

AVIS N° 1.632

---

Séance du mercredi 27 février 2008

---

Travail des étudiants - Evaluation

x                    x                    x

2.247-1

## **A V I S N° 1.632**

---

Objet : Travail des étudiants - Évaluation

Par lettre du 14 mai 2007, monsieur P. Vanvelthoven a invité le Conseil national du Travail à procéder à une évaluation de la réglementation actuelle en matière de travail des étudiants et à formuler sur cette base des propositions en vue de simplifier le système actuel et d'assurer la sécurité juridique la plus grande possible pour toutes les parties concernées, ainsi qu'une proposition concernant les pourcentages de la cotisation de solidarité.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Au cours de ses travaux, la commission a pu bénéficier de l'expertise des représentants de l'Office national de sécurité sociale, de l'Office national de l'emploi, de l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 27 février 2008, l'avis suivant.

x

x

x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET ET PORTÉE**

Par lettre du 14 mai 2007, monsieur P. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, a invité le Conseil national du Travail à :

- procéder à une évaluation de la réglementation actuelle en matière de travail des étudiants ;
- formuler les propositions qu'il juge nécessaires pour modifier la réglementation sur le plan de la sécurité sociale, en tenant toujours compte des aspects fiscaux et ce, en vue de simplifier la situation actuelle et d'assurer la sécurité juridique la plus grande possible pour toutes les parties concernées ;
- formuler éventuellement une proposition concernant les pourcentages de la cotisation de solidarité, avec une évaluation budgétaire de cette proposition.

Dans cette optique, le Conseil a demandé la collaboration de l'Office national de sécurité sociale, de l'Office national de l'emploi, de l'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Il souhaite dès lors remercier ces organismes pour leurs efforts méritoires dans ce dossier.

### **II. POSITION DU CONSEIL**

#### **A. Historique**

Avant d'aborder l'évaluation proprement dite, le Conseil souhaite tout d'abord donner un aperçu de la situation existante et des propositions qui ont déjà été faites pour modifier la réglementation.

1. En ce qui concerne le statut des étudiants en droit du travail

Le Conseil remarque que les étudiants doivent être occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, qui peut être conclu pour 6 mois.

Ce contrat de travail doit être conclu par écrit et contenir une série de mentions obligatoires. Si le contrat n'est pas conclu par écrit ou si les données ne sont pas transmises à l'Inspection des lois sociales, l'étudiant peut mettre fin au contrat sans respecter un délai de préavis ni payer une indemnité de rupture. Par contre, l'employeur doit bien respecter les délais de préavis normaux.

En outre, les étudiants doivent être âgés de 15 ans au moins et ils ne peuvent plus être soumis à l'obligation scolaire à temps plein. Les jeunes de 15 ans au moins qui suivent l'enseignement à temps partiel ou une formation à temps partiel et ne bénéficient pas d'une allocation de transition peuvent travailler comme étudiants jobistes uniquement pendant les vacances scolaires.

Les étudiants qui travaillent depuis au moins six mois, qui sont inscrits à un cours du soir ou suivent un enseignement à horaire réduit ou qui effectuent un travail non rémunéré en tant que stage dans le cadre de leur programme d'étude ne peuvent pas être occupés dans le cadre d'un contrat d'étudiant. Le dernier groupe cité peut toutefois l'être pour une occupation en dehors des études.

2. En ce qui concerne le statut des étudiants en matière de sécurité sociale

Le Conseil constate que la réglementation relative au travail des étudiants a été modifiée le 1er juillet 2005. Alors qu'il existait auparavant un seul bloc de 23 jours de travail, les étudiants peuvent depuis lors être occupés pendant 23 jours de travail durant les mois de juillet, août et septembre et pendant encore 23 jours de travail durant les autres mois, pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement.

Pour chaque étudiant, une cotisation de solidarité de 5,01 % à charge de l'employeur et de 2,5 % à charge de l'étudiant est due pour les 23 jours au maximum prestés en juillet, août et septembre. Pour les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement pendant l'année scolaire, une cotisation patronale de 8,01 % et une cotisation personnelle de 4,5 % sont dues.

En cas de dépassement de la limite d'occupation, les cotisations ordinaires s'appliquent à la totalité de la période d'occupation.

