



# **JOBS ÉTUDIANTS**

**INFOS UTILES ET LÉGISLATION  
ÉDITION 2026**

**SERVICE JEUNESSE  
DE LA VILLE DE LIÈGE**

Les informations dédiées  
à la jeunesse liégeoise sont sur



[www.jeunesse-ardente.be](http://www.jeunesse-ardente.be)

Chaque année, vous êtes près de 40.000 jeunes à choisir Liège pour vos études.

Vous y vivez, bougez, rencontrez vos amis ou vos amours et prenez part au folklore étudiant, perpétuant ainsi ce pourquoi Liège est réputée, son véritable caractère de Cité ardente.

Un grand nombre d'entre vous choisit de travailler entre les cours, les week-ends ou en soirée. Au-delà de l'aspect pécuniaire, cela vous permet d'acquérir des compétences dans des domaines divers et variés, de vous faire une première expérience dans le monde du travail et de rencontrer de nouvelles connaissances.

La législation en la matière peut parfois sembler compliquée ou tout simplement difficile à trouver. Cette brochure du service Jeunesse reprend toutes les informations pratiques quant aux jobs étudiants. Où puis-je travailler ? Combien de jours, d'heures ? Y a-t-il un plafond salarial ? Dans quel cadre légal et juridique est-ce que je m'inscris ? Tous ces paramètres sont développés afin que vous puissiez vous lancer dans la recherche d'un job de manière sereine, avec toutes les clés en main.

Je vous souhaite de la parcourir avec autant d'enthousiasme que le Service Jeunesse a eu à la produire.

Le service et moi-même restons à votre disposition pour de plus amples informations.

**L'Échevin en charge de la Jeunesse**



# JOBS ÉTUDIANTS

## ÉDITION 2026



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



**À l'initiative de la Wallonie, le Service Jeunesse organise chaque année l'action « Été Solidaire ».**

Cette opération permet aux jeunes liégeois âgés de 15 à 21 ans, non seulement de bénéficier d'une première expérience de travail, mais encore de favoriser l'apprentissage de la citoyenneté et le rapprochement entre les générations.

**Les objectifs de l'action**

- Proposer aux jeunes d'agir sur leur cadre de vie, en embellissant et en valorisant leur quartier
- Favoriser auprès des jeunes la solidarité envers les personnes les plus fragiles (personnes âgées, défavorisées, etc.)
- Valoriser l'estime de soi et l'image du jeune vis-à-vis de la population

**Pour plus d'informations sur les critères de sélection et l'inscription :**

[www.jeunesse-ardente.be/service-jeunesse/ete-solidaire](http://www.jeunesse-ardente.be/service-jeunesse/ete-solidaire)



- 1 TU ES ÉTUDIANT...** page 8
- 2 TES PREMIÈRES DÉMARCHES...** page 12
- 3 LES CONSÉQUENCES DE TON JOB SUR LE PLAN SOCIAL...** page 20
- 4 LES CONSÉQUENCES DE TON JOB SUR LE PLAN FISCAL...** page 25
- 5 TU TERMINES TES ÉTUDES...** page 30
- 6 ADRESSES ET SITES INTERNET UTILES** page 31
- 7 MODÈLE DE CONTRAT D'OCCUPATION D'ÉTUDIANT** page 37
- 8 LOI SUR LA PROTECTION DU JEUNE TRAVAILLEUR** page 39



**CLIQUEZ SUR LA PAGE DÉSIRÉE POUR Y ACCÉDER DIRECTEMENT**

**TOUS LES LIENS INTERNET CONTENUS DANS  
CETTE BROCHURE SONT CLIQUABLES**



# 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.

Attention : si tu n'as pas encore terminé les 2 premières années du secondaire, tu es toujours soumis à l'obligation scolaire à temps plein et tu n'es autorisé à travailler sous contrat d'occupation d'étudiant que sous certaines conditions :

#### 1. Nature du travail

Tu ne peux effectuer que des «travaux légers» (non industriels) : Ce sont des activités qui ne demandent pas de formation spécifique et qui ne nécessitent pas d'être effectuées avec ou sur des équipements de travail mécaniques. Exemples : Accueil, vestiaire, réassort de rayons, nettoyage léger. Consulter l'article 1 de l'arrêté royal du 19 avril 2026 déterminant la notion de travaux légers : <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2026/04/19/2026201020/justel>

#### 2. Horaires et durée de travail

Le temps de travail est strictement encadré pour ne pas nuire aux études :

- En période scolaire : maximum 2h/jour (les jours de cours) et maximum 12h/semaine.
- Pendant les vacances (min. 1 semaine) : maximum 8h/jour et maximum 40h/semaine.

