



**office  
national de  
sécurité  
sociale**

Institution publique de sécurité sociale

---

**Etudiants occupés avec un  
contrat d'étudiant :  
troisième trimestre 2017**

---



## Table des matières

Avant-propos.....	5
A. Généralités sur l'occupation des étudiants.....	7
1. Introduction.....	7
2. Stages .....	7
3. Les "apprentis" - formation en alternance.....	8
4. Le contrat de travail des étudiants-travailleurs .....	9
B. Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant.....	10
1. Dispense d'assujettissement à la sécurité sociale.....	10
2. Le "contingent" .....	10
3. Cotisation spéciale de solidarité.....	11
C. Unités statistiques .....	11
1. Le poste de travail .....	11
2. L'étudiant-travailleur .....	12
3. Les rémunérations.....	12
4. Les heures rémunérées .....	12
D. Critères de classification.....	12
E. Particularités.....	14

## Tableaux

### Données synthétiques

Tableau 1: Travail non assujetti des étudiants.....	17
---	----

### Importance du travail des étudiants

Tableau 2: Postes de travail .....	18
Tableau 3: Rémunérations (en milliers d'euros) .....	19
Tableau 4: Heures rémunérées (en milliers).....	20

### Répartition par dimension de l'employeur

Tableau 5: Postes de travail .....	21
Tableau 6: Rémunérations (en milliers d'euros) .....	22
Tableau 7: Heures rémunérées (en milliers).....	23

### Répartition par activité de l'employeur (Code NACE-BEL - NACE 2008)

Tableau 8: Postes de travail .....	24
------------------------------------	----

Tableau 9: Rémunérations (en milliers d'euros) .....	26
Tableau 10: Heures rémunérées (en milliers).....	28
Répartition suivant la localisation du siège principal de l'employeur	
Tableau 11: Postes de travail .....	30
Tableau 12: Rémunérations (en milliers d'euros) .....	32
Tableau 13: Heures rémunérées (en milliers).....	34
Répartition des étudiants occupés (personnes physiques)	
Tableau 14: Répartition suivant l'âge et le lieu de résidence .....	36

---

## Avant-propos

*La loi du 1<sup>er</sup> décembre 2016 <sup>(1)</sup> et l'arrêté royal du 13 décembre 2015 <sup>(2)</sup> ont profondément modifié la réglementation qui s'applique aux étudiants engagés dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant, qui était en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012. La modification principale concerne l'apparition d'une déclaration des prestations en heures rémunérées à la place d'une déclaration en jours rémunérés.*

*L'arrêté royal est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Une explication détaillée de la nouvelle réglementation est présentée sous le point B (Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant).*

***A la suite de la fusion avec l'ORPSS, l'ONSS est également chargé à partir de cette même date de la perception des cotisations dues par les pouvoirs publics locaux. Les données concernant les pouvoirs publics locaux étaient déjà intégrés dans cette publication depuis 2012. Seuls les tableaux reprenant les données globales ont été modifiés, la répartition par entité perceptrice disparaissant.***

***La méthode de dénombrement a été affinée. Par conséquent, cette publication utilise plus précisément les principes méthodologiques à la base de l'élaboration d'autres statistiques. Il s'agit de la détermination de l'occupation principale chez le même employeur (voir le point C.1. Le poste de travail) et de la possibilité d'éliminer totalement les doubles comptages provoqués par des occupations auprès de pouvoirs publics locaux relevant précédemment de l'ORPSS et auprès d'autres employeurs (voir le point C.2. L'étudiant-travailleur). L'année 2017 connaît par conséquent une petite rupture de la série temporelle: une diminution, toutes autres choses étant égales, du nombre de postes de travail et également du nombre d'étudiants au tableau 14.***

*A noter que le texte du paragraphe A (Généralités sur l'occupation des étudiants) a été actualisé.*

---

<sup>(1)</sup> Loi modifiant l'AR du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions (M.B. du 16 décembre 2016).

<sup>(2)</sup> A.R. modifiant l'article 17bis de l'AR 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 et modifiant l'AR du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions en ce qui concerne le travail d'étudiant et les flexi-jobs dans le secteur de l'horeca (MB du 19 décembre 2016).



