

JOBS ÉTUDIANTS

édition
2024 - 2025



TU ES
ÉTUDIANT·E
ET TU CHERCHES UN
JOB ?

LES
INFOS UTILES
ET LA **LÉGISLATION**
SONT ICI !



Centre J
Centre d'information pour jeunes


Liège
Proximité



Les informations dédiées
à la jeunesse liégeoise sont sur



www.jeunesse-ardente.be



JOBS ÉTUDIANTS

ÉDITION 2024-2025

Centre J
Centre d'information pour jeunes


Liège
Proximité

Afin de faciliter la lecture de cette brochure, le masculin est utilisé comme genre neutre et désigne aussi bien les femmes que les hommes.



LE CENTRE J

Le Centre J est un centre d'information pour les jeunes, intégré dans les services de Proximité de la Ville de Liège.

Notre mission en tant que service de la Ville de Liège est de vous accueillir, de vous écouter, de vous informer, de vous documenter, de vous conseiller et de vous guider quels que soient vos questions, vos problèmes ou vos projets. L'équipe répondra à vos demandes ou vous orientera vers les services adéquats.

Chez nous, vous trouverez, dans la salle d'accueil, de nombreux documents que vous pourrez emporter. De plus, en vous adressant au comptoir d'accueil, vous pourrez obtenir une information individualisée, complète et détaillée dans les domaines qui vous intéressent (études et formations, législation sociale, juridique, jobs étudiants, logements, loisirs, stages linguistiques...).

Si vous vous trouvez confronté à un problème délicat, vous avez la possibilité d'être reçu par un(e) assistant(e) social(e) qui tentera de trouver une solution avec vous.

Dans l'espace numérique du Centre J, si vous avez moins de 30 ans, vous pouvez également surfer gratuitement sur internet mais aussi rédiger vos lettres, CV, etc...

Tout cela dans la confidentialité, l'anonymat, le pluralisme et la gratuité.

Pour nous contacter

Centre J

Rue Louvrex, 95 - 4000 Liège

04/258.56.00

De 10h à 13h et de 14h à 17h

centrej@liege.be

 www.facebook.com/centrej.mado

1 TU ES ÉTUDIANT...	page 8
2 TES PREMIÈRES DÉMARCHES...	page 11
3 LES CONSÉQUENCES DE TON JOB SUR LE PLAN SOCIAL...	page 18
4 LES CONSÉQUENCES DE TON JOB SUR LE PLAN FISCAL...	page 22
5 TU TERMINES TES ÉTUDES...	page 25
6 ADRESSES ET SITES INTERNET UTILES	page 26
ANNEXES (modèle de contrat, calendriers, Loi sur la protection du jeune travailleur)	page 32

1

TU ES ÉTUDIANT ...

Es-tu ce qu'on appelle un étudiant travailleur?

Pour pouvoir travailler comme étudiant, tu dois être considéré comme étudiant travailleur ; c'est-à-dire que ton activité principale doit être les études et que tu travailles à titre accessoire.

Étant étudiant à titre principal,

tu peux conclure un contrat d'occupation d'étudiant si :

- tu as atteint l'âge de 15 ans ET tu as suivi entièrement les deux premières années de l'enseignement secondaire même si tu ne les as pas réussies.
- tu as 16 ans minimum dans tous les cas.
- tu es étudiant en alternance (formation théorique d'une part et pratique sur un lieu de travail d'autre part) ET tu ne bénéficies pas d'allocations de chômage ou d'insertion. Dans ce cas, tu peux travailler en dehors de tes périodes de formation théorique ou pratique ET IMPÉRATIVEMENT chez un autre employeur que celui qui te forme en alternance, sauf pendant les mois de juillet et d'août.

Cas particuliers :

- Tu peux conclure un contrat d'occupation d'étudiant si tu suis en **promotion sociale** des cours à horaire temps plein de jour non dispensés dans l'enseignement de plein exercice. Pour les autres situations d'études en promotion sociale vérifie auprès du contrôle des lois sociales que tu entres dans les conditions d'obtention d'un job étudiant.
- Si tu es **mineur** (encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel) et que tu suis un enseignement à **temps partiel**, tu peux uniquement travailler comme étudiant pendant les vacances scolaires.

Cas d'exclusion :

- Tu es inscrit dans une école du soir (attention, cela ne signifie pas systématiquement promotion sociale) ou dans un enseignement à horaire réduit : tu ne peux pas, en principe, conclure un contrat d'occupation d'étudiant (voir contrôle des lois sociales).
- Tu as un contrat d'occupation d'étudiant depuis 12 mois chez le même employeur : tu seras considéré comme travailleur ordinaire à la fin de cette période et ne pourras plus conclure un contrat d'occupation d'étudiant avec cet employeur. Tu as toujours la possibilité de travailler comme étudiant auprès d'un autre employeur.
- Un stage effectué dans le cadre de ton programme d'études ne peut être considéré ni comme un job étudiant ni comme un travail salarié.

Comme tu le vois, il n'est pas toujours évident de déterminer si tu peux ou non travailler sous contrat d'occupation d'étudiant. En cas de doute, contacte le contrôle des lois sociales (02/235.55.60).

La réglementation ne prévoit pas d'âge maximum pour pouvoir conclure un contrat d'occupation d'étudiant.

Tu n'es pas belge ?

Tu viens d'un pays membre de l'EEE.

Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède plus la Suisse, le Liechtenstein, la Norvège et l'Islande.

Dans ce cas, tu peux exercer un job étudiant avec les mêmes droits et obligations qu'un étudiant belge, sans permis de travail, même si tu ne suis pas d'études en Belgique et que tu n'y résides pas.

Tu viens d'un pays hors EEE.

Attention, depuis la réforme du permis unique, il n'est plus nécessaire d'avoir un permis de travail (permis C) pour les détenteurs de titres de séjour délivrés ou renouvelés à partir de janvier 2019

Tu dois :

- posséder un titre de séjour valable.
- être inscrit dans un établissement d'enseignement en Belgique.

Tu es limité à un quota de 20 heures par semaine pour autant que cela soit compatible avec tes études. Cette restriction ne s'applique pas pendant les vacances scolaires.

Attention : si l'étudiant arrive en Belgique en été, il n'a pas encore suivi les cours du jour dans un établissement belge et n'est donc pas autorisé à travailler tant qu'il n'a pas entamé ses cours.

2 TES PREMIÈRES DÉMARCHES...

Réalise ton curriculum vitae (C.V.)

Définition

Un curriculum vitae (traduction du latin : carrière de vie) c'est l'ensemble des indications concernant tes études, tes diplômes, ton expérience professionnelle en tant que candidat à un poste, etc.

Les éléments-clés d'un premier C.V. :

Avant de te lancer dans la rédaction de ton C.V., il faut tout d'abord définir tes qualités personnelles et professionnelles ainsi que faire le relevé de tes compétences et expériences. Pense à tes études, tes formations complémentaires éventuelles, à tes activités réalisées au cours d'un travail, d'un stage ou même durant tes loisirs.

Riche de ces informations, tu peux élaborer ton C.V. et il est conseillé de le structurer de la manière suivante :

- Tes coordonnées (nom, prénom, adresse, GSM, adresse mail, date de naissance...).
- Création d'un titre, c'est soit la fonction pour laquelle tu postules, soit ton grade.
- Tes éléments de formation (le cursus scolaire, les formations...).
- Tes expériences professionnelles (jobs, stages, expériences particulières...).
- Tes connaissances diverses (langues, informatique, compétences spécifiques...).
- Ton profil, tes atouts (tes qualités, permis de conduire...).
- Tes centres d'intérêt (tes loisirs...).
- Tes disponibilités.

Différentes pistes d'aide à la rédaction de ton C.V. :

Quelques sites utiles

www.google.be : taper exemples de CV gratuits
www.leforem.be
www.actionjob.be
<http://creeruncv.com>
<http://craft-cv.com/fr>

Où et comment chercher ton job ?

- Inscris-toi auprès des agences intérimaires.
- Postule spontanément dans les commerces et entreprises de ton choix.
- Pense au « bouche à oreille », contacte des connaissances et relations dans le monde du travail.
- Renseigne-toi auprès de ta commune, certaines proposent effectivement des jobs d'été.
- Réponds à un maximum d'annonces que tu trouves dans la presse ou sur le net.
- Consulte les réseaux sociaux.
- Postule par courriel après avoir consulté le site d'un employeur.
- Cherche un job à l'étranger, tu trouveras des pistes ci-contre.

• Attention : rien ne vaut un contact direct avec l'employeur, n'hésite pas à te déplacer personnellement !