#### 3. Interdictions et repos

Pour protéger la santé et la sécurité du jeune travailleur, il est

interdit de travailler :

- Le dimanche et les jours fériés.
- La nuit (entre 20h et 6h).
- En heures supplémentaires.

Les temps de repos obligatoires :

- Repos quotidien : Minimum 14 heures entre deux journées de travail.
- Repos hebdomadaire : Le dimanche + un jour de repos supplémentaire (consécutif au dimanche).
- Pauses durant la journée :
  - o 30 min de repos après 4h30 de travail.
  - o 1h de repos après 6h de travail (dont 30 min d'un seul bloc).

**Dans tous les cas, l'obligation scolaire à temps plein cesse à l'âge de 16 ans (peu importe l'année scolaire dans laquelle le jeune se trouve).**

- **Tu es étudiant en alternance** (formation théorique d'une part et pratique sur un lieu de travail d'autre part - CEFA et IFAPME) 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 IMPERATIVEMENT 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 uniquement un enseignement à **temps partiel**, tu peux uniquement travailler comme étudiant pendant les vacances scolaires. Exemple : étudiant qui n'a pas signé ou qui a arrêté son contrat d'apprentissage ou qui ne suit pas une formation pratique.

## 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) 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, à tes formations complémentaires éventuelles, aux 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 ton statut actuel, soit la fonction pour laquelle tu postules.
- 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.leforem.be](http://www.leforem.be)  
[www.actionjob.be](http://www.actionjob.be)  
<http://creeruncv.com>  
<http://craft-cv.com/fr>  
[www.canva.com](http://www.canva.com)

### Où et comment chercher ton job ?

- Inscris-toi auprès des agences d'intérim.
- 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 sur les jobs d'été disponibles comme ceux proposés à Liège lors de l'opération «Été solidaire»  
[www.jeunesse-ardente.be/service-jeunesse/ete-solidaire](http://www.jeunesse-ardente.be/service-jeunesse/ete-solidaire)
- 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.

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

#### Quelques sites de recherche en Belgique :

<a href="http://www.student.be">www.student.be</a>	<a href="http://www.leforem.be">www.leforem.be</a>
<a href="https://miseenplace.be">https://miseenplace.be</a>	<a href="http://www.stepstone.be">www.stepstone.be</a>
<a href="https://www.jobat.be">https://www.jobat.be</a>	<a href="http://www.monster.be">www.monster.be</a>
<a href="https://emplois.be.indeed.com/">https://emplois.be.indeed.com/</a>	<a href="http://www.nowjobs.be">www.nowjobs.be</a>
<a href="http://www.optioncarriere.be">www.optioncarriere.be</a>	<a href="https://fr.studentjob.be">https://fr.studentjob.be</a>
<a href="https://myjob.be">https://myjob.be</a>	
<a href="http://www.references.be">www.references.be</a>	

### Des sites explicatifs :

[www.studentatwork.be/fr/index.html](http://www.studentatwork.be/fr/index.html)

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

[www.actionjob.be](http://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.monster.com](http://www.monster.com)

[www.seasonworkers.com](http://www.seasonworkers.com)

[www.anyworkanywhere.com](http://www.anyworkanywhere.com)

[www.leisurejobs.com](http://www.leisurejobs.com)

[www.fruitfuljobs.com](http://www.fruitfuljobs.com)

[www.woof.fr](http://www.woof.fr)

[www.francetravail.fr](http://www.francetravail.fr)

[europa.eu/youth](http://europa.eu/youth)

[www.teli.asso.fr](http://www.teli.asso.fr)

[www.studentjob.fr](http://www.studentjob.fr)

[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

### Des sites de mobilité internationale :

[www.eurodesk.eu](http://www.eurodesk.eu)

[www.lebij.be](http://www.lebij.be)

[www.dynamointernational.org](http://www.dynamointernational.org)

[www.mobilitedesjeunes.be](http://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 33).