---

# Etudiants occupés avec un contrat écrit d'étudiant et soumis uniquement à la cotisation de solidarité pendant le troisième trimestre 2017

---

## A. Généralités sur l'occupation des étudiants

---

### 1. Introduction

Le travail livré par des jeunes pendant leur cycle d'études recouvre une réalité complexe: en effet, la nature des relations contractuelles avec l'employeur peut être de plusieurs sortes. De plus, pour certains groupes il existe un assujettissement, parfois limité, à la sécurité sociale des travailleurs salariés alors que pour d'autres, cet assujettissement n'est pas requis. Il s'avère par conséquent difficile de cerner de manière exhaustive toutes les formes d'occupation de ces jeunes.

### 2. Stages

#### *Stages "ordinaires"*

Certains programmes d'études imposent aux étudiants de suivre un stage en vue d'obtenir leur diplôme. A côté des stages obligatoires, certains étudiants ou certaines personnes venant de terminer leurs études entreprennent un stage pour acquérir une expérience pratique. Lorsque le stage n'est pas rémunéré, le stagiaire ne doit pas être déclaré à l'ONSS. Si le stage est rémunéré ou si une indemnité est versée, il faut examiner la nature de la relation de travail:

- lorsque la finalité du contrat de stage est l'acquisition d'une expérience pratique dans le cadre d'une formation, il y a lieu de vérifier si le stagiaire répond à la définition de "l'apprenti" dans le cadre de la formation en alternance (voir plus loin) pour déterminer s'il est ou non assujetti à la sécurité sociale des travailleurs salariés;
- en revanche, lorsque le but d'un stage est plutôt d'accomplir des prestations de travail, ces prestations sont assujetties et considérées comme effectuées dans les liens d'un contrat de travail <sup>(1)</sup>; seuls les salaires, indemnités et avantages en nature payés par l'employeur sont pris en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale; aucune cotisation de sécurité sociale n'est due sur les indemnités accordées à un stagiaire lorsqu'elles ne sont pas à charge de l'employeur.

#### *Stages d'accès à certaines professions libérales*

L'obligation de déclaration à l'ONSS en vertu d'une occupation selon des modalités similaires à celles d'un contrat de travail n'est pas applicable à ces stages. Par conséquent, ces stagiaires ne doivent être déclarés que s'il apparaît que le stage est accompli en exécution d'un contrat de travail. En règle générale, les personnes qui effectuent un stage imposé par les règlements régissant l'accès à certaines professions libérales (par exemple, les avocats, les huissiers de justice, les architectes, etc.) ne se trouvent pas dans les liens d'un contrat de travail.

---

<sup>(1)</sup> Il faut noter à cet effet que tout contrat conclu avec un étudiant est présumé être un contrat de travail d'étudiant (voir plus loin).

### ***Convention d'immersion professionnelle***

Les conventions d'immersion professionnelles concernent des personnes qui, dans le cadre de leur formation, acquièrent certaines connaissances ou aptitudes en exerçant des prestations en milieu professionnel. L'accent est mis sur l'acquisition d'aptitudes pratiques sur le terrain.

Pour les personnes dénommées "stagiaires" dans une convention d'immersion professionnelle telle que visée par la loi-programme du 2 août 2002 <sup>(2)</sup>, un arrêté royal <sup>(3)</sup> prévoit une indemnité minimum équivalente à celle fixée pour les apprentis industriels.

Pour les stagiaires liés par une convention d'immersion professionnelle commençant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, il y a lieu de vérifier s'ils répondent aux critères énoncés pour la définition de "l'apprenti" dans le cadre de la formation en alternance afin de déterminer s'ils sont ou non assujettis (Voir plus loin).