Quelques sites de recherche en Belgique :

www.student.be	https://www.quefaire.be
https://miseenplace.be	www.jannonce.be
https://www.jobat.be	www.leforem.be
https://emplois.be.indeed.com/	www.stepstone.be
www.optioncarriere.be	www.monster.be
https://myjob.be	www.jobrapido.com
https://references.lesoir.be	https://fr.studentjob.be

Des sites explicatifs :

<https://www.mysocialsecurity.be/student/fr/index.html>

<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944>

www.actionjob.be

Tu veux exercer un job dans un pays membre de l'EEE ?

Tu seras alors soumis à la législation du pays dans lequel tu travailles.

Tes heures prestées à l'étranger ne seront pas comptabilisées en Belgique.

Quelques sites de recherche à l'étranger :

www.jobs-ete-pij.jimdo.com

www.monster.com

www.seasonworkers.com

www.anyworkanywhere.com

www.leisurejobs.com

www.lhotellerie-restauration.fr

www.fruitfuljobs.com

www.wwoof.fr

www.francetravail.fr

europa.eu/youth

www.teli.asso.fr

www.studentjob.fr

www.leforem.be

Des sites de mobilité internationale :

www.eurodesk.eu

www.lebij.be

www.dynamob.org

www.mobilitedesjeunes.be

Ton contrat d'occupation d'étudiant

Ton employeur est **obligé** de te soumettre un contrat écrit à durée déterminée, en deux exemplaires (un pour toi, un pour lui et une copie pour l'O.N.S.S.). En l'absence de contrat écrit, on parle de travail au noir, ce qui est absolument interdit.

Le contrat doit être signé au plus tard au moment de ton premier jour de travail.

Si tu as moins de 18 ans, tu peux signer seul ton contrat et percevoir ton salaire, sauf en cas d'opposition de tes parents ou représentants légaux.

Garde précieusement ton exemplaire car il peut être très utile en cas de litige avec ton employeur. Dans ce cas, tu pourras t'adresser au contrôle des lois sociales du travail.

Attention : la durée du contrat d'étudiant ne peut excéder 12 mois chez le même employeur.

Ton contrat doit comporter les mentions obligatoires suivantes :

- Identité, date de naissance, domicile et, éventuellement la résidence des deux parties.
- Date du début et de la fin de l'exécution du contrat.
- Lieu de l'exécution du contrat.
- Description concise de la fonction à exercer.
- Durée journalière et hebdomadaire du travail.
- Applicabilité de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.
- Rémunération convenue et, au cas où celle-ci ne pourrait être fixée d'avance, le mode et la base de calcul de la rémunération.
- Epoque du paiement de la rémunération.
- Lieu où sera logé l'étudiant si l'employeur s'est engagé à le loger.
- Commission paritaire compétente.
- Commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail (c'est l'horaire de travail).
- Endroit où l'on peut atteindre la personne désignée pour donner les

- premiers soins et façon dont on peut l'atteindre.
- Endroit où se trouve la boîte de secours.
 - Le cas échéant, noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise.
 - Le cas échéant, noms et possibilités de contact des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.
 - Le cas échéant, noms et possibilités de contact des membres de la délégation syndicale.
 - Adresse et numéro de téléphone du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail.
 - Adresse et numéro de téléphone du Contrôle des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.
 - La durée et les modalités concernant la période d'essai.

N.B. : Quand les huit avant-dernières mentions figurent au règlement du travail, il est permis de ne pas les mentionner explicitement dans le contrat de travail, à condition que le contrat renvoie aux dites mentions dans le règlement de travail.

Période d'essai :

Tes trois premiers jours de travail sont considérés comme période d'essai. Pendant cette période, ton employeur ou toi-même pouvez mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

Fin du contrat :

Le contrat prend fin automatiquement à la date prévue. Cependant, il est possible de rompre le contrat avant le terme prévu moyennant le respect d'un délai de préavis. Le préavis prend cours le lundi suivant la semaine au cours de laquelle il a été notifié (par lettre recommandée pour l'employeur et/ou par écrit avec accusé de réception pour l'étudiant) et est prévu comme suit :

Durée de l'engagement	Préavis donné par l'employeur	Préavis donné par l'étudiant
Inférieure ou égale à 1 mois	3 jours	1 jour
Supérieure à 1 mois	7 jours	3 jours

Incapacité de travail :

Si tu es malade ou victime d'un accident, préviens ton employeur et fournis-lui ton certificat médical. Tu as deux jours ouvrables maximum pour le faire sauf si le règlement de travail prévoit un délai plus court. Tu seras rémunéré(e) par ton employeur pour tes jours d'absence si tu travailles pour lui depuis plus d'un mois.

En cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours, ton employeur peut mettre fin à ton contrat moyennant le paiement d'une indemnité égale à la rémunération qui correspond aux jours de préavis.

Tu travailles comme intérimaire ?

Dans ce cas, c'est le bureau de travail intérimaire qui est ton employeur juridique. Il est responsable du respect des règles en matière de sécurité et d'hygiène, de la réglementation du travail (durée, jours fériés, repos dominical, etc.). Il est donc responsable pour toutes les obligations contractuelles (déclaration, paiement, etc.)
L'entreprise où tu travailles est l'utilisateur.

Voir liste des agences Intérim à Liège (page 28)

Une idée de ta rémunération ?

Pour connaître ta rémunération, il faut savoir à combien s'élève le salaire minimum prévu par les conventions collectives régissant le secteur d'activité.

Le contrôle des lois sociales peut fournir les renseignements sur ces barèmes (voir adresses utiles page 26).

S'il n'existe pas de barème dans le secteur où tu travailles, tu as alors droit au salaire pour les jeunes, du moins si tu travailles un mois. Ce salaire est un pourcentage du salaire minimum garanti lié à ton âge.

Voici un aperçu du salaire minimum brut exprimé en salaire mensuel et à l'heure pour un contrat de 38h/semaine (au 1^{er} novembre 2023) :

Moins de 17 ans :	1.336,10 €	8,11€/h
17 ans :	1.455,75 €	8,84€/h
18 ans :	1575,40 €	9,56€/h
19 ans :	1.695,05 €	10,29€/h
20 ans :	1.794,76 €	10,89€/h
21 ans et plus :	1994,18 €	12,11€/h

Tu travailles comme étudiant indépendant ?

Tu peux bénéficier d'une dispense ou d'une diminution du montant des cotisations sociales d'indépendant si tu réponds à certaines conditions :

- Tu es étudiant et tu as entre 18 et 25 ans.
- Tu as les connaissances minimum de gestion requises.
- Tu t'inscris à la Banque Carrefour des Entreprises.
- Tu t'affilies auprès d'une Caisse d'Assurance Sociale.

C'est auprès de cette dernière que tu devras introduire ta demande d'exonération ou de réduction des cotisations sociales.

Pour cela, tes revenus réels (bruts moins les charges professionnelles avant impôts) de 2023 doivent :

- Être inférieurs à 8.204,59 € pour l'exonération.
- Être compris entre 8.204,59 € et 16.409,2 € pour l'exonération de la première tranche de 8.204,59 €.

En cas d'exonération, aucune cotisation n'est à payer.

En cas de réduction, les cotisations sont calculées en fonction de ton revenu réel annuel, moins la première tranche de 8.204,59 €.

ATTENTION :

Au-delà de 16.409,2 € tu seras considéré comme indépendant à titre principal avec paiement de cotisations complètes, et tu ouvriras des droits complets à la sécurité sociale des indépendants. Cela aura pour conséquences de devoir t'inscrire comme titulaire auprès d'une mutuelle, de perdre le bénéfice de tes allocations familiales et de ne plus être à la charge de tes parents si tu dépases un certain montant de revenus sur l'année civile (voir chapitre 4 « Pour rester fiscalement à charge de tes parents »).

NB : Au début de ton activité tu devras payer une cotisation minimale de plus ou moins 80 € par trimestre.

Pour des informations complémentaires, tu peux t'adresser à un guichet d'entreprise (voir adresses utiles page 27).

Syndicats :

En tant qu'étudiant, tu peux t'affilier à un syndicat. C'est gratuit entre 15 et 25 ans. Tu y trouveras des informations et conseils sur tes droits et tes devoirs en tant qu'étudiant jobiste. Tu pourras y être aidé pour trouver ton job et être conseillé, voire défendu en cas de problème.

3 LES CONSÉQUENCES DE TON JOB SUR LE PLAN SOCIAL ...

Préambule : toutes ces infos sont à prendre en considération par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Tes allocations familiales

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la limite des 240h/trimestre est supprimée pour les contrats d'occupation d'étudiant. Cette suppression a pour but de simplifier les règles et te permettre de mieux gérer ton temps de travail. Désormais, seul le quota des 600h/an sera pris en compte.

