

A V I S N° 2.085

Séance du mardi 22 mai 2018

Travail des étudiants – Ratio legis des dispositions du droit du travail concernant les étudiants – Définition de la notion d'étudiant

x x x

2.875

A V I S N° 2.085

Objet : Travail des étudiants – Ratio legis des dispositions du droit du travail concernant les étudiants – Définition de la notion d'étudiant

Par lettre du 5 décembre 2016, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a invité le Conseil national du Travail à se pencher sur la réglementation relative au travail des étudiants.

Dans sa demande d'avis, le ministre indique en premier lieu qu'il considère qu'une adaptation ponctuelle et urgente de la réglementation s'impose, et plus particulièrement la réécriture et le peaufinage de l'arrêté royal du 14 juillet 1995, qui exclut certaines catégories d'« étudiants » du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (intitulé « Le contrat d'occupation d'étudiants »).

Dans une première phase, le Conseil a émis, en réponse à cette demande, l'avis n° 2.043 concernant le travail étudiant pour les jeunes en formation en alternance.

Dans sa demande d'avis, le ministre demande en second lieu de se pencher sur la philosophie sous-tendant les dispositions du droit du travail concernant les étudiants, et de reformuler ce qu'elles visent précisément. Il est précisé qu'il faut reconnaître la nécessité d'une définition du droit positif de la notion d'étudiant.

Le présent avis du Conseil national du Travail donne suite à ce deuxième volet de la demande d'avis du ministre de l'Emploi.

L'examen de la demande d'avis a été confié à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 22 mai 2018, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 5 décembre 2016, monsieur K. Peeters, ministre de l'Emploi, a soumis au Conseil national du Travail deux problèmes concernant la réglementation relative au travail des étudiants.

Le Conseil a traité cette demande d'avis en deux phases.

Dans une première phase, il s'est penché sur le problème du caractère obsolète, et, partant, de la difficile application de l'arrêté royal du 14 juillet 1995, qui exclut certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Sur la base du texte joint à la demande d'avis, qui visait à adapter l'arrêté royal du 14 juillet 1995, le Conseil s'est prononcé, dans son avis n° 2.043 du 28 juin 2017, sur une réglementation relative au travail étudiant pour les jeunes en formation en alternance.

Dans une seconde phase, qui a abouti au présent avis, le Conseil a examiné les dispositions du droit du travail concernant les étudiants dans un contexte plus large. La demande d'avis invite le Conseil à se pencher sur la philosophie sous-tendant ces dispositions, et à reformuler ce qu'elles visent précisément. Il est précisé qu'il faut reconnaître la nécessité d'une définition du droit positif de la notion d'étudiant.

Il est signalé dans la demande d'avis que le SPF ETCS constate, ces dernières années, que la philosophie initiale des dispositions du droit du travail ne correspond plus à la pratique actuelle. Les dispositions initiales du droit du travail s'appuyaient sur la ratio legis d'une protection spécifique de la personne de l'étudiant tel qu'il existait à l'époque, à savoir une personne qui étudie à titre principal et qui n'a que peu d'expérience, voire aucune, sur le marché du travail. Cet étudiant, qui était dans l'ignorance et entrait souvent en contact pour la première fois avec le marché du travail, se voyait proposer un contrat de travail spécifique, offrant une protection supplémentaire à ce type de travailleur « en position de faiblesse ».

L'archétype de l'étudiant de l'époque où la réglementation a vu le jour ne correspond dès lors plus à l'étudiant actuel. La demande d'avis attire l'attention sur l'éventail de possibilités qui existent à l'heure actuelle pour obtenir des informations (là où, auparavant, le contrat écrit constituait l'unique source d'information), sur l'extension de l'occupation comme étudiant pendant toute l'année (là où, auparavant, les étudiants ne travaillaient généralement qu'une courte période pendant les vacances) et sur la réforme des systèmes d'enseignement (crédits au lieu d'heures, modules au lieu d'années académiques...).

Selon le SPF ETCS, les dispositions du droit du travail concernant les étudiants, telles qu'elles sont contenues dans le Titre VII de la loi relative aux contrats de travail et dans l'arrêté royal du 14 juillet 1995, sont dépassées en conséquence de cette évolution sociétale. Le SPF ETCS signale qu'il est de plus en plus difficile, sur le terrain, d'appliquer les dispositions du droit du travail et de donner des interprétations juridiques cohérentes. Il faut en effet rester fidèle à une philosophie qui ne correspond plus à la réalité, et travailler avec des notions qui sont dépassées.

Il est signalé dans la demande d'avis que l'absence de définition de la notion d'étudiant constitue à cet égard un obstacle majeur.

