

Start People - Info employeurs : travailler avec des étudiants



CONTENU

LE TRAVAIL POUR ETUDIANTS REGLE DE A A Z	3
QUAND PARLE-T-ON DE JOB D'ETUDIANT ?.....	3
QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT DE JOB D'ETUDIANT ?	3
QUI NE PEUT PAS CONCLURE UN CONTRAT DE JOB D'ETUDIANT ?.....	4
EN RESUME	4
QUI EST ÉTUDIANT ?	4
QUI N'EST PAS ÉTUDIANT ?	5
DROIT DU TRAVAIL POUR LE TRAVAIL D'ETUDIANT.....	6
À QUOI RESSEMBLE UN CONTRAT D'ETUDIANT ?.....	7
QUELS ELEMENTS DOIVENT FIGURER DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL COMPLET ?..	7
QUELLES SONT LES CONSEQUENCES SI LE CONTRAT NE REpond PAS AUX DISPOSITIONS LEGALES ?	8
PERIODE D'ESSAI POUR ETUDIANTS JOBISTES ?	9
EN RESUME	9
COMBIEN DE TEMPS UN ETUDIANT PEUT-IL TRAVAILLER ?	10
QUEL TYPE DE TRAVAUX UN ETUDIANT JOBISTE NE PEUT-IL PAS EFFECTUER ?.....	11
À QUEL SALAIRE UN ETUDIANT JOBISTE A-T-IL DROIT?	12
QUAND LE CONTRAT AVEC UN ETUDIANT JOBISTE PREND-IL FIN ?.....	13
QUELS SONT LES DELAIS DE PREAVIS ?	13
EN RESUME	14
QU'EN EST-IL DES IMPOTS ET DES ALLOCATIONS FAMILIALES ?	15
LE TRAVAIL ETUDIANT ET LES ALLOCATIONS FAMILIALES.....	15
LE TRAVAIL ETUDIANT ET LES IMPOTS	16
QUEL EST LE SALAIRE BRUT IMPOSABLE ?.....	16
QUELLES REGLES DE SECURITE SOCIALE S'APPLIQUENT AU TRAVAIL ETUDIANT ?.....	17

TRAVAIL ETUDIANT : UN STATUT ONSS AVANTAGEUX	17
QUE SE PASSE-T-IL SI LE CONTINGENT ETUDIANT 600 HEURES EST DEPASSE ?	17
LA SECURITE PRIME, POUR LES ETUDIANTS JOBISTES AUSSI	18
TRAVAUX INTERDITS POUR LES ETUDIANTS	18

LE TRAVAIL POUR ETUDIANTS RÈGLE DE A À Z



Le travail pour étudiants est un choix idéal lorsque vous avez des périodes de pointe ou lorsque vos travailleurs habituels sont en vacances. Engager des étudiants jobistes, se charger de leur administration et encadrer les étudiants salariés n'est pas toujours simple.

Start People est spécialisée dans le travail d'étudiants. Nous sommes toujours au courant des derniers développements et des dispositions légales en matière d'étudiants salariés. Du recrutement à l'administration et à l'encadrement des étudiants jobistes, Start People règle tout cela pour vous.

Vous avez besoin de travailleurs (temporaires) supplémentaires ? N'hésitez pas à contacter une [agence dans votre région](#) et demandez-nous quelles sont les possibilités pour le travail étudiants.

QUAND PARLE-T-ON DE JOB D'ÉTUDIANT ?

Nous parlons d'un contrat d'occupation d'étudiant quand un étudiant s'engage à effectuer un travail contre un salaire, sous l'autorité d'un employeur.

Par la notion d'étudiant, nous entendons :

- les étudiants de l'enseignement secondaire (général, technique, professionnel ou artistique) ;
- les étudiants de l'enseignement supérieur et universitaire ;
- les personnes qui préparent des examens pour la commission centrale des examens (le jury central).