### **3. Les "apprentis" - formation en alternance**

La législation relative à la sécurité sociale assimile les "apprentis" aux travailleurs ordinaires et limite leur assujettissement à certains régimes de sécurité sociale jusqu'au 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 18 ans. On entend par "apprenti" soumis à la sécurité sociale toute personne qui, dans le cadre d'une **formation en alternance**, est liée à un employeur par un contrat. Ce sont des formations qui répondent à l'ensemble des conditions suivantes:

- la formation consiste en une partie effectuée en milieu professionnel ("travail") et une partie effectuée au sein ou à l'initiative et sous la responsabilité d'un établissement d'enseignement ou de formation ("étude"). Ces deux parties ensemble visent l'exécution d'un seul plan de formation et, à cette fin, sont accordées entre elles et s'alternent régulièrement;
- la formation mène à une qualification professionnelle;
- la partie "travail" prévoit, sur une base annuelle, une durée du travail moyenne d'au moins 20 heures par semaine, sans tenir compte des jours fériés et de vacances;
- la partie "étude" comporte au moins 240 heures de cours pour les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et au moins 150 heures de cours pour les jeunes n'étant plus soumis à l'obligation scolaire;
- les deux parties (travail/étude) sont effectuées dans le cadre de et couvertes par un contrat unique auquel l'employeur et le jeune sont parties;
- le contrat prévoit une rétribution financière à charge de l'employeur et qui est à considérer comme une rémunération.

Les personnes occupées sous contrat d'apprentissage, de formation ou d'insertion ne répondant pas à ces conditions, ne sont pas considérées comme apprentis pour l'application du système de sécurité sociale des travailleurs salariés.

Les personnes occupées sous contrat de travail et certains moins-valides sous contrat d'apprentissage spécial ne relèvent pas de ce système de formation en alternance et doivent être déclarées comme travailleurs ordinaires.

En principe, sont assujetties les personnes qui suivent une formation dans les cadres suivants:

- le contrat d'apprentissage agréé conformément à la réglementation relative à la formation permanente dans les Classes moyennes (dénommés apprentis agréés);

---

<sup>(2)</sup> Article 107§1 de la Loi-programme du 2 août 2002 (MB du 29 août 2002) et textes subséquents.

<sup>(3)</sup> AR du 11 mars 2003 fixant l'indemnité minimale applicable à la convention d'immersion professionnelle (MB du 18 avril 2003).



- le contrat d'apprentissage relevant du champ d'application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés (dénommés apprentis industriels);
- la convention d'insertion socioprofessionnelle reconnue par les Communautés et les Régions dans le cadre de l'enseignement secondaire à horaire réduit (dénommés apprentis sous convention d'insertion);
- la convention agréée de stage dans le cadre d'une formation de chef d'entreprises (dénommés stagiaires en formation de chef d'entreprise);

Par la 6<sup>e</sup> réforme de l'Etat, la compétence concernant la formation en alternance est transférée aux régions. La question de l'assujettissement ou non à la sécurité sociale des travailleurs salariés reste toutefois une compétence fédérale. Les éventuelles nouvelles formations doivent alors être également examinées à la lumière des 6 conditions de la formation en alternance

#### 4. Le contrat de travail des étudiants-travailleurs

Pendant la durée de leurs études, et en dehors des cas visés ci-dessus, les étudiants sont susceptibles d'exercer une activité, tant en dehors que pendant les vacances scolaires. Le contrat de travail d'étudiant est un document social obligatoire. La loi relative aux contrats de travail détermine la nature de la relation de travail avec l'employeur (contrat de travail ordinaire d'ouvrier, d'employé, de domestique ou de représentant de commerce ou bien contrat de travail d'occupation d'étudiant reprenant conjointement des dispositions particulières et les règles générales applicables aux contrats ordinaires) et contient des dispositions spécifiques relatives entre autres au travail de nuit et à des activités interdites.

