est de 3 jours;
- ▶ pour une durée d'engagement supérieure à un mois, le délai de préavis est de 7 jours.

Ce préavis doit t'être envoyé par lettre recommandée et prend cours le lundi suivant la date à laquelle tu en as pris connaissance. En cas de non-respect du délai de la part de ton employeur-euse ou s'iel décide de rompre immédiatement ton contrat, ton préavis sera remplacé par une indemnité de rupture égale au salaire des jours du délai de préavis restant. Dans ce cas, tu te seras malheureusement fait **licencier**.

D'autres ruptures sont toutefois possibles, il s'agit de ruptures :

- ▶ **À l'amiable** : les règles du préavis ne sont pas obligatoires. Si toi et ton employeur-euse parvenez à vous accorder sur une rupture du contrat, celle-ci peut alors se faire sans préavis.
- ▶ **En période d'essai** : avant que tu ne commences à travailler et durant les 3 premiers jours de travail, la règle du délai de préavis ne s'applique pas, ton employeur-euse et toi avez la possibilité de rompre le contrat immédiatement.
- ▶ **En cas de maladie/ accident** : Lorsque tu es en incapacité de travail depuis plus de 7 jours suite à une maladie ou un accident, ton employeur-euse peut mettre fin au contrat sans préavis. Il devra néanmoins te verser une indemnité qui correspond au salaire auquel tu aurais eu droit si tu avais presté un préavis.
- ▶ **Pour faute grave** : La faute grave vise toute faute qui peut être imputée à toi ou à ton employeur-euse, qui présente



un caractère grave et qui rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite des relations de travail. Dans ce cas, vous avez tous deux la possibilité de rompre immédiatement le contrat sans préavis.



2. JOBISTE ET SÉCURITÉ SOCIALE

1. Qu'est-ce que la Sécurité sociale ?

La Sécurité sociale est un système d'assurance collective, c'est vous, c'est nous, toutes et tous ! Elle existe principalement au travers de nos cotisations sociales et nous protège tout au long de la vie contre un certain nombre de risques comme : la perte d'un emploi, le chômage, de la maladie et bien plus encore. Elle repose sur un principe de solidarité, chacun·e participe à son financement.

Cotisations sociales :

Pour un·e jobiste, ces cotisations sociales sont réduites à hauteur de 2,71 % ce qui fait que ton salaire net n'est pas très différent de ton salaire brut. Par contre, elles ne te procurent pas les mêmes avantages : pas de vacances, pas droit à la pension ni au chômage.

20



Les travailleur·euse dit·es « ordinaires » cotisent à hauteur de 13,07 % afin de financer les services de l'ONEM comme le chômage, mais aussi les pensions, les allocations familiales, etc. C'est ce qu'on appelle les cotisations sociales. L'employeur·euse doit également cotiser : ce sont les cotisations patronales. Elles varient normalement de 25 à 32,40 %. Pour un·e jobiste, il·elle doit te déclarer à l'ONSS et les cotisations patronales sont de 5,42 %.

Dans tous les cas, tu ne dois pas dépasser le quota de 600 heures de travail par année civile. Si tu le dépases, tu paieras des cotisations « ordinaires » dès la 601^e heure de travail. Ce quota sera remis à zéro dès le début de l'année suivante mais assure-toi dans tous les cas que ton employeur·euse t'a bien déclaré·e auprès de l'ONSS en consultant le site :

studentatwork.be.

Par contre, tu ne seras pas soumis·e aux cotisations sociales et tu pourras dépasser ton quota d'heures si tu as :



- ▶ un travail occasionnel chez un ou plusieurs employeur·euses pour les besoins du ménage à condition de ne pas dépasser 8 heures de travail par semaine ;
- ▶ des travaux agricoles saisonniers à conditions de ne pas dépasser 25 J/an ;
- ▶ des travaux dans le secteur socioculturel à condition de ne pas dépasser 300 h/an ;
- ▶ des travaux occasionnels lors de manifestations sportives à condition de ne pas dépasser 450 h/an ;
- ▶ un travail occasionnel dans l'HORECA à hauteur de 50 J/an.

2. Jobiste et cotisations de solidarité

Les cotisations de Sécurité Sociale réduites dont peut bénéficier un·e 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·euse paie sur ton salaire sont en fait un cadeau qui lui permet de faire des économies et ne pas embaucher un·e travailleur·euse « régulier·e », ce qui met les jobistes et les travailleur·euses 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.

3. Jobiste et mutuelle

À partir de 25 ans, même si tu es toujours étudiant·e ou si tu effectues ton stage d'insertion professionnelle, tu dois t'inscrire



comme titulaire à une mutuelle. Ton affiliation devra avoir lieu au plus tard dans le courant du mois où tu auras atteint l'âge de 25 ans.