### 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 31).

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.

Le revenu minimum mensuel moyen garanti n'est pas applicable aux travailleurs occupés durant des périodes inférieures à un mois calendrier.

Voici un aperçu du salaire minimum brut exprimé en salaire mensuel et à l'heure pour un contrat de 38h/semaine (janvier 2026) :

	par mois	par heure
Moins de 17 ans	1.444,25€	8,76 €/h
17 ans	1.572,50€	9,55 €/h
18 ans	1.701,75€	10,33 €/h
19 ans	1.880,99€	11,12 €/h
20 ans	1.938,70€	11,77 €/h
21 ans et plus	2.154,11€	13,08 €/h

## Tu travailles comme étudiant indépendant ?

### Conditions d'accès au statut

Pour bénéficier de ce régime fiscal et social avantageux, l'étudiant doit cumuler trois conditions :

- **Âge** : avoir entre **18 et 25 ans**. Le statut prend fin au 1<sup>er</sup> octobre (début du 4<sup>ème</sup> trimestre) de l'année des 25 ans.
- **Études** : être inscrit à titre principal (minimum **27 crédits ECTS ou 17h/semaine**) dans un établissement reconnu pour obtenir un diplôme. L'étudiant doit prouver qu'il suit régulièrement les cours ou participe aux examens. Sont inclus dans ces conditions les stages obligatoires ainsi que la réalisation du mémoire (maximum 1 an)
- **Activité** : exercer une activité indépendante sans lien de subordination (pas de contrat de travail classique).

**Date limite des documents à fournir** : l'attestation d'inscription scolaire et la déclaration sur l'honneur que l'étudiant suit régulièrement les cours doivent être fournies à la caisse d'assurances sociales au plus tard le **31 mars** de l'année académique concernée, sous peine de perdre le statut pour toute l'année.

### Démarches administratives

- **Affiliation obligatoire** : l'étudiant doit s'affilier à une Caisse d'Assurances Sociales (CAS) de son choix avant de débiter son activité. Il doit également s'inscrire à la Banque Carrefour des Entreprises (BCE). Pour cela, il faut s'adresser à un guichet d'entreprise.
- **Sanctions** : une activité lancée sans affiliation peut entraîner des

amendes administratives (500 € à 2 000 €).

- **Fin du statut** : le statut s'arrête si l'étudiant atteint la limite d'âge, abandonne ses études, cesse son activité ou y renonce volontairement.

**Attention** : Si vous abandonnez vos études ou si vous mettez fin à votre activité professionnelle en cours de trimestre, vous perdez le statut pour l'entièreté du trimestre et devrez payer des cotisations d'indépendant à titre principal.

### Régime des cotisations sociales

Le calcul se base sur le revenu net annuel. Durant les 3 premières années, l'étudiant paie une cotisation provisoire forfaitaire de **102,40 €/trimestre**, qui sera régularisée ensuite selon les revenus réels.

Revenu annuel net 2026	Impact sur les cotisations
<b>Moins de 8 687,03 €</b>	<b>Exonération totale</b> (0 € de cotisations).
<b>Entre 8 687,03 € et 17 374,08 €</b>	<b>Cotisation réduite</b> (20,5 % sur la tranche dépassant le seuil de base de 8687,03€).
<b>Plus de 17 374,08 €</b>	<b>Statut d'indépendant classique</b> (cotisation pleine, min. 925,59 €/trimestre).

Ajustement de la cotisation provisoire : Il est possible de demander à la CAS de réduire ou d'augmenter ses cotisations provisoires si l'on prévoit que ses revenus seront inférieurs ou supérieurs aux seuils fixés. Pour des informations complémentaires, tu peux t'adresser à un guichet d'entreprise (voir adresses utiles page 31).

### 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. (voir liste des syndicats page 32)

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

**Préambule : toutes ces infos sont à prendre en considération par année civile (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).**

### Tes allocations familiales

#### Rappel

- **Étudiant de moins de 18 ans** : le droit aux allocations familiales est inconditionnel.
- **Étudiant entre 18 ans et 21 ans** : le droit aux allocations est généralement maintenu.
- **Étudiant entre 21 et 25 ans** : tu dois prouver que tu es toujours étudiant ou demandeur d'emploi (voir page suivante : Tu termines tes études et tu t'inscris comme demandeur d'emploi).
- **Après 25 ans** : le droit aux allocations familiales s'arrête à la fin du mois où tu atteins l'âge de 25 ans même si tu es toujours étudiant.

