|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Question à un expert** | |  |
| Quelles sont les règles à connaître lors de l’engagement d’un stagiaire ? | Alexia van Zuylen  Legal Advisor  Partena Professional |

**De nombreuses questions se posent concernant le cadre légal lors de l’engagement des stagiaires : quelle convention faut-il signer ? Quelle rémunération faut-il octroyer ? Quelle déclaration Dimona faut-il effectuer ? etc.**

**Pour déterminer le cadre légal, il faut au préalable identifier la situation du jeune que l’employeur désire engager : est-il toujours aux études, doit-il faire un stage obligatoire dans le cadre de ses études, ou veut-il plutôt acquérir de l’expérience professionnelle ?**

**Premier cas de figure : le stage obligatoire**

Les étudiants peuvent être amenés **à devoir accomplir un stage en entreprise pour l’obtention de leur diplôme ou de leur certificat d’études.**

Dans ce cas, l’entreprise conclut une **convention tripartite** avec le jeune et l’établissement d’enseignement au sein duquel il est inscrit. C’est alors l’établissement d’enseignement qui détermine les modalités du stage (durée, tâches du stagiaire, conditions de rupture).

En ce qui concerne la rémunération, l’office national de sécurité sociale (ONSS) stipule que ces stages sont **non rémunérés**. L’employeur ne peut donc pas octroyer de salaire au stagiaire. Si tel devait être le cas, l’employeur devrait alors respecter le salaire minimum barémique applicable dans la commission paritaire compétente pour ce jeune.

Néanmoins, l’ONSS tolère que l’employeur rembourse les frais encourus par le stagiaire pour l’accomplissement du stage (frais de déplacements, frais de repas, frais de logement).

Pour certains stagiaires étrangers (notamment les stagiaires français) venant accomplir leur stage en Belgique, une gratification peut être est prévue par l’établissement d’enseignement. L’employeur belge qui emploie ce type de stagiaire doit alors allouer cette gratification imposée par l’école du jeune. Cette gratification sera-t-elle soumise aux cotisations de sécurité sociale ?

L’ONSS considère que, pour autant que l’employeur se limite à payer au jeune la gratification prévue par la convention de stage, celle-ci ne sera pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. L’employeur ne devra donc pas effectuer de Dimona ni de fiche de paie pour ce type de stagiaire.

**Deuxième cas de figure : la convention d’immersion professionnelle**Avant de se lancer sur le marché du travail**, certains jeunes ayant terminé leurs études désirent acquérir une expérience professionnelle en entreprise.**

Dans ce cas, le stage en entreprise est initié à la demande du jeune et ne s’insère pas dans un programme obligatoire prévu par un établissement d’enseignement.

L’employeur peut alors conclure avec ce jeune une convention d’immersion professionnelle. Cette convention doit comporter des mentions obligatoires, telles que le lieu d’exécution du stage, l’objet et la durée du stage, la durée journalière et hebdomadaire de la présence du jeune dans l’entreprise.

Dans ce cas, l’employeur doit octroyer au jeune **une indemnité mensuelle minimale** correspondant à 766 € pour une occupation à temps plein (montants 2016 – jeunes de 21 ans et plus).

Cette indemnité n’est pas assujettie aux cotisations de sécurité sociale.

Enfin, l’employeur devra effectuer une Dimona pour l’occupation du jeune sous ce type de convention.

**Troisième cas de figure : le contrat d’occupation d’étudiant**

En dehors des deux cas de figure précités et hormis quelques cas spécifiques (contrats d’apprentissage industriel, contrat d’apprentissage agréé, contrat de formation professionnelle en entreprise), l’employeur dispose d’une dernière possibilité légale **pour occuper un jeune encore inscrit aux études : le contrat d’occupation d’étudiant.**

Pour pouvoir conclure un contrat d’occupation d’étudiant, le jeune doit avoir la qualité d’ « étudiant » au sens de la loi. Ce type de contrat doit être conclu obligatoirement pour une durée déterminée et doit comporter des mentions obligatoires : date de début et de fin du contrat, lieu d’exécution du contrat, rémunération convenue.

Concernant la rémunération de l’étudiant, il faut lui appliquer **les barèmes de rémunération** établis au niveau de l’entreprise ou par la commission paritaire compétente.

Celle-ci est assujettie aux cotisations de sécurité sociale (cotisations réduites pour un quota de 50 jours par an – cotisations normales pour les jours excédents ce quota).

Enfin, l’employeur sera tenu d’effectuer une déclaration Dimona pour l’étudiant. En outre, une demande de permis de travail devra être introduite pour certains étudiants étrangers.

**Pour conclure ...**

Un employeur ne peut **engager un jeune étudiant ou un jeune fraîchement sorti des études que dans les trois cas de figure précités** (hormis les cas spécifiquement prévus par la loi). En dehors de ces cas, les contrats classiques ouvrier/employé à durée déterminée ou à durée indéterminée peuvent également être envisagés.

A propos de Partena Professional

Partena Professional est un prestataire de services qui met résolument l’accent sur l’entrepreneuriat et la gestion du personnel. Partena Professional soutient et accompagne les starters, PME et grandes entreprises dans leurs démarches administratives et leur politique RH. Nous proposons des services en rapport avec la création d’entreprises, le statut social des indépendants, la gestion de la paie, du personnel et de ses allocations familiales, le contrôle médical en cas d’absentéisme, des formations, du conseil juridique et tout type de consultance (RH, juridique, …). Quelques 1500 collaborateurs sont au service de plus de 200.000 entreprises et indépendants et réalisent 150 millions d’euros de chiffre d’affaires par an. Plus d’informations sur [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be)