Si tu as moins de 25 ans, tu peux être inscrit-e à la mutuelle de tes parents en tant que personne à charge. Toutefois, si tu dépasses le quota annuel des 600 heures, tu risques de devoir t'affilier comme titulaire.

Si tu te lances comme indépendant-e à titre principal, tu dois obligatoirement t'inscrire comme titulaire auprès d'une mutuelle et ce, peu importe ton âge.

En résumé, pour pouvoir rester sur le carnet de santé de tes parents, tu dois avoir moins de 25 ans, être étudiant-e et ne pas dépasser 600 heures de job étudiant.es.

4. Jobiste et allocations familiales

22



Les règles relatives aux allocations familiales ont été régionalisées, ce qui signifie qu'elles peuvent varier selon ta région. Pour déterminer quelles règles s'appliquent, il convient de te référer à ton lieu de résidence.

Il existe cependant, des règles régionales communes :

- ▶ avant l'âge de 18 ans, aucune condition n'est requise pour le versement des allocations familiales (jusqu'au 31 août de l'année civile ou tu atteins tes 18 ans);
- ▶ entre l'âge de 18 ans et 25 ans, tu as droit aux allocations familiales sous certaines conditions;
- ▶ après 25 ans, tu ne pourras plus bénéficier d'allocations familiales. (Tu percevras tout de même ton allocation familiale pour l'ensemble du mois de ton 25^e anniversaire).

En Région bruxelloise

Entre 18 ans et 25 ans, le job étudiant n'empêche pas le versement des allocations familiales, à condition que cette acti-



tivité dure moins de 600 heures et qu'elle respecte les critères suivants :

- ▶ Si tu travailles pendant l'année scolaire : pour maintenir ton droit aux allocations familiales, tu ne dois pas dépasser 240 heures de travail par trimestre, quel que soit le type de contrat ;
- ▶ Si tu travailles pendant le troisième trimestre de l'année civile, comprenant les vacances d'été (juillet, août, septembre) : tu conserves tes allocations familiales, sans restriction d'heures de travail ;
- ▶ Si tu travailles après avoir terminé tes études : sans prévoir de reprendre des études l'année suivante, tu conserves ton droit aux allocations familiales dans les mêmes conditions à savoir : jusqu'à un maximum de 240 heures de travail par trimestre.

Dans le cas contraire, les allocations familiales seront suspendues pour l'ensemble du trimestre.

Si tu t'inscris en juillet comme demandeur-euse d'emploi chez Actiris, tu commenceras un stage d'insertion professionnelle de 310 jours à partir du 1^{er} août. Ce stage, d'une durée d'un an, comprend tous les jours calendrier (y compris les samedis et les jours fériés) à l'exception des dimanches. Pendant toute la durée de ce stage d'insertion professionnelle, tu continues de bénéficier de tes allocations familiales. Après cette période, ton droit aux allocations familiales prend fin définitivement. Si tu travailles après le 31 juillet, les jours de travail seront comptabilisés dans la période du stage d'insertion professionnelle. Tu continueras à bénéficier de tes allocations familiales seulement si tu ne dépasses pas 240 heures de travail par trimestre. Dans le cas contraire, le versement de tes allocations familiales sera suspendu pour le trimestre au cours duquel tu auras dépassé les 240 heures de travail.

En Région wallonne

Comme c'est le cas dans la Région Bruxelloise, la règle fondamentale stipule que les jeunes ont droit aux allocations fami-



liales jusqu'à leurs 18 ans, sous réserve qu'ils poursuivent des études.

En Wallonie, cette limite d'âge est prolongée jusqu'à 25 ans, et la restriction de 240 heures par trimestre pour les contrats d'occupation étudiante a été levée. Ainsi, les allocations familiales seront maintenues tant que le jeune reste dans le contingent de 600 heures autorisées pour bénéficier des cotisations sociales réduites. Au-delà de ce seuil, l'étudiant-e dispose d'un quota supplémentaire de 240 heures par trimestre, pendant lesquelles il peut travailler sous contrat ordinaire sans affecter ses allocations familiales, bien qu'il doive prendre en compte que ces heures ne pourront pas être consacrées à ses études. De plus, un-e jeune inscrit-e comme demandeur-euse d'emploi auprès du FOREM conserve ses allocations familiales pendant son stage d'insertion professionnelle, à condition que ses revenus mensuels ne dépassent pas 774,45 € bruts et qu'il travaille moins de 240 heures par trimestre.