Étant donné que cette réglementation a donné lieu à des problèmes d'application, le gouvernement a lancé, à l'occasion du chantier politique relatif au marché du travail, la proposition d'autoriser le travail des étudiants avec paiement de la cotisation de solidarité pendant 400 heures par an. Dans ce cadre, l'étudiant pourrait choisir librement quand il preste ces heures. Les deux pourcentages actuels de la cotisation de solidarité seraient remplacés par un seul pourcentage, pour lequel la période durant laquelle l'étudiant travaille n'aurait plus d'importance.

En ce qui concerne la réglementation du chômage, le stage d'attente en matière de chômage est raccourci ou prolongé selon que l'étudiant a travaillé comme étudiant pendant ou après ses études. Pour le travail d'étudiant pendant les études, le stage d'attente est raccourci de 78 jours au maximum si l'étudiant a travaillé pendant ses études :

- sans retenues pour la sécurité sociale pour le secteur du chômage, pendant les mois de janvier à juin et d'octobre à décembre ;
- comme travailleur ordinaire, avec des retenues pour la sécurité sociale pour le secteur du chômage.

Pour le travail d'étudiant après les études, le stage d'attente est prolongé du nombre de jours (à l'exception des dimanches) au cours desquels l'étudiant a travaillé pendant les mois de juillet, août ou septembre dans le cadre d'une occupation pour laquelle aucune retenue n'a été faite pour la sécurité sociale pour le secteur du chômage.

### 3. En ce qui concerne le maintien du droit aux allocations familiales

Le Conseil constate que le travail d'étudiant n'empêche pas l'octroi d'allocations familiales, aux conditions suivantes :

- sans limitation en matière de durée ou de revenus, lorsque le travail est effectué pendant les mois de juillet, août et septembre ;

- si l'étudiant ne dépasse pas 240 heures par trimestre pour les autres trimestres de l'année civile ;
- pour ceux qui suivent l'enseignement à temps partiel ou qui perçoivent un revenu dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ou d'un stage nécessaire pour l'obtention d'un diplôme, le revenu ne peut excéder 452,76 euros bruts par mois ;
- suivre une formation de chef d'entreprise dans le cadre des classes moyennes.

#### 4. En ce qui concerne le statut fiscal de l'étudiant

Sur le plan fiscal, le montant maximum au dessus duquel l'étudiant n'est plus à charge de ses parents (couple marié) s'élève à 3.653,85 euros bruts pour l'année 2007. Pour une famille monoparentale, le montant maximum s'élève à 5.199,29 euros bruts.

Pour calculer ce montant, il ne faut pas tenir compte de la première tranche de 2.660 euros de rentes alimentaires que reçoit l'enfant. La première tranche de 2.210 euros de rémunérations issues du travail d'étudiant n'est pas non plus prise en compte, à condition qu'il s'agisse d'une occupation sur la base d'un contrat de travail d'étudiant.

#### B. Position des organisations de travailleurs et d'employeurs représentées au sein du Conseil

Le Conseil a examiné la demande d'avis qui lui a été soumise avec une attention particulière, mais les organisations représentées en son sein ne sont pas parvenues à formuler des propositions unanimes à ce sujet.

##### 1. Position des organisations de travailleurs

- a. Les membres représentant les organisations de travailleurs remarquent tout d'abord qu'ils sont en principe opposés au système des cotisations de solidarité au sein de la sécurité sociale.

Il est préférable, certainement pour les jeunes dont c'est le premier contact avec le marché du travail, qu'ils soient directement habitués au système des retenues sociales et des droits sociaux.

En ce qui concerne le coût pour les employeurs, il a de plus été démontré qu'en raison des réductions spécifiques de cotisations qui ont entre-temps été introduites, ce coût n'est pas nécessairement plus élevé pour les jeunes assujettis aux cotisations sociales ordinaires que pour les étudiants assujettis aux cotisations de solidarité. En fait, appliquer également simplement le régime général de cotisations sociales aux étudiants constituerait donc une importante simplification administrative.

Les difficultés relatives à la possibilité de contrôler la réglementation du travail des étudiants sont nées de l'extension à 23 jours en dehors des vacances d'été à partir du 1er octobre 2005. Avant cela, l'occupation avec application de la cotisation de solidarité était limitée à 23 jours pendant les vacances d'été. En dehors de ces vacances, l'étudiant pouvait également être occupé, mais avec application des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Dès l'introduction de cette réglementation et par la suite également dans les avis n°s 1.351 et 1.524, le Conseil national du Travail a demandé de délimiter les périodes de présence obligatoire à l'école. Il n'a pour ainsi dire pas été donné suite à cette demande et ce manque de clarté a contribué à rendre le travail des étudiants moins transparent.