ATTENTION :

La suppression du quota des 240h ne concerne que les contrats d'occupation d'étudiants. La limite est maintenue pour les autres types de prestations (contrats de salarié ou étudiant indépendant par exemple).

NB :

- Si tu termines tes études et que tu t'inscris comme demandeur d'emploi, tu conserves le droit à tes allocations familiales pendant la durée du stage d'insertion (310 jours) pour autant que tu aies un revenu inférieur à 774,45 € bruts/mois. Si tu dépasses ce montant de revenu, tu dois rembourser les allocations familiales pour le mois où tu le dépasses, sauf en juillet, le stage d'insertion ne démarrant qu'au 1^{er} août.
- Va voir page 26 afin d'éviter de te mettre en défaut par rapport au contrôle des lois sociales.

Pour rappel, les revenus liés aux jobs d'étudiant n'ont pas de conséquence sur le droit aux allocations familiales.

Ton assurance en soins de santé (mutuelle)

Tu es couvert par la mutuelle de la personne dont tu es à charge aussi longtemps que tu conserves le droit aux allocations familiales. Reporte-toi donc utilement au paragraphe précédent.

Tes cotisations et celles de ton employeur à l'ONSS

Le principe de base est que tout étudiant doit cotiser à l'ONSS dès la 1^{ère} heure de prestation, via son employeur.

Durant les *600 heures de travail comme étudiant*, tu es soumis à des cotisations de solidarité équivalentes à 2,71% du salaire brut pour toi et à 5,42% pour ton employeur.

Si tu désires travailler plus, tu seras soumis à des cotisations ordinaires équivalentes à 13,07%

Pour en savoir plus : www.studentatwork.be

Sur ce site, tu trouveras un décompte précis de tes heures de travail restantes, ainsi qu'une attestation prouvant ton nombre d'heures encore disponibles que tu devras fournir à ton employeur sur simple demande. L'employeur peut avoir accès à ce décompte uniquement via un code d'accès fourni par ton attestation.

L'ONSS met également en ligne sur ce site la législation concernant les jobs d'étudiants, des adresses utiles et des adresses de sites internet destinés aux étudiants.

NB : Plus de 600 heures ?

Tu peux travailler 600 heures/an comme étudiant. Au-delà, toi et ton employeur perdrez le bénéfice de la cotisation de solidarité dès la 601^{ème} heure de travail.

ATTENTION :

- si tu prestes les 600 premières heures et les suivantes *chez le même employeur*, celui-ci doit bien déclarer uniquement les 600 premières heures sous cotisations de solidarité et les suivantes sous cotisations ordinaires, sinon la cotisation de solidarité est perdue dès la 1^{ère} heure et tu seras donc soumis à la cotisation de 13,07 %. La bonne déclaration de l'employeur est ici capitale.
- si tu travailles durant l'année *chez plusieurs employeurs* successivement, c'est le contrat avec l'employeur chez qui tu dépasses les 600 heures qui sera soumis aux cotisations ordinaires.

50 jours dans l'HoReCa ? (Hôtel, Restaurant, Café)

Tu peux aussi opter pour le statut de travailleur occasionnel dans l'HoReCa et bénéficier ainsi d'un quota de 50 jours par année civile, pendant lesquels tu paieras moins de cotisations sociales (Horeca@work).

Tu peux aussi utiliser les 600 heures et 50 jours uniquement dans l'HoReCa (600 heures comme étudiant + 50 jours comme travailleur occasionnel). Depuis le 1/07/2016, tu peux choisir en concertation avec ton employeur dans quel régime tu seras déclaré, pour autant que 600 heures le soient comme étudiant travailleur (Student@work) et 50 jours comme travailleur occasionnel (Horeca@work).

NB : quel que soit ton régime, tu dois impérativement être engagé sous contrat d'occupation d'étudiant.

Pour en savoir plus : www.horecaatwork.be

Le mode d'utilisation est le même que sur le site www.studentatwork.be

Attention : ton employeur de l'HoReCa a un quota de 200 jours pour engager des travailleurs occasionnels. S'il a épuisé son quota, tu ne bénéficieras pas des conditions avantageuses même si tu n'as pas épuisé ton contingent de 50 jours horeca.

Cas de non assujettissement pour le travail occasionnel

Tu peux aussi envisager le travail occasionnel dans des secteurs pour lesquels il n'y a pas d'assujettissement à l'ONSS. Les régimes envisagés ci-dessous ne sont pas spécifiques aux étudiants. Ils valent pour TOUS les travailleurs.

Dans les cas suivants, les travailleurs ne doivent pas être déclarés à l'ONSS :

- **Le travail occasionnel pour les besoins du ménage** : le travailleur qui fournit des prestations de nature intellectuelle chez un ou plusieurs employeurs à raison de maximum 8h/semaine. Exemples : baby-sitting, garde d'animaux, cours particuliers, tenir compagnie à une personne...
- **Le travail agricole saisonnier** : certains travaux saisonniers sont exonérés s'ils ne dépassent pas 25 jours par année civile. Il doit s'agir d'un travail manuel dans la culture et la cueillette des plants de houblon, la cueillette du tabac et le nettoyage et le triage des ypréaux.
- **Le travail dans le secteur socio-culturel** : certaines prestations ne sont pas soumises à l'ONSS à condition qu'elles ne dépassent pas 300 h/an, avec un plafond trimestriel de 100 heures (sauf pour le troisième trimestre : plafond de 190 heures). Exemples : animateur sportif, moniteur de plaines de jeux ou colonies de vacances, ...
- **Le travail dans le secteur des manifestations sportives** : pour autant que les travailleurs soient inscrits dans un registre spécifique prévu à cette fin et qu'il ne s'agisse pas des sportifs eux-mêmes ; les prestations ne doivent pas dépasser pas 450 h/an, avec un plafond trimestriel de 150 heures (sauf pour le troisième trimestre où le plafond sera de 285 heures).

Il est possible de cumuler des prestations dans les secteurs « socio-culturel » et « manifestations sportives » : les dispenses pour les manifestations sportives et celles pour le secteur socioculturel peuvent être cumulés sans toutefois dépasser le plafond de 450 heures par an, avec un plafond trimestriel de 150 heures (sauf pour le troisième trimestre où le plafond sera de 285 heures).

Attention la règle est différente s'il s'agit d'un cumul avec un job d'étudiant : lorsqu'il s'agit de deux occupations clairement distinctes, l'occupation de maximum 600 heures comme étudiant peut être cumulée avec une occupation de maximum 190 heures dans le secteur socio-culturel ou lors de manifestations sportives. Ces heures ne sont pas déduites du contingent étudiant (sauf en cas de dépassement des 190 heures). Pour d'autres exceptions et plus de détails, tu peux contacter l'ONSS (voir adresses utiles page 26).

4

LES CONSÉQUENCES DE TON JOB SUR LE PLAN FISCAL ...

Pour rester fiscalement à charge de tes parents :

Il faut savoir que tes parents bénéficient d'une tranche de revenus exemptés d'impôt (appelée quotité exonérée) qui augmente s'ils ont un ou plusieurs enfants à leur charge

Quotité exonérée pour tes parents

Nombre d'enfants	Majoration du montant de la quotité exonérée (revenus 2024)
1	1.920 €
2	4.950 €
3	11.090 €
4	17.940 €
5 et suivants	17.940 € + 6.850 € par enfant supplémentaire

N.B. :

- l'enfant porteur de handicap compte pour deux.
- une majoration de 1.850 € s'ajoute aux différents montants pour un parent isolé.

Pour rester fiscalement à leur charge, plusieurs conditions doivent être remplies :

- Tu dois **faire partie du ménage** de ton/tes parents au 1^{er} janvier de l'année suivant celles des revenus : pour l'exercice d'imposition 2025 (revenus 2024), tu dois faire partie du ménage au 1^{er} janvier 2025.
- Tu **ne peux avoir reçu une rémunération qui est une charge professionnelle pour tes parents** (ex : tu travailles pour tes parents indépendants qui déclarent ton salaire comme une charge professionnelle).
- Tes **ressources nettes ne peuvent dépasser un certain montant** qui est différent selon que tes parents sont imposés ensemble ou isolément.

Depuis le 31 décembre 2023, le plafond à respecter est le même pour tous, toutes situations familiales confondues.

Le montant des ressources à prendre en compte est un montant net : **7.290€** (12.768€ bruts).