24



5. 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-euse si tu es victime d'un accident de travail. En effet, que tu doives ou non verser des cotisations ONSS complètes, ton employeur-euse est obligé-e de t'assurer contre les accidents du travail.

L'employeur doit être en mesure de te fournir les premiers soins. Cela signifie qu'il ou elle 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.euse de transmettre les informations à l'assurance dans un délai de 8 jours.



La déclaration doit être effectuée avec un formulaire spécial accompagné d'une attestation médicale. Elle doit être adressée à l'entreprise d'assurance auprès de laquelle ton-ta employeur-euse a souscrit un contrat d'assurance.

6. Jobiste et fin d'école

À la fin de tes études, la première chose à faire est de t'inscrire comme demandeur-euse d'emploi au FOREM pour la région wallonne, à Actiris pour la région bruxelloise et à l'ADG pour la région germanophone.

Tu peux t'y inscrire :

- ▶ lorsque tu as terminé tes études fin juin sans seconde session, ton stage d'insertion débute le 1^{er} août. Si tu n'es pas inscrit-e avant le 9 août, ton stage d'insertion débute le jour de ton inscription ;
- ▶ lorsque tu as une seconde session, le stage d'insertion débute le jour de ton inscription. Si tu dois rendre un mémoire de fin d'études, tu peux t'inscrire dès le dépôt de celui-ci ;
- ▶ lorsque tu as arrêté tes études, ton stage d'insertion débute le jour de ton inscription ;
- ▶ à la fin d'une formation en alternance, le stage d'insertion débute le jour de ton inscription, cependant, la durée du stage d'insertion dépendra de la réussite ou non de ta formation ;
- ▶ lors d'un départ à l'étranger pour un stage ou du travail tu n'es, dans ce cas, plus disponible sur le marché de l'emploi, mais tu peux néanmoins t'inscrire car certaines périodes de stage ou de travail à l'étranger peuvent être prises en compte lors du stage d'insertion ;
- ▶ si tu ne sais pas encore si tu vas continuer des études après les vacances d'été, tu peux t'inscrire afin de préserver tes droits ;
- ▶ si tu décides, par contre, finalement de reprendre des études, tu dois en avvertir le FOREM ou l'ADG. Après tes



études, tu devras recommencer ton stage d'insertion à zéro si tu entres toujours dans les conditions.

Cette inscription te permettra de débiter un stage d'insertion de 12 mois qui, si tu l'effectues avec succès, te permettra de bénéficier d'allocations d'insertion.

Si tu décides de t'inscrire comme demandeur·euse d'emploi après tes études, l'ONSS, l'ONEM et l'AVIQ t'autorisent encore à travailler comme étudiant·e jusqu'au 30 septembre. Ton stage d'insertion peut quand même démarrer, il ne sera pas prolongé ou raccourci si tu exerces un job d'étudiant·e pendant les vacances scolaires. De plus, les jours de job étudiant situés après le 31 juillet sont comptabilisés dans ton stage d'insertion.

Pour rappel, si ton salaire dépasse 774,45 € brut par mois, tu perdras tes allocations familiales pour ce mois-là (montant indexé chaque année).

Attention! Contrairement à ces trois institutions, pour le Contrôle des Lois sociales, un·e étudiant·e diplômé·e n'a plus le statut « étudiant » et ne peut donc plus travailler en tant que tel. Effectuer un job étudiant une fois diplômé reviendrait donc à se mettre en faute par rapport au Contrôle des Lois sociales et risquer certaines sanctions.

26



3. JOBISTE ET FISCALITÉ

En tant que jobiste, quel que soit ton âge et tout comme tes parents, tu es obligé-e de déclarer aux impôts tes revenus professionnels. Ceux-ci seront calculés en fonction de ta situation personnelle, à savoir si tu es une personne isolé-e ou à charge de tes parents.

Tu es considéré-e à charge de tes parents si :

- ▶ tu fais bien partie du ménage au 1^{er} janvier ;
- ▶ tu ne reçois pas une rémunération qui est une charge professionnelle pour tes parents ;
- ▶ tes ressources ne dépassent pas un certain montant.

Attention ! Auparavant, les montants à ne pas dépasser pour rester fiscalement à charge de ses parents différaient selon qu'ils étaient imposé-es ensemble ou séparément. Depuis le 31 décembre 2023, le plafond à respecter est le même pour toutes et tous. Tu trouveras ces montants dans le tableau ci-dessous.

Si ces conditions sont respectées, tes parents et toi bénéficieras d'une réduction fiscale qui varie également en fonction du nombre d'enfants du ménage.