Les conditions élémentaires sont qu'ils suivent un enseignement de jour, qu'ils soient étudiants à titre principal et que la réalisation d'un travail soit clairement secondaire.

QUI PEUT CONCLURE UN CONTRAT DE JOB D'ÉTUDIANT ?

- Les jeunes âgés de 15 ans et plus, qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à plein temps. Les personnes ayant suivi les deux premières années de

l'enseignement secondaire ou ayant atteint l'âge de 16 ans ne sont plus soumises à l'obligation scolaire à plein temps.

- Les étudiants qui suivent l'enseignement selon un cursus à temps plein.
- Les jeunes qui suivent une formation en alternance. Ceci n'est possible qu'en dehors des heures durant lesquelles la formation théorique ou pratique est organisée et chez un autre employeur que celui où est suivie une formation pratique sur le lieu de travail. Cette dernière condition n'est pas applicable pendant les mois de juillet et août.

Attention : ces 2 derniers groupes peuvent uniquement conclure un contrat d'occupation d'étudiant s'ils ne perçoivent pas d'allocations de l'ONEM.

QUI NE PEUT PAS CONCLURE UN CONTRAT DE JOB D'ÉTUDIANT ?

Important : vous ne pouvez pas conclure de contrat d'occupation d'étudiant avec les groupes suivants. Vous devez mettre ces catégories d'étudiants au travail avec [un contrat de travail ordinaire](#):

- les étudiants qui travaillent depuis au moins douze mois sans interruption chez le même employeur et qui acquièrent par conséquent la qualité de travailleur ordinaire ;
- les étudiants qui sont inscrits aux cours du soir ou qui suivent l'enseignement à horaire réduit ;
- les étudiants qui à titre de stage effectuent un travail dans le cadre de leur programme d'études, sauf en dehors des heures de stage (par exemple le week-end ou le soir) ;
- les étudiants qui suivent un enseignement ou une formation à temps partiel, qui sont liés par un contrat de travail ou de stage à temps partiel, un contrat industriel ou un contrat d'apprentissage des classes moyennes ou qui bénéficient d'allocations de transition. Toutefois, les étudiants mineurs qui, dans le cadre de leur obligation scolaire à temps partiel, suivent uniquement un enseignement ou une formation à temps partiel, et qui ne sont pas liés par un contrat de travail ou de stage et ne touchent pas d'allocations de l'ONEM peuvent conclure un contrat d'étudiant, mais uniquement pendant les vacances scolaires.

EN RÉSUMÉ

QUI EST ÉTUDIANT ?

La loi ne définit pas l'étudiant. Il doit toujours s'agir d'une personne dont le but principal est les études. Les catégories suivantes sont considérées comme étudiant :

- les jeunes âgés de 15 ans ayant suivi les 2 premières années de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes âgés 15 ans qui suivent l'enseignement à temps partiel et ne perçoivent pas d'allocations de chômage, mais uniquement pendant les vacances scolaires ;
- les jeunes âgés d'au moins 16 ans ;
- les jeunes âgés de plus de 18 ans qui poursuivent leurs études.

QUI N'EST PAS ÉTUDIANT ?

- les jeunes qui travaillent depuis plus de douze mois sans interruption chez le même employeur ;
- les étudiants en cours du soir (formations organisées après 17h) ou avec un plan d'études à temps partiel ;
- les étudiants qui à titre de stage effectuent un travail dans le cadre de leur programme d'études, sauf en dehors des heures de stage (par exemple le week-end ou le soir) ;
- les étudiants qui suivent un enseignement ou une formation à temps partiel, qui sont liés par un contrat de travail ou de stage à temps partiel, un contrat industriel ou un contrat d'apprentissage des classes moyennes ou qui bénéficient d'allocations de transition.

DROIT DU TRAVAIL POUR LE TRAVAIL D'ÉTUDIANT



Les dispositions légales relatives à la mise au travail d'étudiants figurent dans les articles 120 à 130 ter de la loi sur les contrats de travail.