Pour calculer le montant des **ressources nettes**, il faut toujours partir du montant brut de tes ressources duquel tu dois déduire :

- Une exonération de **3.190€** (exercice 2025) de ton salaire
- Une exonération de **3.820€** (exercice 2025) de la rente alimentaire éventuelle
- **20% de frais forfaitaires** de tes ressources avec un minimum de 530€ (exercice 2025)

Exemples :

Ressources sans rente alimentaire :

En 2024, Marie a perçu un salaire brut de **5.000€**. On déduit **3.190€** d'exonération à ce montant, il reste 1.810€.

On calcule **20% de frais forfaitaires** de 1.810€, ce qui donne 362€. Le montant minimum à déduire étant de **530€**, il faut prendre celui-ci en compte au lieu des 362€.

Les **ressources nettes** de Marie sont donc : $1.810€ - 530€ = 1.280€$.

Ressources avec rente alimentaire :

En 2024, Rachid a perçu un salaire brut de **5.000€** MAIS il a également perçu une rente alimentaire de **6.000€**.

On déduit du salaire perçu (5.000€) l'exonération (**3.190€**), il reste 1.810€.

On déduit de la rente alimentaire **3.820€** d'exonération, il reste 2.180€.

On calcule **20% de frais forfaitaires** des deux montants restants, $(1.810€ + 2.180€) \times 0,2 = 798€$

Les **ressources nettes** de Rachid sont donc : $(1.810€ + 2.180€) - 798€ = 3.192€$

Remarque : **toutes tes ressources de l'année civile doivent être prises en compte pour le calcul.** Sauf les allocations familiales, les bourses d'études et les allocations de naissance entre autres.

Tes impôts

Ton précompte professionnel

Tu n'es pas soumis à la retenue du précompte professionnel à 2 conditions :

- Tu as signé un contrat écrit d'occupation d'étudiant,
- Et tu bénéficies de l'exonération des cotisations à l'ONSS.

Dès que tu es soumis à la cotisation ONSS, tu es soumis au précompte professionnel également dont voici le principe : toute activité lucrative rétribuée par un employeur est soumise au précompte professionnel, qu'il y ait ou non assujettissement à l'ONSS. Ce précompte constitue en fait un acompte sur les sommes dues par le travailleur à titre d'impôt sur ses revenus professionnels.

Ta déclaration fiscale

En tant qu'étudiant travailleur, tu dois déclarer tous tes revenus imposables de l'année précédente dans un document appelé déclaration fiscale, à ton nom. Tu la reçois normalement de l'administration fiscale avant le 1er juin de l'année.

Si tu ne l'as pas reçue, tu dois contacter le Service Public Fédéral Finances au 02/572.57.57 ou via le formulaire de contact sur :

<https://finances.belgium.be/fr/Contact>

Ta déclaration doit faire apparaître toutes tes ressources personnelles (jobs étudiant, pension alimentaire, revenus biens immobiliers...)

Tu dois rentrer ta déclaration dans les délais stipulés soit par courrier soit via tax-on-web.

Pour l'exercice d'imposition 2025 (revenus 2024), tu ne paieras pas d'impôts si tes revenus bruts sont inférieurs à 14.514,29€ (net : 10.160€) (si tu n'as pas d'autres sources de revenus et que tu ne declares pas de frais professionnels réels).

Dans tous les cas, tu es quand même obligé(e) de remplir ta déclaration fiscale.

NB : Les allocations familiales, l'allocation d'études, le revenu d'intégration sociale et la rémunération en entreprises de travail adapté (ETA) ne doivent pas être déclarés.

5 TU TERMINES TES ÉTUDES ...

La fin de tes études

Tu termines tes études fin juin et tu t'inscris comme demandeur d'emploi auprès du Forem ?

ATTENTION : actuellement, il existe des différences de position entre les différents organismes concernés par la réglementation du job étudiant. D'une part, l'**ONSS**, l'**ONEM** et l'**AVIQ** tolèrent que tu travailles sous contrat d'occupation d'étudiant jusqu'au 30 septembre de l'année de la fin de tes études sans incidence sur ton stage d'insertion professionnelle.

POUR L'AVIQ :

- Si ton salaire mensuel dépasse 774,45 € bruts, tu perds les allocations familiales pour le mois à partir du début de ton stage d'insertion, c'est-à-dire dès le 1^{er} août).

D'autre part, le **contrôle des lois sociales** ne te considère plus comme étudiant travailleur. En cas de contrôle, ton contrat est considéré comme un contrat classique avec régularisation des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel pour toi et ton employeur (ce dernier encourt également une amende administrative allant de 300 € à 3.000 €). L'employeur ne peut donc en principe plus t'engager en qualité d'étudiant. Pour plus d'infos, n'hésite pas à contacter le contrôle des lois sociales (voir Adresses utiles page 26).

Par contre, si tu abandonnes tes études et que tu t'inscris comme demandeur d'emploi en cours d'année, tu ne pourras plus travailler comme étudiant.

Tu as terminé tes cours et tu prépares un mémoire en session prolongée ?

Si tu prépares un mémoire de fin d'études supérieures, obligatoire pour obtenir ton diplôme, tu peux encore travailler comme étudiant jusqu'à la date de remise de ton mémoire*.

** Attention, tu ne peux pas avoir de job étudiant si le temps consacré à celui-ci est supérieur au temps consacré à ton mémoire. Le fait d'étudier ne serait plus considéré comme ton activité principale. En cas de doute, prends contact avec le Contrôle des lois sociales.*

6 ADRESSES ET SITES INTERNET UTILES

A. Institutions publiques

Contrôle des lois sociales (Service Public Fédéral Emploi)

Rue Natalis, 49 - 4020 Liège
02/235.55.60 (lundi au vendredi de
9h à 12h et de 14h à 16h30)
www.emploi.belgique.be
info.cls@emploi.belgique.be

Forem de Liège

Quai Banning, 4 - 4000 Liège
04/230.00.18
www.leforem.be

Onem

02/515 44 44
www.onem.be/fr

Service Public Fédéral des Finances

02/572.57.57
www.finances.belgium.be

Student@work – Horeca@work (ONSS Bruxelles - Service étudiants)

02/509.59.59 (lundi au vendredi
7h-20h)
student@work.be
contact@onss.fgov.be
Assistant virtuel sur Facebook
Messenger : [www.m.me/
StudentatworkBotFR](http://www.m.me/StudentatworkBotFR)

B. Allocations familiales

CAMILLE

Boulevard d'Avroy, 42
4000 Liège
04/220.95.80
www.camille.be
bonjour@Camille.be

FAMIWAL

Avenue Rogier, 12
4000 Liège
04/374.33.10
www.famiwal.be
liege@famiwal.be

INFINO

Rue de Mons, 9
4000 Liège
04/220.83.80
www.infino.be

KIDSLIFE

Rue des Pinsons, 2
4671 Blegny
078/48.23.45
www.kidslife.be

PARENTIA

Square des Conduites d'Eau, 5
4020 Liège
04/349.25.79
www.parentia.be

C. Syndicats

CGSLB

Boulevard Piercot, 11
4000 Liège
04/290.35.00
www.cgslb.be

CSC

Boulevard Saucy, 10
4020 Liège
04/340.70.00
www.lacsc.be

FGTB

Place Saint-Paul, 13
4000 Liège
04/223.63.94
www.fgtb-liege.be

D. Quelques guichets d'entreprises à Liège

EUNOMIA

Avenue Rogier, 19 - 4000 Liège
04/295.22.59
www.eunomia.be

FORMALIS

Galerie de la Sauvenière, 5 - 4000
Liège - 04/232.42.82
www.formalis.be
liege@formalis.be

PARTENA

Square des Conduites d'eau, 13/14
4020 Liège
078/78.78.33
www.partena-professional.be

SECUREX

Rue de Mons, 9 - 4000 Liège
078/05.90.10
www.securex.be
starter@securex.be

UCM

Bd d'Avroy, 42 - 4000 Liège
04/221.65.00
www.ucm.be

E. Agences Intérim à Liège

Abalone Intérim

Boulevard de la Sauvenière, 110 a - 4000 Liège
04/221.54.30
liege@abalone-emploi.be
www.abalone-emploi.com

Actief Intérim

Boulevard de la Sauvenière, 34 - 4000 Liège
04/232.30.70
actief.liege@actief.be
www.actief.be

Adecco

Herstal

Zoning Industriel des Hauts Sarts, 4^{ème} Avenue, 66 - 4040 Herstal
04/264.08.08
herstal.191@adecco.be

Bierset

Liège Airport, Cargo Nord, bâtiment 17b - 4460 Bierset
04/284.52.00
bierset.805@adecco.be
www.adecco.be

ASAP

Boulevard de la Sauvenière, 91 - 4000 Liège
04/250.77.09
liege.office@asap.be
www.asap.be

