

TRAVAIL ÉTUDIANT : STOP

Le travail étudiant est en augmentation constante depuis une dizaine d'années, hausse favorisée par des changements législatifs qui tendent à le rendre sans cesse plus attractif pour les employeurs. Est-ce aussi favorable aux étudiants eux-mêmes ? Et quel impact sur les autres salariés ?

Yves Martens (CSCE)

Un étudiant peut travailler sous contrat normal ou sous contrat d'occupation d'étudiant, seul ce dernier étant soumis à un régime dérogatoire en Sécurité sociale. Ces dernières années, la dérégulation en la matière a connu plusieurs étapes, allant toujours plus loin dans l'élargissement des possibilités d'exonération et l'augmentation de la flexibilisation. Des modifications qui ont provoqué une explosion du recours au travail étudiant.

Le quota de jours... devenus heures

Avant 2005, le travail des étudiants (donnant lieu à des exonérations de cotisations sociales) était strictement limité aux vacances d'été (mois de juillet, août ou septembre) pour une période d'un mois maximum (23 jours de travail effectif pour être précis, indépendamment du nombre d'heures prestées durant ces journées). En 2005 (à partir du 1^{er} octobre), ce maximum a été doublé, réparti en 23 jours durant l'année scolaire et 23 jours durant les vacances scolaires. En 2012, le maximum a été encore (légèrement) augmenté, à cin-

quante jours, mais, surtout, il s'agissait à partir de ce moment des cinquante premiers jours d'occupation d'une année calendrier, sans distinction donc entre période d'été et temps scolaire. Un seul verrou demeurerait : le fait que l'on comptait une journée pleine quel que soit le nombre d'heures prestées. Cela signifie donc que, de 2012 à 2016, toute journée travaillée, même si elle ne comportait qu'une ou deux heures de prestations, était décomptée du quota de cinquante jours. Ce verrou ultime a sauté à son tour au 1^{er} janvier 2017. Désormais, le régime sous cotisations réduites est porté à 475 heures maximum par année civile, qu'importe donc le nombre de jours de travail. (*Lire l'encadré p. 7*) Cette flexibilisation à outrance fait de l'étudiant le « bouche-trou parfait ». Auparavant, l'étudiant appelé pour un renfort de deux heures avait un argument de poids pour refuser, car pour ces deux petites heures, il perdait donc une journée entière dans son décompte maximal. A présent, il est vraiment sans défense sur ce point. Notons encore une dernière (en date) mesure de flexibilisation prise par le Conseil des ministres du



OU TOUJOURS PLUS ?

26 juillet 2017 : les étudiants jobistes mineurs (entre quinze et moins de dix-huit ans) pourront à partir du 1^{er} janvier 2018 travailler le dimanche. Il ne leur reste plus comme dernière barrière que l'interdiction du travail de nuit.

Cotisations riquiqui

Avant 1997, l'exonération de cotisations sociales était totale. En 1997 a été instaurée une cotisation de solidarité de 5% à charge de l'employeur et de 2,5% à charge de l'étudiant durant l'été, 8% à charge de l'employeur et 4,5% à charge de l'étudiant durant l'année scolaire. (*Lire l'encadré ci-contre pour la situation actuelle*). Ce régime était appliqué pour autant que l'étudiant n'ait pas été soumis au régime de la Sécurité sociale des travailleurs salariés en raison d'une activité durant l'année sco-

La flexibilisation à outrance fait de l'étudiant le « bouche-trou parfait ».