En outre, la délimitation claire des périodes de présence non obligatoire à l'école aurait également permis de cartographier et de limiter l'effet d'éviction. Les membres représentant les organisations de travailleurs considèrent en effet qu'il y a de nombreux signes d'effets d'éviction. Par exemple, des études de l'OCDE ont montré que la Belgique connaît un problème d'insertion des jeunes sortant des études, qui est encore aggravé par les règles avantageuses en matière de travail des étudiants jobistes. L'OCDE a dès lors recommandé à la Belgique de supprimer ce régime.

De plus, la réglementation actuelle, avec les deux périodes de dispense, s'avère ne pas être contrôlable, certainement en cas de dépassements auprès d'un autre employeur. L'ONSS n'est pas au courant du nombre de jours durant lesquels un étudiant a déjà travaillé auprès d'un autre employeur. Cela ne peut être contrôlé que lorsque les données de la DMFA sont disponibles. En outre, l'ONSS ne sanctionne pas lorsqu'un dépassement est constaté a posteriori. La porte est donc ouverte aux abus. En tant que gestionnaires responsables, ces membres ne peuvent l'accepter.

- b. Pour ces raisons, les membres représentant les organisations de travailleurs préfèrent revenir au système initial des cotisations de solidarité uniquement durant les vacances d'été. C'est également en cohérence avec la réglementation des allocations familiales. Cela permet en outre de distinguer le travail effectué durant cette période du travail effectué durant l'année scolaire. Aucun autre mécanisme de contrôle ne doit ainsi être instauré.

Lors des négociations qui ont eu lieu à la suite de ladite demande d'avis du ministre, ces organisations ont tenté de parvenir à un compromis sur la base des positions suivantes et elles peuvent toujours souscrire aux principes suivants :

1) Calcul en jours

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que le calcul du travail des étudiants doit être effectué en jours, parce que :

- les heures supplémentaires ne peuvent pas être contrôlées et sont largement répandues, comme le confirment certaines études (notamment une enquête des bureaux d'intérim) ;
- le contrôle est effectué par le biais de la déclaration Dimona. Les heures n'ont alors aucune importance ;
- cela favorise la clarté du système à l'heure actuelle.

2) Occupation pendant les vacances scolaires

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que l'accent doit continuer à être mis sur l'occupation pendant les vacances scolaires, parce qu'un étudiant jobiste est par définition un travailleur occasionnel, sa tâche principale étant en effet d'étudier.

En outre, une étude récente de Prévention & Intérim a attiré l'attention sur la tendance des accidents du travail impliquant des étudiants jobistes à devenir de plus en plus graves. Cela montre que les étudiants sont de plus en plus engagés pour des tâches qu'ils ne sont pas en mesure d'effectuer, en tant que travailleurs inexpérimentés et non qualifiés.

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment dès lors qu'il faut accepter qu'il ne peut être question d'une occupation inconditionnelle d'étudiants jobistes, ne fût-ce que parce qu'il ne sont pas formés et équipés pour cela. Ils ne peuvent être engagés que pour des tâches simples, avec une supervision suffisante.

Ces membres doivent toutefois encore trop souvent constater que les normes de sécurité ne sont pas respectées pour les étudiants jobistes. L'accent mis sur l'occupation pendant les vacances scolaires a également une finalité claire : le travail des étudiants doit servir à faire face aux pics saisonniers. Un étudiant qui travaille en dehors de ce cadre a tout à fait le droit de le faire, mais sur la base du régime ordinaire des travailleurs salariés.

### 3) Durée de l'occupation

Les membres représentant les organisations de travailleurs ne souhaitent pas de nouvelle extension du travail des étudiants après le doublement du nombre de jours en 2005, mais ils plaident pour un retour à la situation antérieure.

En outre, ils estiment qu'un moyen de contrôle efficace doit être développé pour le respect du nombre maximum de jours. Sinon, le régime spécifique n'a aucun sens.

Enfin, ils remarquent que chaque extension peu judicieuse provoque immédiatement un effet d'éviction dans le segment le plus bas du marché du travail.

### 4) Tarif : quelques principes

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent qu'une modification du tarif des cotisations de sécurité sociale pour le travail des étudiants soit basée sur les principes suivants :

- l'opération doit être neutre d'un point de vue budgétaire ;
- le nouveau tarif doit être proportionnel pour les employeurs et les travailleurs (selon les rapports existants) ;

- suppression du principe de la cotisation de solidarité et remplissage maximum dans le système existant de l'ONSS, avec droits correspondants.