La notion d'étudiant est uniquement définie de manière négative dans la réglementation. L'article 122 de la loi relative aux contrats de travail dispose que le Roi peut, sur proposition des commissions paritaires compétentes et après avis du Conseil national du Travail ou, à défaut de propositions des commissions paritaires, sur proposition du Conseil national du Travail, exclure certaines catégories d'étudiants du champ d'application de la loi. L'arrêté royal du 14 juillet 1995 met cette disposition à exécution.

De même, le lien entre la réglementation relative au travail des étudiants sur le plan du droit du travail et celle sur le plan de la sécurité sociale (l'application de la cotisation de solidarité prévue à l'article 17 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi ONSS) pose une difficulté supplémentaire, selon le SPF ETCS.

Sur le plan de la sécurité sociale, aucune définition propre de la notion d'étudiant n'a jamais été élaborée. Il est fait référence aux dispositions du droit du travail. L'une des conditions pour pouvoir bénéficier de l'application de la cotisation de solidarité est que l'occupation se déroule dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiant, comme prévu dans la loi relative aux contrats de travail.

Selon le SPF ETCS, il était initialement encore possible, au niveau de la sécurité sociale, de faire référence au droit du travail, vu l'ampleur limitée du travail des étudiants. Le fait que les deux réglementations soient basées sur une philosophie différente (protection au niveau du droit du travail vs offrir un avantage social au niveau de la sécurité sociale) aboutit parfois à des visions contradictoires dans la pratique, comme en ce qui concerne la possibilité d'exercer un travail étudiant au cours des trois mois suivant la fin des études.

Dans le cadre de ses travaux, le Conseil a pu bénéficier de la collaboration précieuse de la Direction générale Relations individuelles du travail du SPF ETCS, de l'ONSS et du SPF Sécurité sociale.

II. POSITION DU CONSEIL

Le Conseil a procédé à un examen approfondi de la philosophie sous-tendant les dispositions du droit du travail concernant le travail des étudiants, et de la nécessité d'une définition du droit positif de la notion d'étudiant.

Il n'a toutefois pas été en mesure de dégager de position unanime à ce sujet.

A. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les différentes organisations de travailleurs ont à plusieurs reprises mené des consultations sur une possible définition du droit positif en ce qui concerne les étudiants, c'est-à-dire les jeunes travailleurs qui travaillent en tant qu'« étudiants jobistes ».

La demande d'avis y afférente du ministre de l'Emploi a dès lors été accueillie favorablement. Ces dernières années, les organisations de travailleurs ont en effet constaté que le contingent de jours, puis d'heures, a été élargi et que le groupe des jeunes travailleurs, lui aussi, ne cesse de croître. Il est donc nécessaire d'élaborer une définition claire.

En ce qui concerne le point de départ, les organisations de travailleurs souhaitent limiter le travail des étudiants au véritable groupe cible, à savoir les étudiants qui étudient à titre principal. La motivation en est la concurrence injustifiable à l'égard des chômeurs, qui sont souvent eux-mêmes des jeunes peu qualifiés et des jeunes diplômés, pour lesquels il est essentiel de commencer à se constituer des droits sociaux complets. Il doit aussi apparaître clairement, sur le lieu de travail, quelles sont les personnes qui sont occupées comme étudiants jobistes, de sorte que ce groupe de jeunes assez vulnérables bénéficie de l'attention nécessaire dans le cadre de l'accueil sur le lieu de travail et dans le cadre de la protection et de la prévention au travail. Des études montrent qu'un nombre trop élevé d'étudiants jobistes a pour effet de perturber l'équilibre sur le marché du travail¹.

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent que le critère « étudier suffisamment » est essentiel. Relèvent dans ce cadre de la catégorie « étudiant », les jeunes travailleurs âgés d'au moins 15 ans (qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire à temps plein) et d'au maximum 25 ans, qui sont inscrit dans un établissement d'enseignement en Belgique ou à l'étranger et qui y suivent au moins 27 crédits ou 17 heures de cours. Une autre condition est qu'aucune autre déclaration Dimona ne peut être retrouvée pour ces travailleurs, à l'exception des apprentis qui sont inscrits dans un système de formation en alternance. Les étudiants qui étudient à titre principal mais qui ont dépassé l'âge de 25 ans devraient toutefois pouvoir demander l'autorisation de travailler en tant qu'étudiants jobistes, moyennant la présentation d'une attestation d'inscription dans l'établissement d'enseignement.

Les problèmes qui se présentent dans la pratique sont liés à la situation des jeunes sortant de l'école.