Les étudiants peuvent être occupés comme ouvriers, employés, aides ménagères ou représentants de commerce. En fonction de cela, les articles concernés de la loi sur les contrats de travail sont en vigueur.

À QUOI RESSEMBLE UN CONTRAT D'ÉTUDIANT ?



Un contrat d'étudiant doit satisfaire à plusieurs exigences en ce qui concerne la forme :

- Le contrat d'occupation d'étudiant doit être fixé par écrit et ce au plus tard au moment où l'étudiant entre en service et par conséquent débute le travail.
- Ce contrat doit être rédigé en double exemplaire. Un exemplaire est destiné à l'étudiant et l'autre à l'employeur. Dans le cas du travail intérimaire, l'entreprise de travail intérimaire est considérée comme l'employeur.
- L'étudiant occupé doit disposer d'un exemplaire du règlement de travail, dont il doit accuser la bonne réception en apposant sa signature. Ceci vaut tant pour le règlement de travail de l'entreprise de travail intérimaire que pour le règlement de travail du client/utilisateur.

QUELS ÉLÉMENTS DOIVENT FIGURER DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL COMPLET ?

1. l'identité, la date de naissance, le domicile et l'éventuel lieu de séjour de l'étudiant;
2. la date de début et de fin du contrat ;
3. le lieu d'exécution du contrat ;
4. une brève description de la fonction ;
5. la durée du travail par jour et par semaine ;
6. l'applicabilité de la loi concernant la protection de la rémunération du 12 avril 1965;
7. le salaire convenu ou la manière et la base de calcul du salaire ;
8. le moment auquel le salaire sera payé ;
9. une éventuelle clause de période d'essai ;
10. si l'employeur s'engage à héberger l'étudiant, cet endroit doit également figurer dans le contrat ;
11. la commission paritaire compétente ;
12. le début et la fin d'une journée de travail normale ainsi que les pauses. Lors d'une mise au travail à temps plein, une référence au règlement de travail du client suffit. Lors d'une mise au travail à temps partiel, il faut dans le cas d'un horaire fixe, mentionner l'horaire dans le contrat ; et dans le cas d'un horaire flexible, il faut se référer à l'horaire du règlement de travail du client et en plus l'afficher sur le lieu de la mise au travail et être connu par l'étudiant ;
13. l'endroit et la manière selon laquelle la personne désignée pour prodiguer les premiers soins est joignable ;

14. l'endroit dans lequel se trouve la trousse de secours obligatoire ;
15. s'il existe un Comité d'entreprise, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs dans le Comité d'entreprise ;
16. s'il existe un Comité pour la Prévention et la Protection au travail, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs de ce Comité doivent également figurer dans le contrat ;
17. s'il existe une délégation syndicale, les noms et les possibilités de contacter les délégués doivent également y figurer ;
18. l'adresse et le numéro de téléphone du service médical d'entreprise ou interentreprises ;
19. l'adresse et le numéro de téléphone de l'inspection des lois sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

Si les mentions 12 à 19 figurent dans le règlement de travail, il suffit de faire référence expresse au règlement de travail dans le contrat d'étudiant.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES SI LE CONTRAT NE REPOND PAS AUX DISPOSITIONS LÉGALES ?

- L'étudiant a le droit de mettre fin au contrat à tout moment sans indemnité ni délai de préavis si :
 - le contrat n'est pas consigné par écrit ;
 - le contrat n'a pas été conclu à temps ;
 - le contrat ne contient pas les mentions obligatoires.
- Si aucun contrat écrit n'a été conclu ou si les mentions relatives à la date de début et de fin du contrat et/ou l'horaire font défaut, le contrat d'occupation d'étudiants est considéré comme un contrat de travail à durée indéterminée ordinaire. Cela signifie que l'employeur doit prendre en compte les délais de préavis normaux (minimum 1 semaine) s'il souhaite mettre fin au contrat.
- Si la date de début et de fin ou l'horaire font défaut dans le contrat, l'employeur peut échapper à cette sanction en prouvant que le défaut de ces informations n'a pas porté préjudice à l'étudiant.
- Un employeur qui ne rédige pas de contrat d'occupation d'étudiants écrit, s'expose à une peine correctionnelle ou à une amende administrative.