#### L'impact de ton job sur tes allocations familiales

Ton temps de travail est régulé : si tu dépasses le temps de travail autorisé, tu perds les allocations familiales pour le trimestre durant lequel tu n'as pas respecté la limitation.

Il faut cependant distinguer les différents types de contrats ainsi que le travail indépendant :

- **Contrat de job étudiant** : maximum 650 heures par an. En cas de dépassement, à partir de la 651<sup>ème</sup> heure, tu es considéré comme salarié et tu dois respecter les conditions du contrat salarié classique pour la suite de ton job.
- **Contrat salarié classique** : maximum 240 heures par trimestre.
- **Étudiant-indépendant** : maintien des allocations sauf si tu paies

des cotisations sociales (ce qui implique des revenus supérieurs à un certain seuil). Tu dois alors tenir compte du maximum de 240 heures par trimestre et fournir une attestation sur l'honneur de non-dépassement du quota d'heures à ta caisse d'allocations familiales. Exception pour le troisième trimestre où tu peux travailler de manière illimitée si tu reprends tes études en septembre.

NB : Tu termines tes études et tu t'inscris comme demandeur d'emploi : Tu auras droit aux allocations familiales pour la durée du stage d'insertion qui dure 156 jours (nouvelle réglementation 1/03/2026). Celui-ci démarre dès la date de ton inscription comme demandeur d'emploi. Tu ne dois pas dépasser 240h/trimestre.

Pour toute situation particulière, il est conseillé de prendre contact avec ta caisse d'allocations familiales.

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<sup>ère</sup> heure de prestation, via son employeur.

Durant les *650 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](http://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 650 heures ?**

Tu peux travailler 650 heures/an comme étudiant. Au-delà, toi et ton employeur perdrez le bénéfice de la cotisation de solidarité dès la 651<sup>ème</sup> heure de travail.

#### **ATTENTION :**

- Si tu prestes les 650 premières heures et les suivantes *chez le même employeur*, celui-ci doit bien déclarer uniquement les 650 premières heures sous cotisations de solidarité et les suivantes sous cotisations ordinaires, sinon la cotisation de solidarité est perdue dès la 1<sup>ère</sup> 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 650 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 650 heures et 50 jours uniquement dans l'HoReCa (650 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 650 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](http://www.horecaatwork.be).

Le mode d'utilisation est le même que sur le site [www.studentatwork.be](http://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 450 heures/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 cumulées 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 650 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 31).



## 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 2025)	Majoration du montant de la quotité exonérée (revenus 2026)
1	1.980 €	2.030 €
2	5.110 €	5.230 €
3	11.440 €	11.720 €
4	18.510 €	18.970 €
5 et suivants	18.510 € + 7.070 € par enfant supplémentaire	18.970 € + 7.240 € par enfant supplémentaire

N.B. :

- L'enfant porteur de handicap compte pour deux.
- Une majoration de 2.030 € 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<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celles des revenus : pour l'exercice d'imposition 2026 (revenus 2025), tu dois faire partie du ménage au 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- 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).

- Pour rester à charge de ses parents, l'étudiant ne peut pas dépasser un certain montant de **ressources nettes** :

Ressources nettes	Ex. imp. 2026 /revenus 2025	Ex. imp. 2027 /revenus 2026
Plafond à ne pas dépasser	12.000€	12.300€

Pour tous les étudiants, indépendamment de leur situation familiale.

### Pour calculer le montant des ressources nettes :

**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.

#### 1. Si contrat d'étudiant : exonération de la première tranche

**Sous contrat d'étudiant**, une première tranche n'est pas prise en compte dans le plafond de ressources nettes et peut être déduite du total des revenus bruts du travail étudiant pour contrôler s'il a atteint le plafond.