Daoust Job Center Liège

Boulevard de la Sauvenière, 135 C - 4000 Liège
04/223.01.91
liege.ts@daoust.be
www.daoust.be

Equip Intérim

Zoning industriel des Hauts-Sarts, rue d'Abhooz, 31 - 4040 Herstal
04/221.06.06
herstal@groupequip.be
www.equip-interim.be

Human Supports Medical

Boulevard de la Sauvenière, 76 - 4000 Liège

04/221.54.54

liege@humansupportsmedical.be

www.humansupportsmedical.be

Impact

Rue de Hermée, 173 - 4040 Herstal

04/230.55.20

liege@impact.be

www.impact.be

Itzu

Zoning des Hauts Sarts - Rue d'Abhooz, 40 - 4040 Herstal

04/240.72.03

liege.office@itzu.eu

www.itzu.eu

Job Match

Chaussée de Tongres, 382 - 4000 Liège (Rocourt)

04/230.28.60

www.jobmatch.be

Lem Intérim

Boulevard de Froidmont, 9 - 4030 Grivegnée

04/344.24.24

info@leminterim.be

www.leminterim.be

Manpower Intérim

Boulevard de la Sauvenière, 112 - 4000 Liège

04/223.38.23

office.liege@manpower.be

www.manpower.be

MD Hospitality

Adresse: Boulevard de la Sauvenière 17 - 4000 Liège

04/265.09.47

liege@md-hospitality.be

www.md-hospitality.be

Peps Intérim

Zoning des Hauts Sarts - Rue d'Abhooz, 31 - 4040 Herstal
04/220.50.80
liege@pepsinterim.be

Randstad

Rue de Fragnée, 19-21 - 4000 Liège
04/230.50.30
liege@randstad.be
www.randstad.be

Start People

Zoning des Hauts Sarts - 2^{ème} Avenue, 31 - 4040 herstal
04/222.39.22
tsliege@startpeople.be
www.startpeople.be

Synergie Intérim

Boulevard de la Sauvenière, 70 - 4000 Liège
04/250.78.85
liege@synergiejobs.be
www.synergiejobs.be

Tempo Team

Boulevard de la Sauvenière, 60 - 4000 Liège
04/230.15.21
liege@tempo-team.be
www.tempo-team.be

Unique

Square des Conduites d'Eau, 7-8 - 4020 Liège
04/220.97.55
liege-office@unique.be
www.unique.be

SD Worx

Quai des Vennes 8 - 4020 Liège
04/230.30.80
www.sdworx.jobs

Vivaldis Intérim

Chaussée de Liège, 213 A - 4460 Grâce-Hollogne

04/223.33.62

liege@vivaldisinterim.be

www.vivaldisinterim.be

Modèle de contrat d'occupation d'étudiants

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. L'employeur prend à son service l'étudiant en qualité de (employé ou ouvrier) :

ART 2. Le contrat prend cours le (date) :
et se termine le (date).....

ART 3. Le lieu de l'exécution du contrat se trouve à

ART 4. L'étudiant est engagé pour exercer la fonction de

ART 5. L'étudiant s'engage à travailler heures par jour à raison de
..... jours par semaine.

ART 6. La rémunération de l'étudiant est fixée à EUROS par (heure, jour, mois) sur base de (base de calcul de la rémunération) l'indicede (année) (+ éventuellement frais et logement).

ART 7. La rémunération sera payée le (date)..... au moyen de (main à la main, mandat postal, virement postal ou bancaire sur le compte n°).....

ART 8. La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est applicable au présent contrat.

ART 9. Le présent contrat est conclu à l'essai pour la période du (date) au (date).....(3 jours).

ART 10. Le lieu où sera logé l'étudiant (si l'employeur s'engage à fournir un logement à l'étudiant) est situé à

ART 11. L'entreprise de l'employeur ressortit à la Commission paritaire n° intitulé

ART 12. La journée de travail commence à.....H et se termine àH. Un repos d'une durée deest prévu àH.
Le(s) jour(s) d'arrêt régulier du travail est (sont) le(s).....
.....

ART 13. 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 14.....En cas de besoin, une boîte de secours est à la
disposition du personnel (lieu)

ART 15. Les représentants des travailleurs au sein de conseil d'entreprise sont :
(noms).....
.....
.....

ART 16. Les représentants des travailleurs au sein du comité de sécurité, d'hygiène
et d'embellissement des lieux de travail sont :
(noms).....
.....

ART 17. Les membres de la délégation syndicale sont : (noms)
.....
.....

On peut les contacter au (lieu)

ART 18. Le Service médical de l'entreprise ou interentreprises s'appelle :
..... Adresse :
Téléphone :

ART 19. L'employeur relève du district de du Contrôle des
lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
(Adresse)..... (Téléphone).....

Fait en deux exemplaires à (Lieu)..... le (date).....

Signature de l'étudiant

Signature de l'employeur

Loi sur la protection du jeune travailleur

Présentation

Tous les travailleurs sont protégés par la législation du travail. Cette législation contient cependant une série de règles visant à offrir une protection spécifique aux jeunes. C'est principalement dans la loi sur le travail (16 mars 1971), la loi sur le bien-être (4 août 1996) et leurs arrêtés d'exécution que l'on retrouve ces règles.

Les «jeunes travailleurs» constituent une des catégories particulières de jeunes protégés dans le cadre de l'exercice d'un travail. Il s'agit de travailleurs mineurs (donc moins de 18 ans) qui sont âgés de 15 ans ou plus et qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein.

L'obligation scolaire est à temps plein jusqu'à l'âge de 15 ans et comporte au maximum 7 années d'enseignement primaire et au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire de plein exercice (leur réussite n'est pas requise). En aucun cas l'obligation scolaire à temps plein ne se prolonge au-delà de 16 ans. L'obligation scolaire à temps partiel d'un jeune prend fin lorsque l'âge de 18 ans est atteint.

Les jeunes travailleurs ont accès au processus de travail à condition que diverses mesures protectrices soient prises en considération. Dans le respect de ces conditions, ces jeunes peuvent également travailler en tant que volontaires ou peuvent par exemple suivre un stage en entreprise, auprès d'une organisation ou au sein d'un établissement.

Dans ce module nous nous limitons aux règles applicables en matière de travail interdit et de réglementation du temps de travail pour les jeunes travailleurs telles que définies dans la loi sur le travail. Ces dispositions peuvent être rendues applicables par arrêté royal aux travailleurs âgés de 18 à 21 ans.

En cas d'occupation de jeunes, une série de prescriptions relatives à la sécurité, l'hygiène et la médecine du travail sont également applicables. Il s'agit principalement d'obligations dans le chef de l'employeur qui ont trait, plus particulièrement, aux aspects suivants : information, risques et prévention, activités interdites, hygiène sur le lieu de travail et surveillance de la santé. Ces obligations sont plus strictes que celles en vigueur pour

l'occupation de travailleurs ordinaires. Ces règles spécifiques relatives à la protection des jeunes au travail ne sont pas abordées dans le présent module. Ces aspects sont régis par la législation sur le bien-être.

Textes réglementaires

Loi du 16 mars 1971 sur le travail (articles 2, 8 à 10bis inclus, 30 à 34ter inclus).

Travaux interdits

Tout d'abord, certaines activités déterminées ne peuvent être confiées aux jeunes travailleurs. Il s'agit entre autres :

- des travaux souterrains dans les mines, les minières ou les carrières. En vertu d'un arrêté royal, d'autres formes de travaux que ceux exécutés dans les mines, les minières ou les carrières peuvent être interdits aux jeunes travailleurs ou soumis au respect de mesures protectrices particulières. Ainsi, l'exécution de travaux souterrains quels qu'ils soient est interdite pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 16 ans. (A.R. du 4 avril 1972)

Remarque : Pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans, le travail souterrain dans les mines, les minières et les carrières est régi par deux arrêtés royaux du 9 juin 1981.

- des travaux qui dépassent leurs forces, menacent leur santé ou compromettent leur moralité

Un arrêté royal peut déterminer quels travaux doivent en tout état de cause être considérés comme surpassant leurs forces, menaçant leur santé ou mettant en péril leur moralité.

Par ailleurs, un arrêté royal peut interdire aux jeunes travailleurs l'exécution de travaux dangereux ou insalubres ou les faire dépendre du respect de mesures de protection déterminées. A ce propos, il convient toujours de garder à l'esprit les dispositions applicables du Règlement Général sur la Protection au Travail.

Sont de même interdites pour tous les jeunes au travail (donc pas seulement pour les jeunes travailleurs mais également pour les jeunes âgés de 18 à 21 ans), les activités énumérées dans l'A.R. du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et qui sont considérées comme des travaux dangereux ou insalubres (expositions à des agents

toxiques, objectivement trop lourds eu égard aux capacités physiques et psychologiques des jeunes).