On entend par revenus professionnels :

- ▶ les rémunérations des jobs étudiants ;
- ▶ les allocations de chômage ;
- ▶ les revenus professionnels ;
- ▶ les contributions alimentaires ;
- ▶ les revenus de biens immobiliers, mobiliers ou capitaux ;
- ▶ les indemnités d'assurance maladie-invalidité ;
- ▶ les revenus de capitaux pour les jeunes majeur-es ou émancipé-es.

Et non :

- ▶ les allocations familiales ;



- ▶ les bourses d'études ;
- ▶ la rémunération de la personne handicapée en atelier protégé ;
- ▶ le revenu d'intégration sociale ;
- ▶ la première tranche de 3310 € des rémunérations perçues dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants (exercice d'imposition 2025, année de revenus 2024) ;
- ▶ la première tranche de 3820 € des rentes alimentaires perçues ;
- ▶ la première tranche de 30800 € des pensions perçues par les parents, grands-parents, etc.

Qui doivent tout de même figurer sur ta déclaration d'impôt.

En pratique: tu vas recevoir une déclaration simplifiée qui aura été préremplie par l'Administration fiscale. Si toutes les informations sont correctes, tu n'as rien à faire. Dans le cas contraire, tu recevras une déclaration d'impôt à remplir et à renvoyer au SPF Finances. Si tu ne l'as pas reçu, c'est à toi d'en faire la demande.

Garde en tête, que pour ne pas payer d'impôts, il faut que la totalité de tes revenus ne dépasse pas :

Situation	Montant pour l'année 2023 (déclaration fiscale 2024)	Montant pour l'année 2024 (déclaration fiscale 2025)
Jeune vivant seul-e (isolé-e)	14514,29 € bruts	<i>Indisponible pour l'instant</i>
Jeune à charge d'un couple marié ou de cohabitants légaux	7010 € nets (11952 € bruts)	7290 € nets (12768 € bruts)
Jeune à charge d'une contribuable isolée	Si tu dépasses ce montant, tu ne seras plus fiscalement à charge de tes parents qui paieront alors davantage d'impôts.	Si tu dépasses ce montant, tu ne seras plus fiscalement à charge de tes parents qui paieront alors davantage d'impôts.
Jeune handicapé à 66 % à charge d'un contribuable isolé		



Ces montants incluent les montants déductibles de 3 310 € (revenus 2024 — exercice d'imposition 2025) dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant ou de 3 820 € brut dans le cadre d'une contribution alimentaire.

Dans tous les cas et peu importe si tu dépasses la limite autorisée, tu devras effectuer une déclaration d'impôt!

Comment calculer ton salaire brut en net ?

Si, par exemple, tu vis avec tes deux parents et que tu as travaillé sous contrat d'occupation étudiant pendant toute l'année 2024 et que tu as gagné un salaire de 12 000 € brut :

Salaire brut : 12 000 €.

De ce salaire brut on enlève les 2,71 % de cotisation de solidarité : $2,71 \% \text{ de } 12\,000 \text{ €} = 11\,675 \text{ €}$.

Ensuite, on enlève également la déduction sous contrat étudiant de 3 310 € : $11\,675 \text{ €} - 3\,310 \text{ €} = 8\,365 \text{ €}$.

Et enfin les frais forfaitaires de 20 % (qui sont accordés à tous les travailleur-euses et ne doivent pas être prouvés) $20 \% \text{ de } 8\,365 \text{ €} = 6\,692 \text{ €}$.

Total des ressources nettes : 6 692 €.

Tu ne dépasses donc pas le plafond pour l'année 2024 — exercice d'imposition 2025 de maximum de 7 290 € nets (soit 12 768 € bruts) pour rester à charge de tes parents.

Attention! Les revenus perçus par l'étudiant-e en alternance sont cumulés aux revenus qu'il perçoit pour un job étudiant.



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 étudiant-es ou travailleur-euses débutant-es, plus de 50 % des travailleur-euses intérimaires ont moins de 30 ans.

Et cette réalité s'intensifie ! Pour les Jeunes FGTB, il est hors de question que le travail intérimaire devienne la seule porte d'entrée vers l'emploi ! Les employeur-euses sont avides de 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-e travailleur-euse permanent-e ;
- ▶ le surcroît temporaire de travail ;
- ▶ l'exécution d'un travail exceptionnel ;
- ▶ l'insertion professionnelle en vue d'un engagement ;
- ▶ les prestations/productions artistiques ;
- ▶ l'occupation dans le cadre d'un trajet de mise au travail, approuvé par la région, pour des chômeur-euses de longue durée et des bénéficiaires d'une assistance sociale financière.

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 !