Montant à déduire des rémunérations perçues pour déterminer les ressources nettes :

1 <sup>ère</sup> tranche contrat étudiant	Ex. imp. 2026 /revenus 2025	Ex. imp. 2027 /revenus 2026
Montant à déduire	6.840€	7.010€

**Un étudiant avec un contrat de travail ordinaire ne peut pas bénéficier de cette déduction.**

#### 2. Si rente alimentaire : une première tranche n'est pas prise en compte.

Rente alimentaire	Ex. imp. 2026 /revenus 2025	Ex. imp. 2027 /revenus 2026
1 <sup>ère</sup> tranche à déduire	4.100€	4.200€

#### 3. Déduire 20% de frais forfaitaire de toutes tes ressources avec un montant minimum :

Frais forfaitaires	Ex. imp. 2026 /revenus 2025	Ex. imp. 2027 /revenus 2026
Frais forfaitaires minimum	570€	580€

### Exemples de calcul des ressources nettes pour l'exercice d'imposition 2026 :

Un étudiant perçoit une rémunération de 9.500€ grâce à son occupation (après déduction des cotisations de sécurité sociale). Il n'a pas d'autres revenus.

	Contrat d'occupation d'étudiant
Rémunération	9.500 €
Déduction contrat d'occupation d'étudiant	- 6.840 €
Résultat de la soustraction	2.660 €
Déduction frais forfaitaires (20% du résultat avec un minimum de 570€)	- 570 € (20 % de 2.660 € = 532 € mais il faut un minimum de 570 €)
<b>Ressources nettes</b>	<b>2.090 €</b>

Un étudiant perçoit une rémunération de 9.500 € grâce à son occupation (après déduction des cotisations de sécurité sociale) ainsi qu'une rente alimentaire de 6.000 € :

	Contrat d'occupation d'étudiant
Rémunération	9.500 €
Déduction contrat d'occupation d'étudiant	- 6.840 €
Résultat de la soustraction	2.660 €
Rente alimentaire – 1 <sup>ère</sup> tranche	1.900 € (6.000 € - 4.100 €)
Addition des 2 montants	4.560 €
Déduction frais forfaitaires (20% du résultat avec un minimum de 570€)	- 912 € (20 % de 4.560 €)
<b>Ressources nettes</b>	<b>3.648 €</b>

Dans les 2 cas, l'étudiant restera fiscalement à charge de ses parents puisqu'il ne dépasse pas le montant de 12.000€.

## Tes impôts

### Ton précompte professionnel

Tu n'es pas soumis à la retenue du précompte professionnel si les 2 conditions suivantes sont remplies :

- 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 également soumis au précompte professionnel 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 as l'obligation de déclarer tous tes revenus imposables** de l'année précédente dans un document appelé déclaration fiscale, à ton nom.

Normalement, l'administration fiscale t'envoie une déclaration simplifiée comprenant déjà des données que tu dois vérifier. S'il y a une erreur ou des données manquantes, tu dois renvoyer un formulaire avec les corrections.

Si tu ne l'as pas reçue, tu dois la demander **avant le 1<sup>er</sup> juin** : 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 (job étudiant, pension alimentaire, revenus biens immobiliers...).

Sois attentif à rentrer ta déclaration dans les délais stipulés soit par courrier soit via tax-on-web.

## Vas-tu payer des impôts ?

**Tu as uniquement des revenus provenant d'un contrat d'étudiant :** tu ne paies pas d'impôt si tu ne dépasses pas les montants ci-dessous

Exercice d'imposition 2026 - revenus 2025	Exercice d'imposition 2027 - revenus 2026
<b>15.585,71€</b> brut imposable	<b>15.971,43 €</b> brut imposable

Ce montant brut ne vaut que si tu n'indiques pas de frais professionnels réels et que tu n'as pas un handicap grave.

### Tu as aussi d'autres revenus :

tu ne paies pas d'impôt si tu ne dépasses pas les montants ci-dessous (après avoir additionné tous tes revenus)

Exercice d'imposition 2026 - revenus 2025	Exercice d'imposition 2027 - revenus 2026
<b>10.910 €</b> net imposable (après déduction des frais)	<b>11.180 €</b> net imposable (après déduction des frais)

## 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, les positions sont différentes selon les 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 (sauf l'AVIQ pour les étudiants du secondaire jusqu'au 31 août).

#### POUR L'AVIQ :

Tu ne peux pas dépasser 240 heures par trimestre, sinon tu perds les allocations familiales pour le trimestre concerné.

tre 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 31).