PÉRIODE D'ESSAI POUR ÉTUDIANTS JOBISTES ?



Une clause de période d'essai peut figurer dans le contrat de travail pour étudiants.

- La période d'essai dans un contrat de travail pour étudiants est toujours de 3 jours.
- Seul le premier contrat de travail pour une mise au travail chez un client spécifique pour une fonction spécifique comprend une période d'essai.
- Pendant cette période d'essai, chaque partie peut mettre fin au contrat sans préavis ni indemnité.

EN RÉSUMÉ

- Une période d'essai dans un contrat de travail intérimaire pour étudiant s'élève à 3 jours.
- A partir du 4ème jour, uniquement avec un délai de préavis, licenciement pour motif grave, résiliation, fin de commun accord possible.

COMBIEN DE TEMPS UN ÉTUDIANT PEUT-IL TRAVAILLER ?



L'horaire de travail de l'étudiant doit être mentionné dans le contrat de travail.

- La durée du travail hebdomadaire ne peut être inférieure à un tiers de la durée normale du travail à plein temps, sauf pour les étudiants avec des cotisations ONSS réduites.
- La durée minimale de chaque période de travail est égale à trois heures.

Pour les étudiants âgés de moins de 18 ans, des limites maximales de travail s'appliquent. Ils peuvent travailler maximum 8 heures par jour ou 40 heures par semaine (38 heures effectives par semaine ou 40 heures en moyenne avec octroi de RTT).

On peut fixer une limite journalière et hebdomadaire dans les cas suivants :

- pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
- pour effectuer des travaux urgents aux machines et au matériel ;
- pour faire face à une nécessité imprévue.

Même dans le cas de ces exceptions, le jeune étudiant ne peut pas travailler plus de 11 heures par jour ou 50 heures par semaine.

L'étudiant mineur ne peut en outre pas travailler plus de 4,5 heures sans interruption. Après 4,5 heures, une pause d'une demi-heure doit lui être octroyée. Après 6 heures de travail, la pause dure une heure.

La période entre la fin du travail et la reprise doit comprendre au moins 12 heures consécutives.

Les jeunes étudiants ont en outre le droit au repos dominical et à un jour de repos supplémentaire qui doit suivre ou précéder directement ce dimanche.

QUEL TYPE DE TRAVAUX UN ÉTUDIANT JOBISTE NE PEUT-IL PAS EFFECTUER ?



- Les étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent être engagés pour du travail souterrain dans les mines, les carrières et les tourbières.
- Le travail qui excède les forces des étudiants, qui menace ou met en danger leur santé, n'est pas autorisé non plus.
- Il existe une série d'activités bien déterminées pour lesquelles aucun étudiant ne peut être engagé en raison de l'insécurité. Cette liste est énumérée sous le point '[Sécurité](#)'.
- Les étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer de travail de nuit. Il s'agit du travail entre 20 heures et 6 heures du matin. Pour les étudiants âgés de 16 à 18 ans, les limites ont été étendues au laps de temps compris entre 22 heures et 6 heures ou 23 heures et 7 heures, pour autant qu'ils accomplissent des tâches qui, en raison de leur nature, ne peuvent être reportées ou interrompues ou lorsqu'ils travaillent en équipes.
- Certaines exceptions sont envisageables dans certains secteurs, comme dans l'horeca.
- Des étudiants âgés de moins de 18 ans ne peuvent en aucun cas être occupés entre minuit et 4 heures du matin. Ils ne peuvent pas travailler non plus les dimanches et jours fériés ou les jours de repos complémentaires, ni effectuer des heures supplémentaires, sauf :
 - pour faire face à un accident survenu ou imminent ;
 - pour effectuer des travaux urgents aux machines et au matériel ;
 - pour faire face à une nécessité imprévue.