30



L'intérim est, par définition, temporaire. Mais les employeur-euses contournent régulièrement ces obligations, sois vigilant-e! En cas de doute, contacte les Jeunes FGTB ou un-e délégué-e syndical-e 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-euse, par exemple, fasse payer les vêtements de travail ou « oublie » de donner aux travailleur-euses intérimaires certains avantages comme les chèques-repas ou autres primes... Cela leur est interdit!

L'ensemble des 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 travailleur-euses régulièr-es de l'entreprise.

De plus en plus d'étudiant-es cherchent un job étudiant via les agences d'intérim. L'agence d'intérim est dès lors juridiquement l'employeur-euse.

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-e avant de signer un contrat!

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 travailleur-euses intérimaires doivent signer leur contrat avant le début de la mission ;
- ▶ tu peux également signer ton contrat digitalement à l'aide de ta carte d'identité ou d'un code personnel ;
- ▶ si tu as plusieurs missions chez un-e même opérateur-riche, 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 représentant·es des travailleur·euses ;
- ▶ ton salaire est versé par l'entreprise intérimaire mais ne peut être inférieur à celui d'un travailleur·euse (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 page 13) ;
- ▶ l'agence d'intérim te retient, en fonction de la nature de ton contrat (étudiant·e 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 travailleur·euses qui sont soumis·es 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·e jobiste tu as des droits supplémentaires par rapport aux intérimaires ordinaires.

En effet, tu as droit à un certain nombre de mesures supplémentaire visant à protéger non seulement ta sécurité et ta santé, mais aussi ta santé physique et mentale ainsi que ton développement.

C'est pourquoi, pour des raisons de sécurité, certaines tâches ne peuvent t'être confié·es en tant que jobiste intérimaire.



Les voici :

- ▶ conduite d'engins de transport motorisés et d'engins de levage, sauf autorisation spéciale des services d'inspection ;
- ▶ utilisation de pistolet chasse-clous ;
- ▶ utilisation de machines de menuiserie, de machines de tannerie, de presses et cisailles à métaux, de découpeuses industrielles, formage de matières plastiques ;
- ▶ remplissage de conteneurs de liquides inflammables, de réservoirs de GPL ;
- ▶ travaux de terrassement ;
- ▶ montage et démontage d'échafaudages ;
- ▶ soudure et découpe, travail dans les espaces confinés ;
- ▶ élagage et abattage de hautes futaies ;
- ▶ utilisation d'air comprimé ;
- ▶ travail dans les endroits avec risque d'exposition à l'amiante, au mercure, au sulfure de carbone ou au benzène ;
- ▶ utilisation de peintures contenant du plomb.

Certaines exceptions peuvent être autorisées pour les étudiant-es de plus de 18 ans dont l'orientation scolaire correspond au métier pratiqué. Ces exceptions nécessitent l'accord du médecin du travail, du-de la conseiller-ère en prévention ainsi que du Comité de Prévention et de Protection de l'entreprise ou tu iras travailler et doivent être réalisées sous la supervision d'un-e travailleur-euse expérimenté-e.

Pour plus d'informations concernant les tâches interdites en tant qu'étudiant-e, tu peux consulter le site suivant :

jesuisjobiste.be



5. JOBISTES: ACCUEIL ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Accueil

L'employeur-euse devra consacrer toute l'attention nécessaire à ton accueil comme étudiant-e jobiste. Il ou elle devra non seulement t'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 ta fonction. Outre l'accueil, l'employeur-euse devra t'assurer un accompagnement par un-e travailleur-euse expérimenté-e (parrain ou marraine). Ces dispositions doivent être reprises dans un document distinct.

L'employeur-euse doit t'informer 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 (EPI) ;
- ▶ l'organisation de pauses ;
- ▶ l'existence d'une délégation syndicale et d'un CPPT (Comité pour la Prévention et la Protection au Travail).

2. Connaître les risques du travail pour ta santé

En tant que jobiste, tu bénéficies d'une protection particulière sur ton lieu de travail. L'employeur-euse ne peut pas t'exposer à des risques inconsidérés. Pour certaines activités, un examen médical préalable est requis et certaines fonctions dangereuses te sont purement et simplement interdites. Même s'il y a toujours des exceptions...

La base pour déterminer si tu peux exercer ou non une fonction est l'analyse de risques préalable réalisée par l'employeur-euse. Avant que tu puisses être mis au travail, celui-celle-ci doit analy-



ser les risques auxquels tu pourrais être exposé-e pendant ton travail. Lors de cette analyse de risques, l'employeur·euse doit tenir compte de ta santé physique et mentale, de ton manque d'expérience, de ton manque de formation, du fait que tu n'as pas nécessairement conscience de certains risques. Dans tous les cas, cette analyse doit évaluer les éléments suivants :

- ▶ L'équipement et l'aménagement du lieu de travail et du poste de travail ;
- ▶ la nature, le degré et la durée de l'exposition aux agents chimiques, physiques et biologiques ;
- ▶ les agents et équipements de travail utilisés (par ex. Les machines et leur maniement) ;
- ▶ l'organisation du travail ;
- ▶ le niveau de formation et d'information des étudiant-es jobistes.