laire chez le même employeur, sauf dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants pendant les vacances de Noël et/ou de Pâques. Le « rapport au roi » (qui permet de connaître les intentions visées par l'arrêté royal, comme c'est le cas des travaux préparatoires pour une loi) indiquait : « L'instauration d'une cotisation spéciale de solidarité à charge des étudiants et de leurs employeurs a pour objet de solidariser les étudiants avec les travailleurs salariés, étant donné que souvent, les étudiants sont bénéficiaires d'allocations familiales et disposent d'une protection sociale en matière de soins de santé en qualité de personnes à charge. (...) La cotisation de solidarité est assimilée aux cotisations de Sécurité sociale perçues sur la rémunération des travailleurs salariés. Ladite cotisation n'ouvre cependant aucun droit à l'étudiant en matière de Sécurité sociale. Le produit de la cotisation de solidarité susvisée est versé au Fonds pour l'équilibre financier de la Sécurité sociale. » Si l'objectif est de garantir l'équilibre de la Sécu, pourquoi diable se contenter d'une cotisation symbolique, qui n'ouvre aucun droit présent ni futur ? C'est une remarque qui vaut d'ailleurs pour l'ensemble des réductions et/ou exonérations de cotisations sociales : il est paradoxal (mais typique des derniers gouvernements) de priver la Sécu de recettes, puis de « s'étonner » de son déficit. En l'absence de protection sociale personnelle (seuls les accidents de travail sont couverts), l'étudiant se retrouvera sans revenu s'il est malade (ses soins de santé seront couverts par la mutuelle de ses parents) ou s'il veut ou doit prendre congé. Il ne cotise ni pour le chômage ni pour sa future pension. Et, évidemment, il représente pour l'employeur un coût salarial écrasé qui le met dans une position de concurrence déloyale envers les autres salariés.

Dans l'écrasante majorité des cas (vous pouvez signaler les exceptions à la rédaction), les étudiants ne sont



QUELLES COTISATIONS À L'ONSS ?

Durant 475 heures par année civile, l'étudiant et l'employeur sont soumis uniquement aux cotisations de solidarité. Ces 475 heures de travail peuvent être réparties indifféremment durant les vacances d'été ou pendant l'année. La rémunération versée aux étudiants occupés pendant ces 475 heures de travail est soumise à une cotisation de solidarité de 2,71 % pour l'étudiant et de 5,42% à charge de l'employeur. Les heures prestées après l'épuisement des 475 heures ne sont plus soumises aux cotisations de solidarité mais aux cotisations sociales ordinaires de 13,07%. (Sauf exception, lire l'encadré Horeca p. 8.) L'employeur reçoit un avertissement de l'ONSS lui indiquant le nombre d'heures dépassant du contingent de l'étudiant. Le site <https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html> permet à l'étudiant et à l'employeur de vérifier si le quota des 475 heures est ou non atteint.

L'étudiant qui travaille depuis au moins douze mois, de manière ininterrompue, pour un même employeur, devient un travailleur « ordinaire » et ne peut plus conclure de contrat d'occupation étudiant avec cet employeur, de manière définitive (donc même les années suivantes).

Etudiant ou pas, il existe d'autres situations où le travailleur ne cotise pas à l'O.N.S.S. :

- ▷ travail occasionnel, pour les besoins du ménage, chez un ou plusieurs employeurs, au maximum 8 h/semaine (par exemple baby-sitting, jardinage);
- ▷ travail dans le secteur socioculturel pour autant que l'organisme dans lequel il travaille soit reconnu par un ministère et qu'il y travaille maximum 25 jours/an (AR 28/11/1969 Art. 17);
- ▷ travail saisonnier dans l'agriculture et l'horticulture (vendanges, cueillette de fruits, de houblon, de fraises, de tabac, ...).

AGE	% RMMM	SALAIRE	38 h/sem	39 h/sem	40 h/sem
16 ans	70 %	1.093,81	6,64	6,47	6,31
17 ans	76 %	1.187,56	7,21	7,02	6,85
18 ans	82 %	1.281,32	7,78	7,58	7,39
19 ans	88 %	1.375,07	8,35	8,13	7,93
20 ans	94 %	1.468,83	8,92	8,69	8,47
21 ans	100 %	1.562,59	9,48	9,24	9,01

pas payés selon le barème de leurs collègues qui font le même travail, mais au salaire minimum. Pire que ça, ce dernier connaît des variations selon l'âge ! Sans justification objective, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM) est ainsi amputé de 6% par année en dessous de 21 ans ! (*Lire le tableau ci-dessus*).