**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 de Fragnée, 2 - 4020 Liège  
02/235.55.60 (du lundi au vendredi  
de 9h à 12h et de 14h à 16h30)  
[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)  
[info.cls@emploi.belgique.be](mailto:info.cls@emploi.belgique.be)

#### Forem de Liège

Quai Banning, 4 - 4000 Liège  
04/230.00.18  
[www.leforem.be](http://www.leforem.be)

#### Onem

02/515 44 44  
[www.onem.be/fr](http://www.onem.be/fr)

### B. Allocations familiales

#### CAMILLE

Boulevard d'Avroy, 42  
4000 Liège  
081/32.59.00  
[www.camille.be](http://www.camille.be)  
[bonjour@camille.be](mailto:bonjour@camille.be)

#### FAMIWAL

Avenue Rogier, 12  
4000 Liège  
04/374.33.10  
[www.famiwal.be](http://www.famiwal.be)  
[liege@famiwal.be](mailto:liege@famiwal.be)

#### INFINO

Rue de Mons, 9  
4000 Liège  
04/220.83.80

#### Service Public Fédéral des Finances

02/572.57.57  
[www.finances.belgium.be](http://www.finances.belgium.be)

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

02/509.59.59 (du lundi au vendredi  
7h-20h)

[student@work.be](mailto:student@work.be)  
[contact@onss.fgov.be](mailto:contact@onss.fgov.be)

Assistant virtuel sur Facebook  
Messenger : [www.m.me/  
StudentatworkBotFR](https://www.m.me/StudentatworkBotFR)

[www.infino.be](http://www.infino.be)

#### KIDSLIFE

Rue des Pinsons, 2  
4671 Blegny  
078/48.23.45  
[www.kidslife.be](http://www.kidslife.be)

#### PARENTIA

Square des Conduites d'Eau, 5  
4020 Liège  
04/349.25.79  
[www.parentia.be](http://www.parentia.be)

## C. Syndicats

### CGSLB

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

### CSC

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

## D. Quelques guichets d'entreprises à Liège

### EUNOMIA

Square des Conduites d'eau, 14  
4020 Liège  
04/295.22.59  
www.eunomia.be

### GROUP.S (Formalis)

Square des Conduites d'eau, 3-4  
4020 Liège  
04/232.80.07  
[entreprendre@groups.be](mailto:entreprendre@groups.be)  
www.groups.be

### FGTB

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

### SECUREX

Rue de Mons, 9 - 4000 Liège  
078/05.90.10  
www.securex.be  
[starter@securex.be](mailto:starter@securex.be)

### UCM

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

## E. Agences Intérim en région liégeoise

### Abalone Intérim

Boulevard de la Sauvenière, 110 a - 4000 Liège  
04/221.54.30  
[liege@abalone-emploi.be](mailto: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](mailto:actief.liege@actief.be)  
www.actief.be

### Adecco

#### Herstal

Zoning Industriel des Hauts Sarts, 4<sup>ème</sup> Avenue, 66 - 4040 Herstal  
04/264.08.08  
[herstal.191@adecco.be](mailto:herstal.191@adecco.be)

#### Bierset

Liège Airport, Cargo Nord, bâtiment 17b - 4460 Bierset  
04/284.52.00  
[bierset.805@adecco.be](mailto:bierset.805@adecco.be)  
www.adecco.be

### ASAP

Boulevard de la Sauvenière, 91 - 4000 Liège  
04/250.77.07  
[liege@asap.be](mailto:liege@asap.be)  
www.asap.be

### Daoust Job Center Liège

Boulevard de la Sauvenière, 39 - 4000 Liège  
04/223.01.91  
[liege@daoust.be](mailto:liege@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](mailto:herstal@groupequip.be)  
[www.equip-interim.be](http://www.equip-interim.be)

### **Human Supports Medical**

Square des Conduites d'eau, 7 - 4020 Liège (bâtiment 8)  
04/221.54.54  
[liege@humansupportsmedical.be](mailto:liege@humansupportsmedical.be)  
[www.humansupportsmedical.be](http://www.humansupportsmedical.be)