Sur base de cette analyse, l'employeur·euse doit également déterminer les mesures de prévention. L'une de ces mesures peut être l'interdiction d'un travail. D'autres mesures peuvent être, par exemple, que tu ne sois autorisé·e à exercer qu'une partie de la fonction, ou seulement en présence de travailleur·euses expérimenté·es ou après une formation complémentaire, etc. L'employeur·euse doit communiquer le résultat de cette analyse de risques à l'agence d'intérim qui est également responsable du bien-être et de la sécurité au travail.

35



Sont interdites pour les jobistes intérimaires, les activités qui :

- ▶ vont objectivement au-delà des tes capacités physiques ou psychologiques ;
- ▶ t'impliquent une exposition à des substances : toxiques ou cancérigènes ;
- ▶ t'impliquent une exposition à des radiations ionisantes ;
- ▶ t'exposent à des températures extrêmes de froid ou de chaud, ou à des bruits ou vibrations.

Sous certaines conditions, tu peux malgré tout exercer des activités dites interdites si :

- ▶ tu as 18 ans ou plus ;
- ▶ l'orientation de tes études correspond aux travaux à effectuer ;
- ▶ l'employeur-euse a demandé l'avis de son service de prévention et de la délégation des travailleur-euses (CPPT).

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-euse 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 délégué-es au CPPT t'aideront à t'assurer que tout est mis en œuvre pour préserver ta santé et ta sécurité au travail !



6. ÉTUDIANT·E INDÉPENDANT·E

1. Statut d'étudiant·e indépendant·e

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

En effet, dans les deux cas, les étudiant·es représentent une main-d'œuvre assez bon marché, flexible et docile, plutôt avantageuse pour certain·es employeur·euses. Le statut d'étudiant·e indépendant·e renforce encore davantage les possibilités d'abus puisque certain·es « employeur·euses » peuvent proposer ce type de statut aux jeunes, dans le but de limiter encore plus leurs propres cotisations sociales. Il s'agit en fait dans ce cas d'un travail salarié déguisé (puisque'il y a des prestations pour un·e « employeur·euse-client·e »), mais qui coûte davantage aux jeunes, sans les couvrir aussi bien qu'un·e travailleur·euse salarié·e (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·e indépendant·e est particulièrement favorable pour les entreprises dites d'économie collaborative (*Deliveroo, Uber*, etc.) qui font donc appel à des travailleur·euses 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.

Prudence donc, se lancer en tant qu'indépendant·e c'est aussi prendre de gros risques, c'est énormément de démarches et encore moins de couverture sociale que les jobistes salarié·es. Les Jeunes FGTB rappellent que la tâche principale d'un·e étudiant·e est d'étudier et que l'enseignement doit être gratuit



et accessible à l'ensemble des étudiant-es. Il n'est pas normal pour nous qu'un-e étudiant-e doive travailler pour pouvoir suivre des études. Les gouvernements doivent investir dans ce sens, afin de réduire les inégalités sociales.

2. Comment obtenir le statut d'étudiant-e indépendant-e ?

Pour bénéficier du statut d'étudiant-e indépendant-e, tu dois remplir les conditions suivantes :

- ▶ Être âgé-e entre 18 ans et 25 ans : l'assujettissement prend fin à partir du 4^e trimestre de l'année civile au cours de laquelle tu atteins l'âge de 25 ans.
- ▶ Être inscrit-e comme étudiant-e à titre principal dans un établissement d'enseignement 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-e comme étudiant-e à « titre principal » signifie être inscrit-e pour au moins 27 crédits ou, si les études suivies ne sont pas exprimées en crédits, pour au moins 17 heures de cours par semaine.

38



Ces conditions englobent :

- ▶ 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.
- ▶ tu dois également prouver à la caisse d'assurance sociale que tu suis régulièrement les cours, en fournissant un des trois documents suivants :
- ▶ une attestation de présence aux cours et aux examens rédigée par l'école ;
- ▶ une attestation de l'école qui déclare t'accompagner dans ton projet d'entrepreneuriat ;
- ▶ tout justificatif prouvant que tu as été empêché-e par un cas de force majeure indépendant de ta volonté, de suivre régulièrement les cours ou de te présenter aux examens.