Ce n'est pas anodin, puisque la grosse majorité (64%) des étudiants jobistes en 2016 avaient moins de 21 ans et subissaient donc cette discrimination salariale. Ajoutons que l'employeur ne doit respecter qu'un préavis minime (trois à sept jours selon le cas) pour mettre fin à un contrat d'occupation étudiant. Le coût annuel pour l'employeur d'un étudiant qui travaillerait huit heures

Le salaire étudiant brut par rapport au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMM).



LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Avant 18 ans, il n'y a pas de conditions de revenu pour le versement des allocations familiales (jusqu'au 31 août de l'année civile où l'étudiant a 18 ans).

Après 18 ans, **l'activité lucrative permet de maintenir les allocations familiales** pour autant qu'elle respecte les conditions ci-dessous :

▷ **Si l'étudiant travaille durant l'année scolaire :**

il doit travailler moins de 240h par trimestre durant l'année scolaire (1^{er}, 2^{ème}, 4^{ème} trimestre) quel que soit le type de contrat. Si la limite d'heures est dépassée, les allocations seront supprimées pour tout le trimestre.

▷ **Si l'étudiant travaille durant les vacances scolaires :**

il conserve ses allocations familiales, sans limite d'heures de travail, ni de plafond de revenu.

▷ **Si l'étudiant travaille après la fin de ses études :**

– en juillet, août et septembre le jeune qui termine ses études (et ne reprend pas d'études l'année suivante) a droit à ses allocations familiales aux mêmes conditions : 240h maximum de travail sur le trimestre.

– s'il s'inscrit comme demandeur d'emploi (Actiris ou Forem) en juillet, il débute un stage d'insertion professionnelle (ex-stage d'attente) le 1^{er} août. Durant cette période de (minimum) douze mois, le jeune qui travaille sous contrat d'occupation étudiant (uniquement en juillet, août et septembre), contrat de travail ordinaire ou sous statut indépendant bénéficie de ses allocations familiales sous certaines conditions :

- En juillet s'il ne dépasse pas 240h de travail sur le trimestre
- De août à fin septembre :

* s'il ne dépasse pas 530,49 € bruts par mois, quelle que soit la forme du contrat de travail. En cas de dépassement, le service des allocations familiales vérifie s'il ne dépasse pas les 240h de travail sur le 3^{ème} trimestre (juillet, août et septembre) pour qu'il puisse garder ce droit.

Ou

* s'il ne dépasse pas 240h sur le 3^{ème} trimestre. En cas de dépassement, le service des allocations familiales vérifie s'il ne dépasse pas 530,49 € brut/ mois pour qu'il puisse garder ce droit.

S'il ne remplit pas l'une de ces deux conditions il n'aura pas droit à ses allocations familiales pour l'ensemble du trimestre.

▷ - L'étudiant terminant fin juin l'enseignement secondaire bénéficie d'allocations familiales jusqu'au 31 août.

- L'étudiant terminant fin juin/début septembre l'enseignement supérieur bénéficie d'allocations familiales jusqu'au 30 septembre.

Le stage d'insertion professionnelle (ex-stage d'attente) de l'étudiant qui travaille sous contrat d'occupation étudiant, après la fin de ses études, ne sera pas prolongé ni raccourci. S'il travaille après le 31 juillet, ses journées de travail sont comptées dans le stage d'insertion. Le jeune demandeur d'emploi reste bénéficiaire de ses allocations familiales durant son stage d'insertion, à condition de prouver qu'il a demandé et subi la vérification semestrielle de ses recherches d'emploi. Il ne les recevra cependant pas pour le mois entier au cours duquel il perçoit une rémunération supérieure à 530,49 € bruts par mois, quelle que soit la forme du contrat de travail.