¹ Article de presse : http://www.standaard.be/cnt/dmf20180221_03370709

Pour ceux-ci, il convient de s'inscrire le plus rapidement possible en tant que demandeur d'emploi auprès du service de l'emploi compétent. Ils doivent le faire au plus tard le 9 août de l'été suivant la fin de leurs études ou de l'apprentissage. S'ensuit toutefois une période où la situation de l'étudiant n'est pas claire sur le plan du droit social. L'ensemble du mois de juillet est ainsi perdu, alors que l'étudiant pourrait en théorie déjà s'inscrire comme demandeur d'emploi à ce moment-là – s'il ne compte pas poursuivre ses études – et donc entrer sur le marché du travail. Ce n'est actuellement pas possible sur le plan administratif. Les organisations de travailleurs demandent dès lors que le stage d'insertion professionnelle – pour les personnes s'inscrivant au plus tard le 9 juillet – débute à partir du 1^{er} juillet.

De même, les étudiants qui arrêtent leurs études pendant l'année scolaire ou académique doivent s'inscrire le plus rapidement possible auprès du service de l'emploi. Pour les étudiants qui doivent passer des examens de repêchage dans le courant du mois de septembre, il devrait être clair que, jusqu'à ce qu'ils passent ces examens et pour autant qu'ils ne poursuivent plus leurs études par la suite, ils peuvent encore travailler en tant qu'étudiants pendant toute la période précédant ces examens de repêchage.

Les organisations de travailleurs considèrent qu'il serait possible d'utiliser les flux numériques existant entre Famifed et les établissements d'enseignement en Flandre. Ces flux pourraient être étendus à l'ensemble du pays, de sorte que les mêmes flux puissent être liés à l'outil student@work. Cela permettrait d'apporter la preuve, de manière concluante, que le jeune concerné étudie « à titre principal ». Cette conjonction des flux pourrait aussi apporter une solution aux situations de non-passage à l'année supérieure², ainsi qu'à la situation des années dites de thèse à la fin des études. Par ailleurs, les organisations de travailleurs reconnaissent aussi la nécessité d'une transparence plus grande et souhaitent que les différents outils de student@work, interim@work et horeca@work soient réunis sur un site unique et clair. Un exercice de rapportage annuel au CNT devrait y être lié. Les organisations de travailleurs n'entendent pas réaliser, au moyen de l'introduction d'une définition du droit positif, un élargissement du nombre d'heures autorisées de travail en tant qu'étudiant.

² Il s'agit de la situation où l'étudiant doit encore suivre un certain nombre de cours qu'il n'a pas encore réussis, mais qu'il ne peut provisoirement pas reporter à l'année suivante, n'ayant pas rempli les prérequis. Dans cette situation, il ne satisfait pas à la condition du nombre de crédits ou d'heures de cours. Il s'agit cependant d'une situation qui peut se présenter au cours d'un cursus, et qui ne remet pas en cause l'intention de l'étudiant, qui reste étudiant à titre principal.

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont également partisans de la suppression du contrat de travail spécifique pour les étudiants. Les étudiants peuvent effectuer du travail sous toute forme de contrat de travail ; il faut toutefois prévoir pour eux que le contrat de travail est toujours écrit, et qu'il faut y reprendre expressément l'ensemble des éléments suivants : la description de la fonction, la durée du travail par jour et par semaine, le salaire convenu et la possibilité de contacter les représentants des travailleurs dans l'entreprise. L'étudiant doit aussi avoir la possibilité de résilier ce contrat de travail moyennant un préavis d'un jour, dans la mesure où le contrat ne dépasse pas la durée d'un mois. La conclusion d'un contrat de ce type a pour conséquence qu'il est possible d'effectuer le travail étudiant sous les cotisations ONSS particulièrement avantageuses, telles qu'elles s'appliquent actuellement pour le contingent maximal de 475 heures par an. Cette limitation à 475 heures par an reste naturellement d'application. Parallèlement, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent également de budgétiser les dépenses parafiscales de ce statut particulier, ainsi que le financement alternatif proportionnel au profit de la sécurité sociale.

Finalement, les membres représentant les organisations de travailleurs mettent en garde contre la tendance alarmante dont la presse se fait l'écho, à savoir le fait qu'il y aurait une utilisation abusive du nouveau statut d'étudiant-entrepreneur dans l'économie de plateforme numérique³.

Une définition pourrait être :

« Pour l'application du présent titre, est considérée comme étudiant, la personne âgée de 25 ans au maximum, qui est inscrite à titre principal pour suivre régulièrement des cours dans un établissement d'enseignement en Belgique ou à l'étranger, en vue d'obtenir un diplôme reconnu par une autorité compétente en Belgique. La personne qui bénéficie d'une allocation de chômage ou d'une allocation d'insertion⁴ n'est pas considérée comme étudiant dans ce sens.