Attention ! Ces conditions sont exclusivement réservées au statut d'étudiant·e indépendant·e. Si tu ne remplis pas ces conditions, tu devras exercer ton activité en tant qu'indépendant·e classique. Dans tous les cas, 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.

3. Démarches

Pour obtenir le statut d'étudiant·e indépendant·e, tu dois introduire une demande d'assujettissement auprès de la caisse d'assurances sociales (CAS), par écrit ou par voie électronique. Si tu disposes d'une attestation d'inscription établie par l'établissement d'enseignement auquel tu es inscrit·e, alors tu dois la joindre à ta demande. Sinon, après avoir reçu la demande, la CAS te demandera de lui transmettre cette attestation aussi rapidement que possible.

Cette attestation doit permettre à la caisse d'établir différentes données, telles que :

- ▶ ton inscription dans un établissement ;
- ▶ le type d'études poursuivies ;
- ▶ le nombre de crédits ou le nombre d'heures par semaine.

Tu dois également leur faire parvenir une déclaration par laquelle tu t'engages à suivre régulièrement les cours durant l'année académique à venir. Ces deux documents doivent parvenir à la caisse, au plus tard, le 31 mars de l'année civile au cours de laquelle l'année académique prend fin.

Dès que la CAS dispose de ta demande, de l'attestation d'inscription et de ta déclaration, elle procédera à la vérification des conditions d'assujettissement en tant qu'étudiant·e indépendant·e.



4. Cotisations sociales

Tout·e indépendant·e doit payer des cotisations sociales, calculées en fonction d'un pourcentage de ses revenus professionnels. Ce nouveau statut a consacré aux étudiant·es indépendant·es un régime plus avantageux sur le plan des cotisations sociales, celles-ci seront moins élevées que celles dont sont redevables les indépendant·es à titre principal.

Si l'ensemble de tes revenus annuels ne dépasse pas 8430,73 €, tes revenus seront totalement exemptés de cotisations sociales.

Si l'ensemble de tes revenus se situe entre 8430,73 € et 16861,46 €, tu seras redevable d'une cotisation sociale réduite de 20,50 % sur la partie qui dépasse les 8430,73 €.

Si tu perçois plus de 16861,46 € par an, tu deviens un·e indépendant·e à part entière et es assujetti en tant que tel. Tu devras alors payer une cotisation qui s'élève au minimum à 899,15 € par trimestre. Durant les 3 premières années de ton activité, tu te verras réclamer une cotisation sociale provisoire forfaitaire d'environ 99,47 € par trimestre.

Attention! Tu pourras demander à ta caisse de cotisations sociales de ne pas payer de cotisations si tu as une idée précise de tes revenus et que tu peux démontrer objectivement que ceux-ci ne dépasseront pas le seuil de 8430,73 €.

5. Allocations familiales

Les allocations familiales ayant été régionalisées, les conditions peuvent être différentes d'une région à l'autre.

Que tu sois jobiste ou étudiant·e indépendant·e, toutes ces heures de travail comptent.

Pour conserver ton droit aux allocations familiales, tu ne pourras pas travailler plus de 600 heures en Flandre et en Wallonie



et pas plus de 240 heures par trimestre à Bruxelles.
Pour en savoir plus, contacte ta caisse d'allocation familiale.

6. Incapacité de travail et soins de santé

La protection sociale dont tu bénéficies en tant qu'étudiant-e-indépendant-e dépend du montant de la cotisation que tu paies. Si tu cotises comme indépendant-e à titre principal, tu ouvres des droits complets dans tous les secteurs (remboursement des soins de santé, assurance incapacité de travail, assurance invalidité et assurance maternité, prestations familiales pour tes enfants, etc.).

Si tu paies une cotisation réduite ou si tu ne dois payer aucune cotisation (ce qui sera souvent le cas), tu conserves toutefois certains droits :

- ▶ en matière de prestations familiales en tant qu'enfant bénéficiaire, moyennant un contrôle des revenus dans certains cas. Pour plus d'informations : voir le site de votre organisme de paiement ;
- ▶ en matière de remboursement de soins de santé, tu restes à charge de tes parents. Dans le cas où tu ne peux plus être à charge de tes parents, tu peux encore ouvrir des droits en tant qu'étudiant-e dans l'enseignement du 3^e niveau (Universités et Hautes écoles) sans limite d'âge ou en qualité de résident-e ;
- ▶ en matière d'assurance incapacité de travail, invalidité et maternité, tu n'ouvres pas de droits, mais la période durant laquelle tu bénéficies du statut d'étudiant-e-indépendant-e (en dehors de ton début d'activité, donc, après au moins 3 ans), durant laquelle tu paies une cotisation réduite et qui précède immédiatement le début d'une activité indépendante à titre principale sera prise en compte pour l'accomplissement de ton stage d'attente à la mutuelle.