Enfin, les personnes n'ayant pas atteint l'âge fixé par ou en exécution de l'article 6 de la loi du 24 février 1978 relative au contrat de travail du sportif rémunéré ne peuvent être occupées dans le cadre d'un tel contrat de travail.

De manière générale, à partir de la fin de son obligation scolaire à temps plein (donc à partir de l'âge de 15-16 ans - voir ci-dessus), un jeune peut suivre un enseignement à temps partiel et le combiner avec un contrat de travail (à temps partiel) à condition que la durée des prestations de travail et la durée de l'enseignement ne dépassent pas, ensemble, la durée du travail légale autorisée. L'obligation scolaire d'un jeune se termine à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de 18 ans. Ce n'est qu'à partir de cet âge que le jeune peut travailler à temps plein.

Pour les disciplines sportives du basket-ball, du football, du volley-ball et de la course cycliste, l'âge minimum a été fixé à :

- 16 ans (sans préjudice des dispositions régissant l'obligation scolaire et celles contenues dans la loi sur le travail du 16 mars 1971 applicables aux jeunes travailleurs) pour un contrat de travail du sportif rémunéré conclu à temps partiel qui prévoit un régime de travail selon lequel le sportif rémunéré est à la disposition de l'employeur au maximum 80 heures par mois ;
- 18 ans pour un contrat de travail du sportif rémunéré conclu à temps partiel qui prévoit un régime de travail selon lequel le sportif rémunéré est à la disposition de l'employeur plus de 80 heures par mois ainsi que pour le contrat de travail du sportif rémunéré conclu à temps plein (arrêté royal du 18 juillet 2001).

Durée du travail

La durée du travail des jeunes travailleurs ne peut pas dépasser 8 heures par jour et 40 heures par semaine (depuis la réduction généralisée de la durée du travail qui est entrée en vigueur au 1er janvier 2003 : 38 heures par semaine, effectives ou en moyenne sur une période de référence déterminée, sans que la limite de 40 heures ne soit jamais dépassée et quel que soit le régime de travail applicable dans l'entreprise).

Un arrêté royal pris sur avis unanime de l'organe paritaire compétent peut

également fixer une limite journalière et hebdomadaire supérieure avec un maximum de 10 heures par jour et 50 heures par semaine dans les cas visés à l'article 26 de la loi sur le travail. Il s'agit des cas de force majeure suivants :

- travail pour faire face à un accident survenu ou imminent dans l'entreprise, pour l'entreprise ou pour compte de tiers;
- travail urgent à effectuer aux machines ou matériel pour autant que l'exécution en dehors des heures de travail soit indispensable en vue de prévenir un ralentissement sérieux de l'activité normale de l'entreprise par les travailleurs de l'entreprise ou pour compte de tiers;
- travail exigé par une nécessité imprévue.

Dérogation : Arrête royal autorisant les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du secteur audiovisuel (CP 227) à déroger aux limites journalières & hebdomadaires de la durée du travail applicable aux jeunes travailleurs ainsi qu'à occuper certains jeunes travailleurs la nuit et/ou le dimanche ou un jour férié. (AR du 18/11/2011 - MB 7/12/2011)

Travail supplémentaire

Les jeunes travailleurs ne peuvent effectuer du travail supplémentaire que dans les cas visés à l'article 26 de la loi sur le travail (c'est-à-dire les trois cas de force majeure précités).

L'employeur doit informer de ce travail supplémentaire le fonctionnaire compétent de la Direction générale Contrôle des lois sociales pour le lieu où l'entreprise est établie et ce, par écrit et endéans les 3 jours. Il n'est pas possible de fixer par arrêté royal d'autres circonstances où le travail supplémentaire serait autorisé.

Par «travail supplémentaire» on entend ici : le travail effectué au-delà de 8 heures par jour et de 40 heures (ou 38 heures) par semaine ou de limites journalières ou hebdomadaires supérieures fixées par arrêté royal (voir ci-dessus, cas de force majeure), ainsi que le travail considéré comme travail supplémentaire conformément à l'article 29, §2, de la loi sur le travail (il s'agit du travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures (ou 38 heures) par semaine ou de limites inférieures fixées conventionnellement ; le travail réalisé dans les conditions et les limites applicables à des régimes de travail spécifiques - tels que les horaires flexibles, le travail en équipes, le travail en continu - n'est pas considéré comme du travail supplémentaire).

Les jeunes travailleurs qui exécutent un travail supplémentaire ont droit à un sursalaire. En cas de dépassement de la limite journalière ou hebdomadaire, ils ont droit à un supplément de 50%. Pour les heures supplémentaires prestées le dimanche ou les jours fériés le sursalaire est double (supplément de 100%).

Les jeunes ont également droit à un repos compensatoire dont la durée est équivalente à celle du travail supplémentaire réalisé. Ce repos compensatoire est comptabilisé comme de la durée du travail (la durée hebdomadaire du travail doit donc être diminuée de la durée du repos compensatoire). Le repos compensatoire doit en principe être pris avant la fin de la semaine qui suit celle au cours de laquelle le travail supplémentaire a été réalisé (à moins d'une dérogation accordée par le fonctionnaire compétent de la Direction générale Contrôle des lois sociales).

A ce propos, il est également important de noter que :

- la durée du travail pour les jeunes travailleurs correspond au temps durant lequel le travailleur est à la disposition d'un ou de plusieurs employeurs (ceci, contrairement aux travailleurs majeurs ordinaires pour lesquels la durée du travail pour l'application des dispositions de la loi sur le travail est appréciée par rapport à un employeur en particulier);
- le temps consacré par le jeune travailleur encore soumis à l'obligation scolaire à temps partiel (voir ci-dessus) à suivre un enseignement à horaire réduit ou une formation reconnue comme répondant aux exigences de l'obligation scolaire est compté comme temps de travail. Cela signifie que la durée de l'enseignement suivi par un jeune travailleur et la durée des prestations de travail qu'il exécute par ailleurs pour un employeur ne peuvent, ensemble, dépasser la durée légale du travail autorisée;
- la législation relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (loi du 17 mars 1987) ne permet pas de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail pour les jeunes travailleurs (travail de nuit, travail du dimanche et des jours fériés, travail supplémentaire, etc);
- la règle selon laquelle chaque prestation (période de travail) ne peut être inférieure à 3 heures est également applicable aux jeunes travailleurs.

Travail à temps partiel

Il existe des règles spécifiques concernant le travail exécuté à temps partiel.

Temps de repos

Les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler plus de 4h30 sans interruption :

- lorsque le temps de travail excède 4h30, ils ont droit à une demi-heure de repos ;
- lorsque le temps de travail excède 6 heures, le repos est d'une heure, dont une demi-heure doit être prise en une fois (exemple : 2x15 minutes de pause et une demi-heure de pause de table).

Des régimes particuliers ou des dérogations peuvent toutefois être établis par arrêté royal ; ceux-ci ne peuvent toutefois pas modifier la durée du repos prescrit.

Le temps de repos peut être ramené, en vertu d'un arrêté royal pris sur accord de la commission paritaire compétente, d'une heure à une demi-heure pour des raisons techniques, par exemple en cas de travail en équipes (cela s'est par exemple passé avec l'adoption de l'A.R. du 14 avril 1975 dans le secteur de l'industrie textile et de la bonneterie et avec l'A.R. du 3 octobre 1973 dans le secteur de l'industrie du tabac).

Le temps de repos entre la cessation et la reprise du travail (donc entre deux prestations journalières) doit comporter au moins 12 heures consécutives. Par exemple, un jeune travailleur qui finit le travail à 19 heures ne pourra, le jour suivant, être au travail qu'au plus tôt à 7 heures du matin. Il n'est pas possible de déroger à cette règle.

Par ailleurs, le jeune travailleur doit bénéficier, en plus du repos dominical, d'un jour de repos supplémentaire, celui-ci doit suivre ou précéder directement le dimanche (il doit donc s'agir d'un lundi ou d'un samedi). Il peut donc prétendre à une interruption hebdomadaire de 48 heures.

Travail du dimanche et des jours fériés

En principe, les jeunes travailleurs ne peuvent pas travailler le dimanche, au cours des 10 jours fériés légaux ou au cours du jour de repos supplémentaire qui doit leur être accordé immédiatement avant ou après le dimanche (voir ci-dessus).