Dans ce cas, l'employeur doit en informer l'inspection sociale par écrit dans les trois jours, le client/utilisateur est considéré ici comme l'employeur. Les étudiants âgés de moins de 18 ans ont alors droit à un repos compensatoire.

À QUEL SALAIRE UN ÉTUDIANT JOBISTE A-T-IL DROIT?



Le salaire pour un étudiant qui a au moins 21 ans est au moins équivalent au salaire mensuel minimum moyen garanti.

- Ce salaire minimum mensuel est de 1.954,99 euros (pour moins de 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise) si l'étudiant est occupé avec un contrat de travail d'au moins 1 mois.
Pour les étudiants de moins de 21 ans, c'est un pourcentage de ce salaire minimum qui est appliqué.
- Il est possible que la commission paritaire du secteur dans lequel l'étudiant est engagé prévoie un salaire minimum plus élevé en fonction de l'âge de l'étudiant.
- Si un salaire étudiants a été fixé dans votre secteur, vous devez l'appliquer.

QUAND LE CONTRAT AVEC UN ÉTUDIANT JOBISTE PREND-IL FIN ?



- Le contrat d'occupation d'étudiant prend automatiquement fin à la date mentionnée dans le contrat sans qu'aucune forme de préavis soit requise.
- Les deux parties peuvent toutefois résilier le contrat de façon anticipée:
 - l'employeur le fait par le biais d'un courrier recommandé ou d'un exploit d'huissier ;
 - l'étudiant peut également résilier le contrat par simple lettre.

La résiliation prend cours le lundi suivant la semaine de signification, sauf dans le cas de fin du contrat de travail pendant la période d'essai, dans lequel cas le contrat de travail peut prendre fin immédiatement, sans préavis ou indemnité.

- Le contrat peut évidemment aussi prendre fin de commun accord ou pour motif grave.

QUELS SONT LES DELAIS DE PRÉAVIS ?

Des délais de préavis écourtés s'appliquent à la fin d'un contrat d'occupation d'étudiant.

En cas de non-respect de ces délais, une indemnité de préavis doit être payée, équivalente au salaire du délai de préavis à respecter ou de la partie qui doit encore en être prestée.

Des règles particulières s'appliquent s'il est mis fin au contrat pendant la période d'essai. Vous trouverez de plus amples informations à ce sujet sous le point 'Un étudiant travailleur a-t-il droit à une période d'essai ?'.

Délai de préavis	Étudiant	Employeur
Contrat de moins d'un mois	1 jour	3 jours
Contrat de plus d'un mois	3 jours	7 jours

EN RÉSUMÉ

Le contrat avec un étudiant jobiste prend fin :

- lors de l'expiration du délai ;
- après la résiliation du contrat de :
 - ≤ 1 mois
 - par l'employeur : préavis de 3 jours calendrier ;
 - par le travailleur : préavis d'1 jour calendrier ;
 - > 1 mois
 - par l'employeur : préavis de 7 jours calendrier ;
 - par le travailleur : préavis de 3 jours calendrier ;
- en payant une indemnité de préavis qui dépend du délai de préavis (ou de la partie qui reste à prester).

QU'EN EST-IL DES IMPOTS ET DES ALLOCATIONS FAMILIALES ?