7. Impôts

Le régime fiscal du statut des étudiant-es-indépendant-es est identique à celui des jobistes.



7. 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 l'ensemble des travailleur-euses d'où qu'ils ou elles 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 travailleur-euses, hommes et femmes, avec et sans emploi, belges ou immigré-es, jeunes et plus âgé-es, avec ou sans papiers...

Sur le terrain, les travailleur-euses sont représenté-es au sein de leur entreprise par leurs délégué-es. Ils ou elles peuvent faire appel à elles et eux en cas de problème ainsi qu'aux services juridiques de la FGTB. En cas de conflit social, si une grève se produit, les travailleur-euses 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-euse, compense une grande partie des cotisations syndicales payées par le ou la travailleur-euse.

Les chômeur-euses ont également accès aux services de la FGTB. Ils ou elles y reçoivent des informations, sont orienté-es dans leurs démarches et bénéficient, si nécessaire, d'une aide juridique. Comme pour les travailleur-euses, la FGTB défend également les intérêts collectifs des chômeur-euses 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-es ensemble que seul-e et isolé-e



face à l'employeur·euse. Les membres actif·ves dans l'action syndicale sont des militant·es parmi lesquel·les on retrouve les délégué·es. Un·e délégué·e ou un·e représentant·e syndical·e représente les travailleur·euses auprès des employeur·euses.

3. Quelle est la structure de la FGTB ?

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 travailleur·euses 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 délégué·es et les travailleur·euses 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 leurs spécificités propres. 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. La FGTB mène des actions pour tous les publics : les jeunes, les travailleur·euses sans emploi, les



femmes, les immigré-es, les (pré-)pensionné-es. 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 animateur-rices 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-riche de ta région ou le Secrétariat général des Jeunes FGTB! (Voir page 50.)

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 », « Fin d'école, faim d'emploi (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 des jeunes travailleur-euses », « DETOX », « DETOX Antifa ».

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 étudiant-es et les jeunes en stage d'insertion professionnelle peuvent devenir membres gratuitement des Jeunes FGTB. Visite notre site: jeunes-fgtb.be



8. DIVERS

À ta souris...

jeunes-fgtb.be
espacejeunes.be
bruxelles-j.be
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
abvv-jongeren.be

Koter

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 Choix du site dans le menu uclouvain.be	010 47 21 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

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
Mouscron 056 33 69 48
Wavre 010 47 10 80
siep.be

Agence fédérale pour les allocations familiales 0800 35 950
(à Bruxelles, FAMIRIS)
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 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
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	0475 70 65 86
6000 Charleroi	rue de Grand Central 91	0471 67 29 56
7100 Haine-St-Paul	rue H. Aubry 23	064 23 61 19
6700 Arlon	rue des Martyrs 80	063 24 22 59
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 48
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 54

ADRESSE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

1000 Bruxelles rue Haute 42 02 506 83 92

jeunes@jeunes-fgtb.be



JE VEUX ME SYNDIQUER AUX JEUNES FGTB !

L'affiliation aux Jeunes FGTB est GRATUITE durant les études et le stage d'insertion.

Elle t'ouvre les portes de tous les services de la FGTB de ta région : informations sur l'actualité, activités culturelles et militantes, aide juridique, service chômage, etc.

Nom :

Prénom :

Rue et numéro :

Ville + code postal :

Tél./GSM :

Mail :

Numéro de registre national :

Situation : Étudiant-e / En stage d'insertion / Apprenti-e

École ou Entreprise (optionnel) :

Je souhaite m'inscrire à la newsletter des Jeunes FGTB : OUI / NON

Je souhaite participer aux activités des Jeunes FGTB : OUI / NON

Date et signature :

Tous les champs sont obligatoires

Formulaire à renvoyer au
Secrétariat général des Jeunes FGTB
rue Haute 42 — 1000 Bruxelles
ou par mail : jeunes@jeunes-fgtb.be

Les informations communiquées par le biais de ce formulaire sont uniquement destinées à un usage interne. En adressant ce formulaire aux Jeunes FGTB, je les autorise expressément à traiter mes données en vue de mon affiliation. Ce traitement sera effectué en conformité avec la politique de confidentialité des Jeunes FGTB (jeunes-fgtb.be/?page_id=3798).

Vous avez notamment le droit d'accéder à vos données, de les faire modifier ou de les faire supprimer.

Pour toute question à ce propos, vous pouvez écrire à dpo@cepag.be



JEUNES★FGTB

mars 2024

Éditrice responsable : Catherine Opalinski - rue Haute 42 - 1000 Bruxelles