Toute occupation d'un étudiant implique en principe l'assujettissement à la sécurité sociale, avec des cotisations à charge de l'employeur et du travailleur. Ce principe général connaît cependant quelques exceptions: les unes concernent l'ensemble des travailleurs, une autre se rapporte plus spécifiquement aux étudiants; ces exceptions concernent:

- les *travailleurs* (et donc les étudiants) qui effectuent un travail occasionnel: il s'agit d'un travail effectué pour les besoins du ménage de l'employeur et de sa famille et dont la durée hebdomadaire totale ne dépasse pas huit heures par semaine, chez un ou plusieurs employeurs;
- les *travailleurs* (et donc les étudiants) qui sont occupés, sous certaines conditions, en qualité d'animateurs d'activités socioculturelles et sportives à raison d'un maximum de 25 jours par an;
- les *travailleurs* (et donc les étudiants) qui sont occupés en tant que travailleurs manuels occasionnels dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture (cueillette du tabac et du houblon; nettoyage et triage des ypréaux), durant certaines périodes déterminées de l'année;
- les *étudiants* effectuant un stage prévu dans leur cycle d'études (voir supra);
- les *étudiants* occupés pendant 475 heures maximum pendant l'année (auxquels cette brochure est consacrée - voir infra).

Hormis dans ces cas d'exceptions, les étudiants-travailleurs doivent donc être déclarés à l'ONSS. Cependant, il n'existe pas d'informations statistiques spécifiques à leur propos. En effet, ces étudiants-travailleurs ne sont pas distingués des autres travailleurs de l'entreprise lorsque leurs prestations sont déclarées à l'ONSS. En outre, s'il n'y a pas d'assujettissement, il n'y a actuellement pas de déclaration trimestrielle à la sécurité sociale.

Cependant, les dispositions légales actuellement en vigueur permettent la réalisation de statistiques concernant les étudiants occupés avec un contrat d'étudiant et soumis à un régime particulier.

---

## B. Etudiants occupés avec un contrat d'étudiant

---

### 1. Dispense d'assujettissement à la sécurité sociale

Jusqu'à 2011, l'année civile était scindée en deux périodes: d'une part, le troisième trimestre et d'autre part, le reste de l'année. Pendant ces 2 périodes, il y avait dispense d'assujettissement si la durée d'occupation ne dépassait pas 23 jours.

Depuis 2012, les étudiants peuvent travailler dans le cadre d'un contrat écrit d'occupation d'étudiant et sont soustraits à l'application de la sécurité sociale si la durée d'occupation pendant l'année civile ne dépasse pas une certaine durée (appelée le "**contingent**") et se situe hors des périodes de présence obligatoire dans les établissements scolaires; par période de présence obligatoire dans les établissements scolaires, il faut entendre les périodes pendant lesquelles l'étudiant en question est censé suivre les cours ou participer aux activités de l'établissement d'enseignement auquel il est inscrit. L'étudiant ne peut donc pas travailler au moment où il est censé suivre les cours ou participer aux autres activités.

Lorsqu'un employeur peut conclure un contrat écrit d'occupation d'étudiant avec un étudiant, il est tenu de le faire. Il n'a pas le choix même si les prestations sont déclarées en tant que travailleur ordinaire et soumises à la sécurité sociale.

La dispense d'assujettissement à la sécurité sociale va de pair avec la perception d'une **cotisation de solidarité**.

Par ailleurs, il est admis qu'un travailleur qui termine ses études au mois de *juin* et qui obtient son diplôme à ce moment puisse travailler jusqu'au 30 septembre de l'année avec application de la cotisation de solidarité <sup>(4)</sup>.

### 2. Le "contingent"

#### **Généralités**

Le contingent s'élevait à 50 jours par an jusqu'à 2016. Depuis 2017 il est remplacé par un contingent de 475 heures par an.

Le décompte est établi par année civile même si le contrat d'étudiant dépasse celle-ci. Les "compteurs" sont donc remis à 0 chaque année. Seules les heures réellement prestées doivent être comptabilisées. Les heures non prestées, mais rémunérées ne sont pas comptabilisées <sup>(5)</sup>. La déclaration Dimona <sup>(6)</sup> est la source authentique pour le contrôle de ce contingent. Les parties concernées peuvent suivre cette donnée grâce à l'application "student@work" figurant sur un site dédié (<https://www.mysocalsecurity.be/student/fr/index.html>) <sup>(7)</sup>.

---

<sup>(4)</sup> Cette disposition ne s'applique que s'il s'agit d'une occupation qui a les caractéristiques sociales d'un travail étudiant. On ne peut par exemple pas admettre l'application de la cotisation de solidarité lorsqu'il s'agit en réalité d'une période d'essai dissimulée d'un contrat de travail ordinaire.

