



## Occupation d'étudiants : les formalités à accomplir

Cécile CARDOL

*Le troisième trimestre de l'année constitue traditionnellement une période privilégiée pour l'occupation des étudiants qui remplacent les travailleurs partis en vacances. Le travail des étudiants impose cependant à l'employeur de respecter un certain nombre de formalités résumées dans le cadre du présent article. Le non-respect de ces formalités, constaté par des services d'inspection, peut entraîner l'application de sanctions financières importantes.*

### 1. Contrat d'occupation d'étudiant

L'engagement du jeune doit obligatoirement être constaté par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service.

Le contrat d'étudiant à établir en double exemplaire (un pour l'étudiant, un pour l'employeur) doit reprendre un certain nombre de mentions obligatoires et doit, en tant que document social, être conservé pendant 5 ans à dater du jour qui suit la fin des relations de travail.

### 2. Règlement de travail

Comme n'importe quel travailleur salarié, l'étudiant doit recevoir un exemplaire du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise. Cette formalité doit être constatée par la signature d'un accusé de réception par l'étudiant.

### 3. Dimona

Au plus tard au moment où l'étudiant entame ses prestations, l'employeur est tenu d'effectuer une déclaration immédiate de l'emploi (Dimona) qui reprend, outre les informations habituelles (date de l'entrée en service, numéro d'immatriculation à l'ONSS, numéro NISS du travailleur, ...), les données suivantes :

- une mention relative à la qualité d'étudiant,
- l'adresse du lieu d'occupation si elle diffère de celle à laquelle l'employeur est inscrit auprès de l'ONSS (siège social),
- la date de fin de l'exécution du contrat d'étudiant.

#### **4. Assurance contre les accidents du travail**

L'employeur est tenu de souscrire une police couvrant les étudiants contre les accidents du travail, même s'ils ne sont pas soumis à la sécurité sociale (par exemple, les moniteurs et les animateurs d'activités socio-culturelles ou sportives pour une durée maximum de 25 jours par an).

#### **5. Examens médicaux**

Les étudiants qui n'ont pas atteint l'âge de 18 ans, qui effectuent un travail de nuit ou qui fournissent des prestations présentant un risque particulier pour la santé, sont tenus de se soumettre, avant leur entrée en service, à un examen médical effectué par le médecin du travail de l'employeur.

#### **6. Documents sociaux**

Sauf exception, la rémunération et les prestations fournies doivent être renseignées sur la déclaration multifonctionnelle (DMFA) ainsi que sur une feuille de paie à remettre à l'étudiant à chaque règlement des salaires.

A la fin des relations de travail, l'employeur délivre à l'étudiant :

- une copie du compte individuel;
- une fiche fiscale 281.10 mentionnant le total imposable des rémunérations versées à l'étudiant ainsi que l'éventuel précompte professionnel perçu à la source;
- un certificat de travail constatant uniquement la date de début et de fin du contrat d'étudiant, ainsi que la nature du travail effectué;
- le cas échéant, un certificat de chômage C4 et/ou l'attestation de vacances dans l'hypothèse où l'étudiant a été soumis aux cotisations ordinaires de sécurité sociale en tant qu'employé.