

# Travail d'étudiant: contingent d'heures annuel porté à 600 heures pour 2023 et 2024

Par GOETHALS Augustin - Legal Advisor, le 30 décembre 2022

**En cas d'occupation d'étudiants, le contingent d'heures pour lequel il ne faut payer que la cotisation de solidarité est porté à 600 heures pour les années 2023 et 2024.**

Lorsqu'un employeur occupe un étudiant, il est important de noter que s'il respecte certaines conditions, il sera dispensé de payer les cotisations sociales normales. Seule une cotisation de solidarité sera due par l'employeur et par l'étudiant.

## 1. Quand peut-on bénéficier de cette dispense de cotisations sociales normales?

Les conditions pour être dispensé de cotisations de sécurité sociale sont les suivantes :

- l'étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant écrit contenant les mentions obligatoires,
- l'étudiant ne preste pas plus de 600 heures (*avant*: 475 heures), par année calendrier et uniquement durant les périodes d'absence autorisée à l'établissement d'enseignement et,
- l'employeur a introduit une déclaration Dimona à temps.

En ce qui concerne ce contingent de 600 heures, les heures prestées sous contrat de travail étudiant dans le secteur des soins durant les troisième et quatrième trimestres 2022 ne devaient pas être reprises dans le calcul de ce contingent annuel. Cette mesure a été prolongée pour le premier trimestre 2023.

## 2. A combien s'élève la cotisation de solidarité ?

La cotisation de solidarité s'élève à 8,14 %. L'employeur doit payer 5,43 % de la rémunération de l'étudiant (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'employeur) et retenir 2,71 % sur cette rémunération (partie de la cotisation de solidarité à charge de l'étudiant).

## 3. Conditions à respecter

### 3.1 Demande d'une preuve d'inscription

Pour bénéficier de la cotisation de solidarité, l'employeur doit d'abord s'assurer que le travailleur a effectivement le statut d'étudiant au moment d'effectuer la déclaration d'un étudiant auprès de l'ONSS.

À des fins de preuve, une simple déclaration sur l'honneur de l'étudiant ne sera pas suffisante pour l'ONSS: l'employeur doit au moins demander à l'étudiant une preuve d'inscription. L'employeur fournira celle-ci à l'ONSS en cas de demande.

### 3.2 Qu'entend-on par 'heures prestées'?

Seules les heures réellement prestées sont prises en considération et sont déduites du contingent Dimona. Sont donc exclues : les heures qui ne sont pas réellement prestées, mais pour lesquelles l'employeur verse un salaire (jours fériés, maladies etc.). Par contre, l'indemnité pour ce type d'heures sera bel et bien ajoutée au salaire pour le calcul de la cotisation de solidarité.

Chaque heure entamée compte pour 1 heure dans la Dimona.

*Exemple* : Si un étudiant travaille pendant 7 heures 36, l'employeur devra réserver 8 heures dans la déclaration Dimona. Au niveau de la DmfA, il devra par contre mentionner le temps réellement presté (soit 7 heures 36). L'ONSS complètera le contingent Dimona une fois la DmfA reçue.

### 3.3. Comment consulter le solde d'heures de travail?

L'étudiant peut transmettre un code d'accès à l'employeur afin d'accéder au site portail de la sécurité sociale ([www.securitesociale.be](http://www.securitesociale.be)) pour consulter le nombre d'heures restantes.

Il est vivement recommandé à l'employeur de demander systématiquement à l'étudiant son attestation ou son code afin de connaître avec certitude le nombre exact avant que les 600 heures ne soient atteintes.

### 3.4. Quid en cas de dépassement?

Il n'est pas conseillé de dépasser le contingent de 600 heures, car à partir de la 601<sup>e</sup> heure, les cotisations normales sociales de sécurité sociale sont dues.

Si les cotisations à charge de l'étudiant n'ont pas été retenues à temps sur son salaire brut, l'employeur devra lui-même les payer en plus des cotisations patronales.

## 4. Conséquences fiscales

L'augmentation du contingent annuel à 600 heures a également des conséquences sur le précompte professionnel. Lisez-en plus [ici](#).

Source: Arrêté royal du 19 décembre 2022 portant modification de l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, M.B. 27 décembre 2022.