⇒ par semaine durant toute l'année (soit 416 heures au total) est inférieur à celui d'un jeune salarié de 30,8 % s'il s'agit d'un étudiant de 18 ans et de 15,7 % s'il est âgé de 21 ans. Quant à l'aspect réputé plus attractif pour l'étudiant de ce système, il est aussi à mettre en perspective par rapport aux divers avantages prévus dans le droit du travail et dans la Sécu et auxquels l'étudiant n'a pas accès. Certes, l'étudiant perçoit en salaire direct un net plus important, mais cet « avantage » ne pèse pas bien lourd au moindre souci ou simplement s'il veut prendre congé, que ce soit pour des vacances ou pour l'étude. (*Lire l'infographie page 9.*)

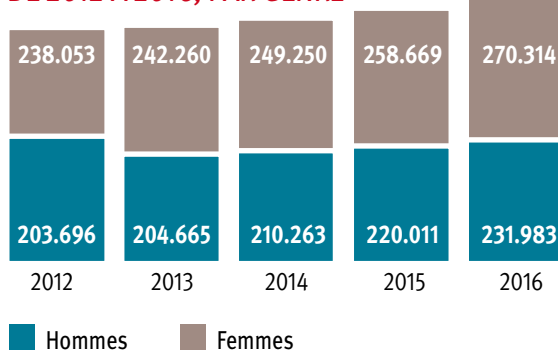
Tous ces éléments de dérégulation ont renforcé la concurrence déloyale que les étudiants exercent sur les autres salariés, en premier lieu les travailleurs (en majorité des travailleuses) à temps partiel, les jeunes demandeurs d'emploi, les intérimaires et les saisonniers.

Croissance continue

Dès lors on comprend aisément que le travail étudiant soit en constante croissance depuis 2005, avec une exception en 2009, probablement due à la crise économique, et ait vraiment explosé ces dernières années. (*Lire le graphique ci-dessous*) Que l'on parle en termes de nombre d'employeurs (+9 %), d'étudiants (+14 %), de jobs (+22 %), de jours prestés (+25 %) ou de salaires perçus (+30 %), tous les indicateurs sont en augmentation entre 2012 et 2016. La hausse en revenus perçus est globale, vu l'augmentation des prestations, elle ne signifie pas une augmentation individuelle (à part via l'indexation) du salaire étudiant, qui garde les caractéristiques précitées. Notons que les travailleurs étudiants

EVOLUTION DU NOMBRE D'ÉTUDIANTS JOBISTES

DE 2012 À 2016, PAR GENRE



Le nombre de travailleurs étudiants ne cesse d'augmenter depuis quelques années et ce sont en majorité des femmes.



50 JOURS SUPPLÉMENTAIRES DANS L'HORECA

Les employeurs du secteur de l'Horeca (restaurant, bar,...) peuvent librement choisir d'employer un jeune soit sous contrat étudiant

soit comme travailleur occasionnel. Un étudiant pourra donc utiliser ses 475 heures sous cotisations de solidarité ET 50 jours comme

travailleur occasionnel dans le secteur Horeca. Les 50 jours Horeca doivent être déclarés sous le statut de travailleur occasionnel. Une

cotisation ordinaire (13,07%) est prélevée sur un forfait horaire de 7,90 € ou un forfait journalier de 47,40 €, quel que soit le salaire réel.