<sup>(5)</sup> La cotisation de solidarité est cependant due sur toutes les heures rémunérées, prestées ou non.

<sup>(6)</sup> Dimona est la déclaration immédiate de l'emploi, obligatoire au début et à la fin d'une relation de travail

<sup>(7)</sup> L'étudiant a accès à son dossier complet; l'employeur dispose d'un accès limité lui permettant de contrôler le contingent.

La cotisation de solidarité est uniquement applicable pour les 475 premières heures qui ont été déclarés dans Dimona. Si le contingent de 475 heures est dépassé, la cotisation de solidarité n'est plus d'application à partir de la 476<sup>e</sup> heure. A partir de ce moment, l'étudiant est assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés et les cotisations patronales et personnelles de sécurité sociale habituelles sont dues <sup>(8)</sup>.

### **Combinaison avec d'autres formes d'occupation**

Un *étudiant* peut combiner une occupation comme étudiant, comme expliqué dans cette brochure, avec une occupation comme travailleur occasionnel dans l'Horeca: il peut travailler 475 heures avec application de la cotisation de solidarité et 50 jours comme travailleur occasionnel dans l'Horeca <sup>(9)</sup>.

Au-delà du contingent des 475 heures, l'étudiant peut également être occupé comme travailleur occasionnel dans l'agriculture ou l'horticulture pendant 65 jours; 35 jours supplémentaires sont possibles dans la cueillette des champignons et la culture des chicons. Le nombre d'heures d'occupation dans le cadre du travail étudiant n'influence pas le contingent comme travailleur occasionnel mais les avantages liés aux 2 statuts ne peuvent pas être combinés <sup>(10)</sup>.

Un travail comme étudiant dans le cadre des dispositions spécifiques décrites ci-dessus est cumulable avec une occupation de 25 jours, non soumise à la sécurité sociale, dans le secteur socio-culturel.

### **3. Cotisation spéciale de solidarité**

Le taux de la cotisation de solidarité s'élève à 8,13 %. La part patronale s'élève à 5,42 % alors que la part à charge de l'étudiant est fixée à 2,71 %.

En outre, la cotisation pour le Fonds amiante (0,01 %) est également due.

Cette cotisation de solidarité n'ouvre cependant aucun droit à l'étudiant en matière de sécurité sociale.

Cette cotisation spéciale de solidarité est perçue à l'ONSS de façon bien spécifique, ce qui permet de fournir des statistiques relatives à cette catégorie d'étudiants.

Les tableaux présentés dans cette brochure ne concernent donc que les étudiants occupés par des employeurs ressortissant à l'ONSS et qui sont assujéti à cette cotisation de solidarité.

---

## **C. Unités statistiques**

---

### **1. Le poste de travail**

La statistique des postes de travail occupés consiste à dénombrer le nombre de travailleurs occupés par chaque employeur **au cours** d'un trimestre <sup>(11)</sup>.

---

<sup>(8)</sup> L'étudiant reste cependant occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'étudiant.

<sup>(9)</sup> La cotisation de solidarité liée aux heures prestées comme *étudiant* est calculée sur la rémunération réelle ou sur le forfait journalier pour les travailleurs payés au pourboire (uniquement les ouvriers dans ce dernier cas) et non sur le forfait prévu pour le travailleur occasionnel de l'Horeca. Pour les prestations en tant que travailleur occasionnel dans l'Horeca, les cotisations ordinaires s'appliquent au forfait horaire ou journalier réduit.

<sup>(10)</sup> La cotisation de solidarité est calculée sur la base de la rémunération réelle et non sur la base du forfait pour le travail occasionnel dans le secteur.

<sup>(11)</sup> Et non à la fin d'un trimestre.

Les travailleurs qui, au cours d'un trimestre, ont été occupés par plus d'un employeur, sont comptabilisés plusieurs fois. La différence entre le nombre de postes de travail et le nombre de travailleurs occupés (voir ci-dessous) est exclusivement due à ces travailleurs à occupations multiples.