Dans des cas spécifiques, ils peuvent être occupés au cours de ces journées ou au cours de certaines d'entre elles :

- A condition que l'employeur en avertisse par écrit et endéans les trois jours la Direction générale Contrôle des lois sociales, ces jeunes peuvent être occupés le dimanche, le jour de repos supplémentaire ou un jour férié dans les cas mentionnés aux articles 12, 3°, 4°, et 26 de la loi sur le travail. Il s'agit, plus particulièrement, des cas de force majeure :
 - travail réalisé en vue de faire face à un accident survenu ou imminent dans l'entreprise ou pour compte de tiers,
 - travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel dans l'entreprise ou pour compte de tiers,
 - travail exigé par une nécessité imprévue.
- Par ailleurs, un arrêté royal pris sur avis de l'organe paritaire compétent peut autoriser qu'il soit travaillé le dimanche ou un jour férié (pas le jour de repos supplémentaire !) dans certaines branches d'activité, entreprises ou professions, pour l'exécution de travaux déterminés ou pour certaines catégories de jeunes travailleurs. Ces autorisations peuvent si nécessaire être soumises à des conditions déterminées.
C'est ainsi que certaines dérogations à caractère général sont formulées dans l'A.R. du 23 mai 1972 :

- Ces jeunes peuvent :
 - prêter leur collaboration à des manifestations à caractère culturel, scientifique, éducatif ou artistique ainsi qu'à des défilés de mode et présentations de collections de vêtements;
 - participer à des manifestations sportives.
- A condition que l'employeur en informe par écrit et au moins cinq jours à l'avance la Direction générale Contrôle des lois sociales, les jeunes travailleurs peuvent être occupés durant certaines périodes déterminées (vacances de Noël, de Pâques et au cours de la période située entre le dimanche de Pentecôte et le 30 septembre) dans certaines entreprises situées dans les stations balnéaires et climatiques ainsi que dans les centres touristiques. Il s'agit :
 - des magasins de détail;
 - des salons de coiffure;
 - des entreprises de spectacles et jeux publics;
 - des entreprises de location de livres, chaises et moyens de locomotion.

Cette possibilité d'adopter un tel arrêté royal a déjà été utilisée pour certains secteurs déterminés. C'est par exemple le cas pour secteur horeca (A.R. du 10 juillet 1972), les secteurs de la boulangerie et de la pâtisserie artisanale (A.R. du 12 décembre 1974), le secteur de l'industrie textile et de la bonneterie (A.R. du 14 avril 1975).

Plus récemment, dans certaines secteurs, des dérogations à l'interdiction du travail du dimanche ont été accordées par arrêté royal visant spécifiquement des stages d'élèves déterminés de l'enseignement secondaire néerlandophone à temps plein. Il s'agit des secteurs suivants : la batellerie (A.R. du 26 août 2003), le transport (A.R. du 2 août 2002), le commerce de détail indépendant (A.R. du 2 août 2002), le commerce de détail alimentaire (A.R. du 2 août 2002), la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (A.R. du 2 août 2002), la marine marchande (A.R. du 26 août 2003), le spectacle (A.R. du 6 février 2006).

Même en cas de dérogation, les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas travailler plus d'un dimanche sur deux, sauf autorisation préalable de la Direction générale Contrôle des lois sociales.

En cas de travail dominical, le jour de repos supplémentaire ou le jour férié, ils ont droit à des repos compensatoires conformément aux dispositions légales relatives au repos dominical et aux jours fériés rémunérés et ce, aux mêmes conditions et pour la même durée que les travailleurs adultes.

S'il a travaillé le dimanche ou le jour de repos supplémentaire, le jeune travailleur ne se verra pas systématiquement octroyer deux jours de repos consécutifs mais souvent deux jours non consécutifs. En tout état de cause, il devra bénéficier d'un jour de repos compensatoire qui ne peut compter moins de 36 heures consécutives (c'est-à-dire qu'un de ces jours de repos doit engendrer une interruption hebdomadaire de travail de 36 heures consécutives minimum). Le repos compensatoire ne pourra évidemment pas être imputé sur le jour de repos supplémentaire qui doit être octroyé à ces travailleurs.

Travail de nuit

Tout comme c'est le cas pour les travailleurs adultes, une interdiction de principe à l'exécution d'un travail de nuit s'applique aux jeunes travailleurs.

Ils ne peuvent pas travailler entre 20 heures et 6 heures. Pour les jeunes travailleurs âgés de plus de 16 ans, ces limites horaires sont postposées

à 22 heures et 6 heures ou 23 heures et 7 heures pour des formes d'organisation du travail spécifiques, à savoir, pour l'exécution de travaux qui, en raison de leur nature, ne peut pas être interrompue (travail en continu) et pour les travaux organisés en équipes successives.

En tout état de cause, le travail de nuit est interdit entre minuit et 4 heures pour les jeunes travailleurs, quel que soit leur âge, sans qu'il existe une quelconque possibilité de dérogation.

Le travail de nuit est strictement interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 16 ans, sans qu'il existe de possibilités de dérogation.

Toutefois :

- dans l'hypothèse où ils exercent une activité autorisée en vertu de l'article 7.2. de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (travail des enfants autorisé - voir module «travail des enfants»), ils peuvent «travailler» jusqu'à 23 heures ;
- sur base de l'A.R. du 4 avril 1972 relatif au travail de nuit des jeunes travailleurs, ils peuvent être occupés jusqu'à 23 heures en qualité d'acteur ou de figurant lors :
 - de représentations à caractère culturel, scientifique, éducatif ou artistique;
 - d'enregistrements de films, de télévision ou de radio;
 - de défilés de mode et de présentations de collections de vêtements.

En conséquence, en dehors de ces situations, ils ne peuvent à chaque fois être occupés que jusqu'à 20 heures.

Pour les jeunes travailleurs **âgés de 16 ans et plus**, les dérogations suivantes au principe d'interdiction du travail de nuit sont prévues, elles sont toutefois sensiblement plus limitées que les dérogations en vigueur pour les travailleurs majeurs :

- Sur base de l'A.R. du 4 avril 1972 précité, ils peuvent être occupés jusqu'à 23 heures en tant qu'acteur ou figurant dans le cadre :
 - de représentations à caractère culturel, scientifique, éducatif ou artistique;
 - d'enregistrements de films, de télévision ou de radio;
 - de défilés de mode et de présentations de collections de vêtements.
- Pour autant que l'employeur en informe, par écrit et dans les trois jours, la Direction générale Contrôle des lois sociales, ils peuvent être occupés jusqu'à 23 heures dans les trois cas suivants de force majeure visés à

l'article 26 de la loi sur le travail :

- travail réalisé en vue de faire face à un accident survenu ou imminent;
 - travail urgent à effectuer aux machines ou au matériel;
 - travail exigé par une nécessité imprévue.
- Un arrêté royal, pris sur avis de l'organe paritaire compétent, peut autoriser le travail de nuit dans certaines branches d'activités, entreprises ou professions en vue de l'exécution de travaux déterminés ou pour certaines catégories de travailleurs, l'autorisation peut être soumise à des conditions déterminées. Cette possibilité a déjà été utilisée pour certains secteurs, par exemple pour le secteur horeca (A.R. du 11 avril 1999), les fabricants d'émail (A.R. du 17 octobre 1972), les entreprises de production de films (A.R. du 15 février 1978) et les boulangeries, pâtisseries et salons de consommation annexés à une pâtisserie (A.R. du 25 mars 2016).

Pour un certain nombre de secteurs, il existe des dérogations (adoptées par arrêté royal) à l'interdiction du travail de nuit qui concernent spécifiquement des stages d'élèves déterminés de l'enseignement secondaire néerlandophone à temps plein. Il s'agit des secteurs suivants : la batellerie (A.R. du 26 août 2003), le transport (A.R. du 2 août 2002), la commission paritaire nationale auxiliaire pour employés (A.R. du 2 août 2002) et la marine marchande (A.R. du 26 août 2003) et le spectacle (A.R. du 6 février 2006).