### **Impact**

Rue du Fort, 3 - 4460 Grâce-Hollogne  
04/230.55.20  
[liege@impact.be](mailto:liege@impact.be)  
[www.impact.be](http://www.impact.be)

### **Itzu**

Zoning des Hauts Sarts - Rue d'Abhooz, 40 - 4040 Herstal  
04/240.72.03  
[liege.office@itzu.eu](mailto:liege.office@itzu.eu)  
[www.itzu.eu](http://www.itzu.eu)

### **Job Match**

Chaussée de Tongres, 382 - 4000 Liège (Rocourt)  
04/230.28.60  
[www.jobmatch.be](http://www.jobmatch.be)

### **Manpower Intérim**

Boulevard de la Sauvenière, 112 - 4000 Liège  
04/223.38.23  
[office.liege@manpower.be](mailto:office.liege@manpower.be)  
[www.manpower.be](http://www.manpower.be)

### **MD Hospitality**

Boulevard de la Sauvenière 17 - 4000 Liège  
04/265.09.47  
[liege@md-hospitality.be](mailto:liege@md-hospitality.be)  
[www.md-hospitality.be](http://www.md-hospitality.be)

### **Peps Intérim**

Zoning des Hauts Sarts - Rue d'Abhooz, 31 - 4040 Herstal  
04/220.50.80  
[liege@pepsinterim.be](mailto:liege@pepsinterim.be)  
[www.pepsinterim.be/fr/plus-de-peps/nos-agences/liege](http://www.pepsinterim.be/fr/plus-de-peps/nos-agences/liege)

### **PROMAN Jobs (ancien Lem Intérim)**

Boulevard de Froidmont, 9 - 4030 Grivegnée  
04/344.24.24  
[infoliege@proman-interim.be](mailto:infoliege@proman-interim.be)  
[www.proman.be](http://www.proman.be)

### **Randstad**

Rue de Fragnée, 19-21 - 4000 Liège  
04/230.50.30  
[liege@randstad.be](mailto:liege@randstad.be)  
[www.randstad.be](http://www.randstad.be)

### **Start People**

Zoning des Hauts Sarts - 2<sup>ème</sup> Avenue, 31/a - 4040 Herstal  
04/222.39.22  
[tsliege@startpeople.be](mailto:tsliege@startpeople.be)  
[www.startpeople.be](http://www.startpeople.be)

### **Synergie Intérim**

Boulevard de la Sauvenière, 70 - 4000 Liège  
04/250.78.85  
[liege@synergiejobs.be](mailto:liege@synergiejobs.be)  
[www.synergiejobs.be](http://www.synergiejobs.be)

### **Tempo Team**

Boulevard de la Sauvenière, 60 - 4000 Liège  
04/230.15.21  
[liege@tempo-team.be](mailto:liege@tempo-team.be)  
[www.tempo-team.be](http://www.tempo-team.be)

### **Unique**

Square des Conduites d'Eau, 7-8 - 4020 Liège  
04/220.97.55  
[liege-office@unique.be](mailto:liege-office@unique.be)  
[www.unique.be](http://www.unique.be)

### SD Worx

Quai des Venues 8 - 4020 Liège

04/230.30.80

[liege.staffing@sdworx.com](mailto:liege.staffing@sdworx.com)

[www.sdworx.jobs](http://www.sdworx.jobs)

### Vivaldis Intérim

Chaussée de Liège, 213 A - 4460 Grâce-Hollogne

04/223.33.62

[liege@vivaldisinterim.be](mailto:liege@vivaldisinterim.be)

[www.vivaldisinterim.be](http://www.vivaldisinterim.be)



## Modèle de contrat d'occupation d'étudiant

Entre (nom et adresse) : .....  
employeur représenté par : .....

et (nom et adresse) : .....  
.....

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

### Il est convenu ce qui suit :

ART 1. 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'indice .....de (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 à ..... H. Un repos d'une durée de ..... est prévu à ..... H.  
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 : Arrêté 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 équipe. 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 ce 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) et 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. 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), la marine marchande (A.R. du 26 août 2003) et le spectacle (A.R. du 6 février 2006).



**Le service Jeunesse**  
est à ta disposition  
et sera heureux de pouvoir t'aider!  
[jeunesse@liege.be](mailto:jeunesse@liege.be)

Edition 2026