LE TRAVAIL ÉTUDIANT ET LES ALLOCATIONS FAMILIALES

- Jusqu'au 31 août de l'année des 18 ans les étudiants ont toujours droit aux allocations familiales quel que soit le montant des revenus perçus et le fait qu'ils soient ou non encore aux études (jusqu'à 21 ans si l'étudiant réside en Région Wallonne et il atteint l'âge de 18 ans en 2019 ou après)
- Pendant les vacances d'été (septembre compris), l'étudiant de plus de 18 ans et de moins de 25 ans peut travailler sans courir le risque de perdre son droit aux allocations familiales, quel que soit le nombre d'heures prestées ou les revenus perçus, sauf pendant ses dernières vacances d'été pendant lesquelles il ne peut pas travailler plus de 240 heures.
En dehors des vacances d'été, ce droit est limité. Un étudiant peut travailler maximum 240 heures par trimestre. S'il travaille plus, le droit aux allocations familiales est suspendu pour ce trimestre.
- Si l'étudiant est déjà inscrit comme demandeur d'emploi en période d'attente, il peut travailler maximum 240 heures pendant les dernières vacances d'été.
- Une nouveauté est également entrée en vigueur pour les étudiants nés après le 31 décembre 2000. Si l'étudiant est né après le 31 décembre 2000, son droit à percevoir des allocations familiales sera contrôlé à partir de ses 21 ans. Ce droit aux allocations familiales sera maintenu uniquement dans deux conditions :
 - l'étudiant suit suivez un cursus au sein de l'enseignement reconnu
 - l'étudiant a entamé un cursus dans l'enseignement non-reconnu avant le 1er août 2022
- Si l'étudiant est né avant le 1^{er} janvier 2001, les allocations familiales continueront d'être versées quel que soit l'enseignement suivi, et ce même si l'étudiant change d'orientation.

Attention ! À partir du 1er janvier 2023, un étudiant, peut travailler **jusqu'à 600 heures** par an moyennant des cotisations sociales réduites, quel que soit le secteur, au lieu des 475 heures précédemment. Cette augmentation à 600 heures aura un impact sur le droit aux allocations familiales. La Flandre et la Wallonie prennent des initiatives législatives pour préserver le droit aux allocations familiales. Les plafonds ci-dessus seront très probablement encore ajustés au cours de l'année 2023.

LE TRAVAIL ÉTUDIANT ET LES IMPÔTS

Pour qu'un étudiant puisse rester fiscalement à charge de ses parents, les règles qui s'appliquent diffèrent de celles relatives au maintien des allocations familiales.

L'étudiant reste seulement une personne à charge :

- s'il fait partie du ménage au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition (l'année au cours de laquelle l'étudiant remplit sa déclaration fiscale pour ses revenus de l'année précédente) ;
- lorsqu'il est occupé chez ses parents ;
- lorsqu'il gagne moins de 3820 euros bruts imposables par an (année de revenus 2023) dans les ménages à double revenu ;
- quand l'étudiant est à charge d'un parent isolé, la limite est de 5520 euros bruts imposables par an (année de revenus 2023) ;
- Pour évaluer si quelqu'un entre en considération comme personne à charge, on ne tient plus compte de la première tranche de 3190 euros (année de revenus 2023) gagnée avec un travail étudiant.

Comme toute personne assujetti à l'impôt des personnes physiques, les étudiants ont droit à une quotité exempté d'impôts. Cela signifie qu'une part des revenus n'est pas imposée. Pour l'exercice d'imposition 2024 (revenus 2023) cette quotité exemptée d'impôt s'élève à 10160 euros.

Les revenus de l'étudiant doivent toujours être considérés comme revenus personnels et ne peuvent pas être cumulés avec ceux de ses parents. L'étudiant devra donc toujours remplir sa propre déclaration d'impôts.

QUEL EST LE SALAIRE BRUT IMPOSABLE ?

Salaires brut – ONSS (13,07 % ou 2,71 % pour les étudiants jobistes)

QUELLES RÈGLES DE SÉCURITÉ SOCIALE S'APPLIQUENT AU TRAVAIL ÉTUDIANT ?



Le régime de sécurité sociale pour les travailleurs s'applique en principe également aux étudiants. Cela veut dire que des cotisations sociales normales d'employeur et de travailleur doivent être payées dans le cas de l'occupation d'étudiants.

L'employeur et l'étudiant échappent toutefois au paiement des cotisations normales de sécurité sociale sous certaines conditions.