Si un étudiant est occupé dans le cadre d'un contrat de travail d'ouvrier et d'employé, il ne sera comptabilisé qu'une seule fois. Ce sont les caractéristiques de la prestation principale qui seront retenues <sup>(12)</sup>.

## 2. L'étudiant-travailleur

La statistique du nombre d'étudiants occupés **au cours** d'un trimestre <sup>(11)</sup> repose sur l'élimination des doubles comptages issus d'éventuelles multiples prestations d'une même personne. La détection de ces prestations s'opère grâce au numéro d'identification à la sécurité sociale (NISS) de chaque personne. Cet identifiant unique est constitué par le numéro de Registre national dans la plupart des cas; en l'absence de numéro de Registre national, l'identification de la personne est opérée à l'aide de registres annexes gérés par la Banque-carrefour de la Sécurité sociale.

Contrairement aux statistiques de l'emploi traditionnelles, il n'y a pas dans le cadre des statistiques relatives aux étudiants de choix possible de la prestation principale, à lier aux caractéristiques de l'employeur concerné <sup>(13)</sup>.

## 3. Les rémunérations

Les rémunérations considérées sont celles qui auraient été passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale si l'étudiant ne répondait pas aux conditions d'exclusion. Ces rémunérations sont définies par les dispositions légales et réglementaires de la période concernée. Ce sont des rémunérations brutes, non diminuées des charges fiscales éventuelles.

## 4. Les heures rémunérées

La notion d'*heure rémunérée* associe aux heures effectivement consacrées au travail les éléments suivants:

- les heures non prestées pour lesquelles une rémunération est passible du calcul des cotisations; dans cette notion figurent entre autres les heures qui auraient été prestées lors des jours fériés légaux et des jours de compensation de ceux-ci, des journées de petit chômage ainsi que des journées, légales et complémentaires, de vacances des employés;
- les heures qui auraient été prestées lors des journées de repos compensatoire sauf celles du secteur du bâtiment.

---

## D. Critères de classification

---

Chaque poste de travail peut être distingué suivant son statut: **ouvrier** ou **employé**.

---

<sup>(12)</sup> Cette adaptation, conforme aux principes méthodologiques appliqués aux autres statistiques de l'ONSS, a été introduite en 2017. Elle provoque une légère diminution des postes de travail et par conséquent une légère rupture de la série temporelle.

<sup>(13)</sup> Les bases de données utilisées jusqu'à l'année 2016 ne permettaient pas d'éliminer dans certains cas les doubles comptages issus d'occupations auprès de pouvoirs publics locaux (relevant de la compétence de l'ORPSS) et d'autres employeurs. Depuis 2017, la faculté existe. Par conséquent, il y a une légère baisse du nombre d'étudiants-travailleurs et une légère rupture de la série temporelle.

Le nombre d'**employeurs** et de **postes de travail** ainsi que le montant des **rémunérations** et le nombre d'**heures rémunérées** sont présentés dans les tableaux de 1 à 7 avec une distinction entre, d'une part, le **secteur privé** et, d'autre part, le **secteur public**. La répartition entre secteurs privé et public est parfois délicate; de plus, l'augmentation ou la diminution constatée dans un secteur n'est pas toujours due à une réduction ou à une augmentation du personnel, mais peut s'expliquer, surtout ces dernières années, par des glissements d'employeurs du secteur privé vers le secteur public et vice versa (par exemple: privatisations, autonomie de filiales, ...).

Le premier tableau contient également une distinction entre les employeurs qui n'occupent que des étudiants et les employeurs qui emploient d'autres travailleurs que des étudiants.

Les autres tableaux statistiques combinent, en ordre divers, différents caractères tels le sexe des travailleurs, le statut du poste de travail occupé ainsi que le type d'activité économique, la localisation, la dimension des employeurs et l'importance du recours au travail étudiant.

Les tableaux 2, 3 et 4 illustrent l'importance du recours aux étudiants. Le nombre de postes de travail, les rémunérations et les heures rémunérées y sont répartis en fonction du nombre total d'étudiants auxquels l'employeur a fait appel, simultanément ou non, au cours du trimestre concerné. Les classes utilisées à cet effet sont caractérisées par une lettre (de A à I).