#### 5) Stage d'attente

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'une réduction du stage d'attente du jeune sortant des études est au maximum possible à raison des jours pour lesquels des cotisations ordinaires de sécurité sociale ont été payées.

#### 6) Droit du travail

Les membres représentant les organisations de travailleurs préfèrent que le lien avec le droit du travail soit maintenu et que la règle des six mois soit en tout cas maintenue.

Enfin, ces membres remarquent que l'introduction d'un mécanisme de contrôle a été utilisée par les employeurs pour chercher à atteindre une extension du travail des étudiants. Ils n'ont pas procédé à une analyse de fond, alors que les problèmes sont multiples :

- Le champ d'application du travail des étudiants jobistes a besoin d'être revu. Pourquoi les apprentis à temps partiel ne peuvent-ils par exemple pas travailler comme étudiants auprès d'autres employeurs que leur maître de stage ?
- Les règles en matière d'aide fiscale aux étudiants jobistes telles qu'elles existent actuellement sont impossibles à appliquer et ne sont pas destinées à ceux qui en ont besoin.
- Les règles de calcul pour déterminer les périodes de 23 jours ne sont pas toujours correctement appliquées dans la déclaration ou, en cas de doute, l'application est mentionnée dans une déclaration sur l'honneur qui doit être signée par l'étudiant. Il s'agit d'ailleurs de déclarations sur l'honneur qui n'ont aucune utilité en droit social, mais par lesquelles l'étudiant est montré du doigt. La responsabilité de l'employeur est ainsi injustement répercutée sur l'étudiant. On peut toutefois difficilement attendre d'un étudiant qu'il sache comment un jour férié doit être déclaré au sein de la période.

- Il existe des règles de cumul qui se sont développées dans le cadre de l'application de la réglementation de l'ONSS. Pour certains systèmes de rémunération, la cotisation de solidarité des étudiants jobistes est calculée sur la base d'un forfait réduit. De cette manière, on peut bénéficier de deux réductions ONSS spécifiques. Ces pratiques doivent cesser. Ces mesures de cumul sont tant involontaires que budgétairement critiquables.

## 2. Position des organisations d'employeurs

### a. Évaluation

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le système de non-assujettissement des étudiants limité à 46 jours de travail par an divisés en deux périodes de 23 jours (auxquelles correspondent deux pourcentages pour le paiement de la cotisation de solidarité) en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005 a offert aux étudiants plus de possibilités d'avoir une première expérience professionnelle et d'entrer en contact avec le monde de l'entreprise et du marché du travail en dehors de la période des vacances d'été, ce qu'ils estiment positif.

Ils rappellent que ce système permet également aux employeurs de trouver une solution :

- pour les périodes de pics auxquels ils sont confrontés ;
- pour remplacer les travailleurs lorsque ceux-ci sont absents en raison de congés divers (vacances, petits chômages, crédit-temps, etc.) ;
- à des moments où les travailleurs sont moins facilement disponibles (soirs, week-ends).

De fait, pour faire face à la surcharge de travail inhérente aux périodes de pics ainsi que pour permettre à l'entreprise de continuer à fonctionner de façon optimale à tout moment (périodes de congés, week-ends, etc.), les employeurs ne recourent pas à des embauches ordinaires. L'occupation d'étudiants jobistes constitue dès lors une solution adéquate pour ces situations spécifiques.

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent également que les chiffres de l'ONSS corroborent cela dans la mesure où le système introduit en juillet 2005 n'a pas entraîné une augmentation démesurée en termes d'occupation d'étudiants, que le recours au travail des étudiants par essence limité le reste bel et bien dans les faits et qu'il n'entraîne pas d'éviction du travail ordinaire.

Toutefois, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le problème fondamental auquel les employeurs sont confrontés en matière d'occupation d'étudiants consiste en un problème de sécurité juridique. Ce problème a en outre encore été accru par l'introduction début juillet 2005 de 2 périodes de 23 jours.