	ÉTUDIANT 18 ANS	ÉTUDIANT 21 ANS	JEUNE TRAVAILLEUR DE 18 ANS ET +
Salaire brut	7,78 €	9,49 €	9,49 €
Cotisations personnelles ONSS	2,71 % 0,21 €/heure	2,71 % 0,26 €/heure	13,07 % 1,24 €/heure
Salaire net	7,57 €	9,23 €	8,25 €
Heures (8 h/sem.)	416 heures	416 heures	416 heures
Revenu annuel du jeune	3.149,30 €	3.840,62 €	3.431,65 €
Cotisations patronales ONSS	5,42 % 0,42 €/heure	5,42 % 0,51 €/heure	24,92 % 2,36 €/heure
Coût horaire/employeur	8,20 €	10,00 €	11,85 €
Coût annuel employeur	3.412,47 €	4.161,56 €	4.931,34 €
Recours à 2 semaines de congé (pour étudier ou passer un examen) - 16 h	2 jours de congé non rémunérés - 121,13 €	2 jours de congé non rémunérés - 147,72 €	Acquis de 4 jours de congés payés
Double pécule de vacances	0,00 €	0,00 €	263,09 €
2x8 h de maladie sur l'année	- 121,13 €	- 147,72 €	Salaire garanti (ta journée de travail est rémunérée).
Intervention dans les frais de transport	Pas toujours	Pas toujours	Intervention dans les frais par l'employeur
Cotisation pour la pension	Non	Non	Oui
Période d'essai	Les 3 premiers jours (l'employeur peut te licencier sans préavis).	Les 3 premiers jours (l'employeur peut te licencier sans préavis).	Non
Préavis de licenciement	Max. 7 jours	Max. 7 jours	Min. 7 jours
TOTAL	2.907,04 €	3.545,18 €	3.694,74 €

Cette comparaison entre trois situations de jeunes travailleurs permet de voir que si l'employeur est toujours gagnant s'il engage un étudiant, c'est nettement moins le cas pour le travailleur (calcul réalisé par les Jeunes CSC).

Cette dérégulation a renforcé la concurrence déloyale des étudiants envers les autres salariés.

sont en majorité des femmes (54 %), en proportion de leur majorité équivalente dans les études supérieures. En revanche, il semble qu'elles soient, comme dans la vie professionnelle ultérieure, davantage concernées par les emplois les moins bien payés (55,31 % des jours de travail pour seulement 53,54 % des revenus).

Nous allons donc nous pencher, dans la suite de ce dossier, sur les conditions dans lesquelles le travail étudiant nous semble légitime d'un point de vue syndical, progressiste, de l'intérêt général des travailleurs/euses et sur les solutions qui pourraient permettre en tout cas de ne pas être contraint de recourir à cet expédient... □

Les encadrés de cette introduction doivent beaucoup aux informations disponibles, et régulièrement mises à jour, sur le site d'Infor Jeunes. Les chiffres, infographies et graphiques sont eux basés sur des données de l'ONSS, synthétisés par les Jeunes CSC.



LES RÉDUCTIONS FISCALES

La Belgique fonctionne encore selon un système familialiste où le fait d'avoir un ou plusieurs enfants à charge permet de payer moins d'impôts, avec une « prime » à partir du troisième enfant. Dans ce contexte, les parents sont évidemment sensibles au fait que le travailleur étudiant n'excède pas les montants de revenus qui feraient perdre le précieux statut.

Revenus 2017 (exercice d'imposition 2018)

Ne sont pas pris en compte, quelle que soit la situation familiale : les rémunérations perçues par l'étudiant, à concurrence de 2.660 € bruts par an, dans le cadre d'un contrat d'occupation étudiant uniquement.

Au-delà, les plafonds de rémunéra-

tion maximum sont :

▷ **3.200 €** nets s'il est à charge des deux parents (conjoints mariés ou cohabitants légaux).

▷ **4.620 €** nets s'il est à charge d'un(e) isolé(e)

Si une pension alimentaire est versée, elle est considérée comme un revenu pour l'étudiant à charge d'un isolé, il faut donc l'additionner à ses autres revenus. Cependant, les premiers **3.200 €** ne sont pas à prendre en compte dans le calcul.

▷ **5.860 €** nets si l'enfant est atteint d'un handicap d'au moins 66% à charge d'un(e) isolé(e).

L'étudiant qui dépasse ces montants ne sera plus considéré comme étant à charge fiscalement des parents mais il ne paiera aucun impôt lui-même tant qu'il ne gagne pas plus de **7.570 €** nets.