Calendrier 2024 - Premier Semestre

Janvier			Février			Mars			Avril			Mai			Juin		
1 L			1 J			1 V			1 L			1 M			1 S		
2 M			2 V			2 S			2 M			2 J			2 D		
3 M			3 S			3 D			3 M			3 V			3 L		
4 J			4 D			4 L			4 J			4 S			4 M		
5 V			5 L			5 M			5 V			5 D			5 M		
6 S			6 M			6 M			6 S			6 L			6 J		
7 D			7 M			7 J			7 D			7 M			7 V		
8 L			8 J			8 V			8 L			8 M			8 S		
9 M			9 V			9 S			9 M			9 J			9 D		
10 M			10 S			10 D			10 M			10 V			10 L		
11 J			11 D			11 L			11 J			11 S			11 M		
12 V			12 L			12 M			12 V			12 D			12 M		
13 S			13 M			13 M			13 S			13 L			13 J		
14 D			14 M			14 J			14 D			14 M			14 V		
15 L			15 J			15 V			15 L			15 M			15 S		
16 M			16 V			16 S			16 M			16 J			16 D		
17 M			17 S			17 D			17 M			17 V			17 L		
18 J			18 D			18 L			18 J			18 S			18 M		
19 V			19 L			19 M			19 V			19 D			19 M		
20 S			20 M			20 M			20 S			20 L			20 J		
21 D			21 M			21 J			21 D			21 M			21 V		
22 L			22 J			22 V			22 L			22 M			22 S		
23 M			23 V			23 S			23 M			23 J			23 D		
24 M			24 S			24 D			24 M			24 V			24 L		
25 J			25 D			25 L			25 J			25 S			25 M		
26 V			26 L			26 M			26 V			26 D			26 M		
27 S			27 M			27 M			27 S			27 L			27 J		
28 D			28 M			28 J			28 D			28 M			28 V		
29 L			29 J			29 V			29 L			29 M			29 S		
30 M						30 S			30 M			30 J			30 D		
31 M						31 D			31 M			31 V					

Calendrier 2024 - Second Semestre

Juillet		Août		Septembre		Octobre		Novembre		Décembre	
1 L		1 J		1 D		1 M		1 V		1 D	
2 M		2 V		2 L		2 M		2 S		2 L	
3 M		3 S		3 M		3 J		3 D		3 M	
4 J		4 D		4 M		4 V		4 L		4 M	
5 V		5 L		5 J		5 S		5 M		5 J	
6 S		6 M		6 V		6 D		6 M		6 V	
7 D		7 M		7 S		7 L		7 J		7 S	
8 L		8 J		8 D		8 M		8 V		8 D	
9 M		9 V		9 L		9 M		9 S		9 L	
10 M		10 S		10 M		10 J		10 D		10 M	
11 J		11 D		11 M		11 V		11 L		11 M	
12 V		12 L		12 J		12 S		12 M		12 J	
13 S		13 M		13 V		13 D		13 M		13 V	
14 D		14 M		14 S		14 L		14 J		14 S	
15 L		15 J		15 D		15 M		15 V		15 D	
16 M		16 V		16 L		16 M		16 S		16 L	
17 M		17 S		17 J		17 L		17 D		17 M	
18 J		18 D		18 M		18 V		18 L		18 M	
19 V		19 L		19 J		19 S		19 M		19 J	
20 S		20 M		20 V		20 D		20 M		20 V	
21 D		21 M		21 S		21 L		21 J		21 S	
22 L		22 J		22 D		22 M		22 V		22 D	
23 M		23 V		23 L		23 M		23 S		23 L	
24 M		24 S		24 M		24 J		24 D		24 M	
25 J		25 D		25 M		25 V		25 L		25 M	
26 V		26 L		26 J		26 S		26 M		26 J	
27 S		27 M		27 V		27 D		27 M		27 V	
28 D		28 M		28 S		28 L		28 J		28 S	
29 L		29 J		29 D		29 M		29 V		29 D	
30 M		30 V		30 L		30 M		30 S		30 L	
31 M		31 S				31 J				31 M	

Calendrier 2025 - Premier Semestre

Janvier		Février		Mars		Avril		Mai		Juin	
1 M	1 S	1 S	1 M	1 S	1 M	1 J	1 D	1 J	1 D	1 D	
2 J	2 D	2 D	2 M	2 D	2 M	2 V	2 L	2 V	2 L	2 L	
3 V	3 L	3 L	3 J	3 L	3 J	3 S	3 M	3 S	3 M	3 M	
4 S	4 M	4 M	4 V	4 M	4 V	4 D	4 M	4 D	4 M	4 M	
5 D	5 M	5 M	5 S	5 M	5 S	5 L	5 J	5 L	5 J	5 J	
6 L	6 J	6 J	6 D	6 J	6 D	6 M	6 V	6 M	6 V	6 V	
7 M	7 V	7 V	7 L	7 V	7 L	7 M	7 S	7 M	7 S	7 S	
8 M	8 S	8 S	8 M	8 S	8 M	8 J	8 D	8 J	8 D	8 D	
9 J	9 D	9 D	9 M	9 D	9 M	9 V	9 L	9 V	9 L	9 L	
10 V	10 L	10 L	10 J	10 L	10 J	10 S	10 M	10 S	10 M	10 M	
11 S	11 M	11 M	11 V	11 M	11 V	11 D	11 M	11 D	11 M	11 M	
12 D	12 M	12 M	12 S	12 M	12 S	12 L	12 J	12 L	12 J	12 J	
13 L	13 J	13 J	13 D	13 J	13 D	13 M	13 V	13 M	13 V	13 V	
14 M	14 V	14 V	14 L	14 V	14 L	14 M	14 S	14 M	14 S	14 S	
15 M	15 S	15 S	15 M	15 S	15 M	15 J	15 D	15 J	15 D	15 D	
16 J	16 D	16 D	16 M	16 D	16 M	16 V	16 L	16 V	16 L	16 L	
17 V	17 L	17 L	17 J	17 L	17 J	17 S	17 M	17 S	17 M	17 M	
18 S	18 M	18 M	18 V	18 M	18 V	18 D	18 M	18 D	18 M	18 M	
19 D	19 M	19 M	19 S	19 M	19 S	19 L	19 J	19 L	19 J	19 J	
20 L	20 J	20 J	20 D	20 L	20 D	20 M	20 V	20 M	20 V	20 V	
21 M	21 V	21 V	21 L	21 M	21 L	21 M	21 S	21 M	21 S	21 S	
22 M	22 S	22 S	22 M	22 M	22 M	22 J	22 D	22 J	22 D	22 D	
23 J	23 D	23 D	23 M	23 D	23 M	23 V	23 L	23 V	23 L	23 L	
24 V	24 L	24 L	24 J	24 L	24 J	24 S	24 M	24 S	24 M	24 M	
25 S	25 M	25 M	25 V	25 M	25 V	25 D	25 M	25 D	25 M	25 M	
26 D	26 M	26 M	26 S	26 M	26 S	26 L	26 J	26 L	26 J	26 J	
27 L	27 J	27 J	27 D	27 L	27 D	27 M	27 V	27 M	27 V	27 V	
28 M	28 V	28 V	28 L	28 M	28 L	28 M	28 S	28 M	28 S	28 S	
29 M			29 S	29 M	29 M	29 J	29 D	29 J	29 D	29 D	
30 J			30 D	30 M	30 M	30 V	30 L	30 V	30 L	30 L	
31 V			31 L		31 S	31 S					

Calendrier 2025 - Second Semestre

Juillet			Août			Septembre			Octobre			Novembre			Décembre		
1 M		1 V		1 L		1 M						1 S		1 L			
2 M		2 S		2 M		2 J						2 D		2 M			
3 J		3 D		3 M		3 V						3 L		3 M			
4 V		4 L		4 J		4 S						4 M		4 J			
5 S		5 M		5 V		5 D						5 M		5 V			
6 D		6 M		6 S		6 L						6 J		6 S			
7 L		7 J		7 D		7 M						7 V		7 D			
8 M		8 V		8 L		8 M						8 S		8 L			
9 M		9 S		9 M		9 J						9 D		9 M			
10 J		10 D		10 M		10 V						10 L		10 M			
11 V		11 L		11 J		11 S						11 M		11 J			
12 S		12 M		12 V		12 D						12 M		12 V			
13 D		13 M		13 S		13 L						13 J		13 S			
14 L		14 J		14 D		14 M						14 V		14 D			
15 M		15 V		15 L		15 M						15 S		15 L			
16 M		16 S		16 M		16 J						16 D		16 M			
17 J		17 D		17 M		17 V						17 L		17 M			
18 V		18 L		18 J		18 S						18 M		18 J			
19 S		19 M		19 V		19 D						19 M		19 V			
20 D		20 M		20 S		20 L						20 J		20 S			
21 L		21 J		21 D		21 M						21 V		21 D			
22 M		22 V		22 L		22 M						22 S		22 L			
23 M		23 S		23 M		23 J						23 D		23 M			
24 J		24 D		24 M		24 V						24 L		24 M			
25 V		25 L		25 J		25 S						25 M		25 J			
26 S		26 M		26 V		26 D						26 M		26 V			
27 D		27 M		27 S		27 L						27 J		27 S			
28 L		28 J		28 D		28 M						28 V		28 D			
29 M		29 V		29 L		29 M						29 S		29 L			
30 M		30 S		30 M		30 J						30 D		30 M			
31 J		31 D				31 V								31 M			