De fait, conformément à l'arrêté royal du 10 novembre 2005, les instructions de l'ONSS à l'usage des employeurs stipulent que « *Tout dépassement des 23 jours, que ce dernier se situe pendant les vacances d'été ou pendant le reste de l'année, a pour effet l'assujettissement ordinaire auprès de l'employeur qui a provoqué ce dépassement. Cela s'applique également aux prestations que l'étudiant a déjà fournies auprès de l'employeur au cours de l'année civile ...*

*Toute occupation fournie après le dépassement, pour le même employeur ou non, est également assujettie aux cotisations ordinaires de sécurité sociale, les prestations antérieures fournies auprès de l'employeur qui a provoqué le dépassement sont également assujetties. »*

Si, conformément au souhait formulé dans l'avis n° 1.524 du Conseil national du Travail, l'employeur ne peut être sanctionné pour un dépassement du nombre de jours postérieur à l'occupation effectuée par l'étudiant chez lui, l'insécurité juridique provient du fait que l'employeur peut être sanctionné en raison des prestations antérieures de l'étudiant chez un autre employeur pendant l'une ou l'autre période et cela, alors même qu'il n'a aucune maîtrise sur les prestations antérieures de l'étudiant chez un ou plusieurs autres employeurs.

En effet, l'employeur connaît les prestations que l'étudiant a effectuées chez lui antérieurement et est en mesure, à cet égard, d'éviter le dépassement. Par contre, en ce qui concerne les prestations antérieures de l'étudiant chez un ou plusieurs autres employeurs, l'employeur ne dispose pas d'un instrument adéquat lui permettant de connaître avec précision les prestations antérieures de l'étudiant (le passé professionnel de l'étudiant). Il risque d'être confronté à un dépassement, que l'occupation de l'étudiant soit assujettie à la sécurité sociale et de devoir en conséquence payer les cotisations ordinaires de sécurité sociale en lieu et place de la cotisation de solidarité.

Il s'avère en outre de facto impossible pour l'employeur de se faire rembourser par les parents le dommage qu'il a subi en raison d'informations incorrectes de l'étudiant. Il y a donc une insécurité juridique manifeste dans le chef des employeurs. Cette insécurité juridique est devenue d'autant plus criante que le développement de plus en plus poussé des flux électroniques permet des contrôles de plus en plus précis de l'ONSS. Les contrôles effectués par l'ONSS, pour l'année 2006, ont d'ailleurs mis en évidence 8.500 cas de dépassements en raison de prestations chez plusieurs employeurs. Le problème d'insécurité juridique est donc un problème réel qui doit impérativement être solutionné. Lors des discussions en commission en présence des représentants de l'ONSS, il est toutefois clairement apparu qu'aucune solution technique opérationnelle à court ou à moyen terme ne pouvait être trouvée à ce sujet.

Un autre problème auquel les employeurs sont confrontés réside dans une des conditions de la cotisation de solidarité, en l'occurrence l'exigence d'un contrat d'occupation d'étudiant.

De fait, actuellement, le système de la cotisation de solidarité n'est applicable qu'aux étudiants engagés sous les liens d'un contrat d'occupation d'étudiants. En vertu des règles de droit du travail, un tel contrat ne peut être conclu que pour une période de 6 mois maximum. Après 6 mois ininterrompus chez le même employeur, il n'est plus possible de conclure un contrat d'occupation d'étudiant ni pour l'année en cours ni pour les années ultérieures. Le système de la cotisation de solidarité ne peut plus s'appliquer, il y a assujettissement et paiement par l'employeur des cotisations ordinaires de sécurité sociale.

Cette condition et la règle des 6 mois qui en découle empêche l'employeur confronté à des périodes de pics durant les vacances scolaires de bénéficier des cotisations de solidarité s'il occupe le même étudiant quelques jours à Pâques, pendant les vacances d'été, quelques jours à la Toussaint et à Noël et cela, alors même que les 2 limites de 23 jours sont respectées. Un problème similaire se pose à l'employeur qui désire occuper le même étudiant durant 23 dimanches ou 23 samedis répartis sur l'année scolaire (sur les 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestres).

b. Propositions

1) Règles de non-assujettissement à l'ONSS

Dans une optique de simplicité et de sécurité juridique, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent de modifier la réglementation ONSS dans le sens suivant :

a) un seul système sur base annuelle

Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent de prévoir un seul système de non-assujettissement à la sécurité sociale au lieu des 2 systèmes existants (1 durant les vacances d'été et 1 durant l'année scolaire).

b) des taux de cotisations identiques toute l'année

Les membres représentant les organisations d'employeurs proposent des taux de cotisations identiques toute l'année pour la cotisation de solidarité (un seul taux employeur et un seul taux étudiant) au lieu de taux différents durant les vacances d'été (respectivement 5,01 % pour l'employeur et 2,5 % pour l'étudiant) et durant l'année scolaire (respectivement 8,01 % pour l'employeur et 4,5 % pour l'étudiant).