TRAVAIL ÉTUDIANT : UN STATUT ONSS AVANTAGEUX

Les étudiants peuvent être employés 600 heures par année civile à des taux favorables de cotisations sociales. L'employeur ne paie donc pas les cotisations sociales ordinaires (comprenez : élevées) sur ces 600 heures, mais la cotisation réduite, intitulée « cotisation de solidarité ». La cotisation sociale personnelle des étudiants est également inférieure aux cotisations sociales ordinaires qui sont retenues sur le salaire des autres travailleurs. En tant qu'employeur, il faut payer une participation de 5,42 % sur le salaire brut et la participation du travailleur est égale à 2,71 %.

Par conséquent, un étudiant peut travailler au total 600 heures pendant l'année sans que des cotisations normales de sécurité sociale ne doivent être prélevées.

QUE SE PASSE-T-IL SI LE CONTINGENT ÉTUDIANT 600 HEURES EST DÉPASSÉ ?

Naturellement, un employeur peut parfaitement employer des étudiants plus de 600 heures par année civile. Cependant, l'emploi en question sera soumis aux cotisations sociales ordinaires à partir de la 601^{ème} heure de travail. L'ONSS a décidé que les 600 premières heures de l'emploi resteraient soumises aux cotisations de solidarité, même si l'étudiant travaille plus de 600 heures par année civile. Il faut cependant qu'une déclaration DMFA correcte soit établie, c'est-à-dire que l'emploi soit soumis aux cotisations sociales ordinaires dès la 601^{ème} heure et soit également déclaré de la sorte dans la DMFA.

LA SÉCURITÉ PRIME, POUR LES ÉTUDIANTS JOBISTES AUSSI



Les jeunes ont peu ou pas d'expérience professionnelle. C'est la raison pour laquelle ils ne sont pas toujours en mesure de bien évaluer le danger sur le lieu de travail. Pour éviter dans la mesure du possible les surprises désagréables et les accidents, nous vous donnons quelques conseils pratiques.

- Plus vous donnez d'informations à votre agence Start People à propos de la description exacte de la fonction, des risques et des mesures préventives (voir fiche poste de travail), mieux l'étudiant est préparé et plus facile sera l'intégration.
- À l'arrivée de l'étudiant dans votre entreprise, faites-lui une (brève) présentation contenant des instructions claires.
- Attribuez à votre étudiant un 'parrain', un travailleur fixe expérimenté qui l'accompagne et lui enseigne sa tâche comme il se doit.
- Laissez de toute façon votre service de sécurité veiller au grain.

TRAVAUX INTERDITS POUR LES ÉTUDIANTS

Gardez à l'esprit que les tâches suivantes sont interdites pour les étudiants :

- conduire des chariots automoteurs ou de levage motorisés (hormis les transpalettes manuels ou électriques sous certaines conditions) ;
- travailler avec des pistolets à scellement ;
- travailler avec des machines de transformation du bois, des machines de tannage du cuir, des presses métalliques et des cisailles, des découpeuses (industrie), des formes de matières plastiques ;
- remplir des conteneurs avec des liquides inflammables et des réservoirs LPG ;
- effectuer des travaux de terrassement ;
- construire et démonter des échafaudages ;
- effectuer du travail de soudure et de découpe dans des conteneurs, travailler dans des espaces clos ;
- tailler et abattre des hautes futaies ;
- travailler avec de l'air comprimé ;
- effectuer un travail comportant des risques d'exposition à l'amiante, au mercure, au disulfure de carbone ou au benzène ;
- effectuer des travaux de peinture avec des peintures contenant du plomb.

Des exceptions peuvent être accordées pour les étudiants âgés de plus de 18 ans s'ils suivent une filière d'études correspondant au travail pour lequel vaut l'interdiction. Attention : ceci n'est possible qu'après avis du médecin du travail, du conseiller en prévention et du Comité pour la Prévention et la Protection et les tâches doivent être faites sous la supervision d'un travailleur expérimenté de l'entreprise.