Les tableaux 5, 6 et 7 répartissent, quant à eux, le nombre de postes de travail, leurs rémunérations et les heures rémunérées en fonction du nombre de travailleurs assujettis à la sécurité sociale occupés à la fin du trimestre. Les classes utilisées à cet effet sont caractérisées par un chiffre (de 1 à 9).

Les **classes dimensionnelles** utilisées de A à I (*de 1 à 9*) englobent les employeurs qui occupent respectivement moins de 5 étudiants (*travailleurs*), de 5 à 9 étudiants (*travailleurs*), de 10 à 19 étudiants (*travailleurs*), de 20 à 49 étudiants (*travailleurs*), de 50 à 99 étudiants (*travailleurs*), de 100 à 199 étudiants (*travailleurs*), de 200 à 499 étudiants (*travailleurs*), de 500 à 999 étudiants (*travailleurs*), 1.000 étudiants (*travailleurs*) et plus.

Les subdivisions par branche d'**activité économique** sont établies d'après la nomenclature générale des activités économiques, la NACE-Bel. Chaque employeur est rattaché à une classe d'activité déterminée en fonction de son activité économique la plus importante. La répartition des postes de travail est indiquée en relation avec la classification de l'employeur qui les occupe, aucune observation statistique ne portant sur la profession qu'ils y exercent individuellement <sup>(14)</sup>. Les tableaux 8, 9 et 10 reprennent respectivement la répartition des postes de travail, des rémunérations et des heures rémunérées des étudiants selon ces branches d'activité économique.

La **distribution géographique**, dont le critère est l'**arrondissement administratif**, se fait d'après la **localisation du siège principal de l'entreprise** <sup>(15)</sup>. Les données sont reprises dans les tableaux 11, 12 et 13.

Le tableau 14 présente quant à lui une distribution du **nombre d'étudiants** (du nombre de personnes physiques) selon leur **sexe**, leur **âge** et leur **domicile**.

---

<sup>(14)</sup> Par exemple, un mécanicien travaillant dans une entreprise textile sera classé dans l'industrie textile.

<sup>(15)</sup> Dans cette répartition géographique, la Région flamande englobe les provinces d'Anvers, de Flandre Occidentale, de Flandre Orientale, de Limbourg et du Brabant Flamand, la Région wallonne comprend les provinces de Hainaut, de Liège, de Luxembourg, de Namur et du Brabant Wallon, tandis que la Région de Bruxelles-capitale correspond à l'arrondissement de Bruxelles-capitale.

---

## E. Particularités

---

Les données présentées dans cette brochure correspondent à ce que les employeurs ont mentionné sur leur déclaration trimestrielle. Elles reflètent ce qui a été enregistré dans un délai de 5,5 mois après l'expiration du trimestre.

Les déclarations trimestrielles permettent des analyses encore plus fines. Elles permettent aussi de déterminer combien de personnes ont eu un contrat d'étudiant chez plusieurs employeurs.

Le tableau suivant présente les résultats concernant ce trimestre:

Nombre d'employeurs différents auprès desquels les étudiants ont été occupés	Nombre de personnes pour ce trimestre
1	350.982
2	73.012
3	11.551
4	1.772
5	349
6	59
7	10
8	4
9	2
10	0
11	0
<b>Total</b>	<b>437.741</b>

Dans le cadre de l'exploitation des déclarations, on pourrait éventuellement déterminer le nombre de cas où le contingent des 475 heures est dépassé. La réglementation prévoyant que les heures au-delà du contingent sont transformées en prestations assujetties à la sécurité sociale, on doit considérer la présence de ces cas comme fortuite: cela signifie que la conversion des heures n'a pas encore eu lieu <sup>(16)</sup>. Ces statistiques n'ont donc plus de sens.

---

<sup>(16)</sup> Les régularisations sont possibles pendant d'une durée de 3 ans après l'expiration du trimestre.

# Tableaux

Les données publiées dans cette brochure sont disponibles sur CD-rom ou par e-mail (demandes via [stat.info@onss.fgov.be](mailto:stat.info@onss.fgov.be)) et peuvent être consultées sur le site Web de l'ONSS.