Des taux de cotisations identiques toute l'année sont le corollaire de l'instauration d'un seul système de non-assujettissement à la sécurité sociale sur une base annuelle.

La fixation des nouveaux taux doit être une opération budgétairement neutre. Selon les estimations de l'ONSS, en maintenant la proportion existante, le taux employeur s'élèverait à 5,4 % et le taux travailleur à 2,8 %.

c) un plafond autorisé annuel

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le plafond autorisé doit être un plafond annuel. Ce plafond autorisé pourrait être exprimé sous forme d'heures, à savoir 400 heures par an comme cela a été proposé par le précédent gouvernement dans le cadre du chantier « marché du travail » mais il pourrait aussi s'agir d'un plafond annuel de 53 jours, c'est-à-dire 400 divisé par 7,6 (nombre d'heures de travail par jour dans un régime de travail hebdomadaire de 38 heures sur 5 jours).

d) la fixation d'un plafond par employeur

En l'absence d'un instrument totalement fiable permettant aux employeurs de vérifier les prestations antérieures des étudiants, les membres représentant les organisations d'employeurs estiment opportun de modifier la réglementation afin de garantir aux employeurs une sécurité juridique dont ils ne disposent pas avec le système existant. À cette fin, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent que le plafond autorisé soit fixé par employeur au lieu d'avoir, comme c'est le cas dans la réglementation actuelle, un plafond autorisé fixé par étudiant indépendamment du nombre d'employeurs.

Outre sa simplicité et les garanties en matière de sécurité juridique, ce système de plafond par employeur présente également l'avantage d'être aisément contrôlable tant par l'employeur que par l'ONSS.

De fait, l'employeur peut maîtriser le système vu qu'il connaît les prestations que l'étudiant a déjà effectuées chez lui et qu'il ne doit plus tenir compte de prestations effectuées chez d'autres employeurs. Le contrôle par l'ONSS se limite, quant à lui, à la vérification du respect du plafond auprès d'un seul employeur et se trouve donc également facilité.

Enfin, afin d'éviter d'éventuels effets pervers, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent d'interdire le cumul du plafond autorisé comme employeur en direct et comme employeur utilisateur (via un bureau d'interim).

- e) la suppression, en ce qui concerne les règles d'assujettissement ou non à l'ONSS, de la condition selon laquelle l'étudiant doit être occupé dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment inopportun de faire dépendre l'assujettissement ou le non-assujettissement à la sécurité sociale du type de contrat conclu. Ils proposent dès lors de supprimer la condition selon laquelle l'étudiant doit être occupé dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant. Cette proposition de suppression ne concerne que les règles d'assujettissement en sécurité sociale et n'implique aucune modification des règles en matière de droit du travail.

Cette suppression vise à permettre un traitement identique en sécurité sociale quelle que soit la répartition du travail étudiant sur l'année, que l'étudiant travaille sur une courte période l'été ou au contraire qu'il ait un contrat d'un jour par semaine durant toute l'année. Elle permet également aux employeurs de répartir librement sur l'année les prestations de l'étudiant en fonction des besoins auxquels ils sont confrontés. Elle s'inscrit en outre dans la logique de la proposition consistant à prévoir un seul système de non-assujettissement sur base annuelle.

## 2) Chômage : stage d'attente

Dans une optique de simplification de la législation et d'activation des jeunes, les membres représentant les organisations d'employeurs proposent de neutraliser le travail des étudiants en matière de chômage. Le travail des étudiants, qu'il soit effectué durant l'année scolaire ou durant les vacances d'été, avec ou sans assujettissement à la sécurité sociale, n'aurait pas d'impact sur le stage d'attente.

Le travail effectué par l'étudiant serait neutre pour le stage d'attente. Il n'entraînerait ni un raccourcissement ni un allongement du stage. La neutralité proposée entraîne une importante simplification de la réglementation. Elle poursuit également clairement un objectif d'activation des jeunes dans la mesure où raccourcir la période d'attente a pour conséquence que le jeune perçoit plus vite les allocations d'attente. Il rentre dès lors plus vite dans le système du chômage et dans l'inactivité, ce que les employeurs estiment inopportun (tant au niveau budgétaire que pour l'étudiant concerné).

-----