³ <http://trends.knack.be/economie/geen-loondienst-meer-bij-deliveroo-koeriers-zien-sociale-bescherming-wegvallen/article-normal-917477.html> & http://www.standaard.be/cnt/dmf20180131_03332475.

⁴ Ces membres n'excluent pas les étudiants qui bénéficient d'un revenu d'intégration, conformément à l'avis n° 2.043 du CNT (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2043.pdf>), page 13.

Le Roi peut, sur avis unanime du Conseil national du Travail, compléter la notion d'étudiant par des conditions particulières pour certaines catégories ou pour des situations particulières d'enseignement. »

B. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Dès le début de la concertation, les membres représentant les organisations d'employeurs ont accepté de discuter d'un projet de définition positive du travail d'étudiant pour autant qu'elle n'entraîne pas de restriction du champ d'application actuel. Cette prémisse s'est révélée impossible à tenir au cours des débats.

Étant donné que les entreprises ne rencontrent pas de question d'application ni d'interprétation sur le terrain, les membres représentant les organisations d'employeurs ont, à plusieurs reprises mais en vain, également insisté sur la nécessité d'obtenir une objectivation des questions auxquels le SPF Emploi se heurte. Au cours des discussions, le SPF leur a oralement indiqué trois cas fréquemment rencontrés :

- le cas des étudiants qui abandonnent leurs études en cours d'année académique ;
- le cas des étudiants qui consacrent un quadrimestre ou une année à leur travail de fin d'études ;
- le droit à travailler comme étudiant au cours de l'été qui suit la dernière année d'études.

Les organisations patronales ont par ailleurs observé qu'aucun projet de définition ne réglait le sort de ces trois questions sans retreindre le champ d'application actuel. Elles ont en outre relevé que toute définition entraînerait d'autres interrogations faisant elles-mêmes l'objet de diverses interprétations de la part des spécialistes et praticiens de la matière. Le risque qu'une nouvelle définition amène d'autres questions « en cascade » est important, prévisible et réaliste en sorte que les organisations patronales se sont dès lors interrogées sur la plus-value escomptée par cet exercice.

Enfin, les organisations patronales ont confirmé qu'elles soutenaient les instructions administratives de l'ONSS selon lesquelles le critère déterminant était l'intention d'étudier de la part de l'intéressé :

- si celui-ci a la volonté d'étudier par priorité sur toute autre forme d'occupation, il est éligible pour travailler sous le régime « étudiant » dans les limites des réserves de la loi actuelle ;

- à rebours, s'il n'a pas ou plus cette volonté, il ne peut être occupé dans les liens d'un contrat de travail « étudiant » sous la réserve de la période d'été qui suit la fin des études.

Exemples

1. Un étudiant obtient son diplôme en fin d'études. Il ne pourra plus travailler comme étudiant sauf :
 - s'il a l'intention de poursuivre ses études par le biais d'un programme complémentaire.
 - s'il a reçu son diplôme en juin et qu'il souhaite effectuer un travail « étudiant » jusque fin septembre de la même année.
2. Un étudiant abandonne ses études en février et décide de les reprendre en septembre. Dans l'intervalle, il pourra conclure des contrats d'étudiant à moins qu'il adopte un autre statut pendant ces quelques mois.

Le statut d'étudiant est donc lié aux intentions de l'étudiant. L'employeur ne pourrait en aucun cas être tenu responsable de l'application inappropriée du régime « étudiant » alors qu'il n'est pas informé des intentions de son travailleur.

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont d'avis que la diversité de types de formations et d'études ne permet pas d'encadrer, dans une définition unique, la pluralité des situations où un travailleur peut être engagé dans les liens d'un contrat d'occupation d'étudiant. La pratique confirme que l'absence de cadre légal positif permet une souplesse indispensable au nombre de cas de figure potentiels et le maintien du critère de l'intention de l'étudiant, de même que les chiffres communiqués par l'ONSS ont entériné le constat qu'il n'y a pas de recours abusif au statut d'étudiant au sein du marché du travail.

Le passage d'un contingent de 50 jours à un contingent de 475 heures est évalué positivement par les entreprises. Cette réforme du contingent a été réalisée dans le respect de trois objectifs essentiels : la sécurité juridique, la faisabilité administrative et la neutralité globale des coûts pour les employeurs. De surcroît, l'utilisation d'un contingent exprimé en heures apporte davantage de flexibilité à l'employeur et à l'étudiant, ce qui offre aux étudiants davantage de possibilités d'acquérir une première expérience professionnelle et de se familiariser avec le monde de l'entreprise et le marché du travail. À la lumière de ces éléments, les membres représentant les organisations d'employeurs demandent instamment de ne prendre aucune nouvelle initiative politique concernant le travail des étudiants, qui limiterait ou complexifierait l'application actuelle de la réglementation.
