



TON
JOB D'ÉTUDIANT
2011

ADRESSES JEUNES FGTB:

1060 Bruxelles	Rue de Suède 45	02/552 03 63
6000 Charleroi	Rue Basslé 8	071/64 13 17
7100 Haine-St-Paul	Rue H. Aubry 23	064/23 61 19
6700 Arlon	Rue des Martyrs 80	063/24 22 68
4000 Liège	Place St Paul 9-11	04/221 97 48
7000 Mons	Rue Lamir 18-20	065/32 38 61
7700 Mouscron	Rue du Val 3	056/85 33 33
5000 Namur	Rue Dewez 40-42	081/64 99 56
1400 Nivelles	Rue du Géant 4/3	067/21 50 06
7500 Tournai	Rue des Maux 26	069/88 18 04
4800 Verviers	Pont aux Lions 23 Galerie des Deux Places	087/63 96 53

ADRESSES SECRÉTARIAT:

1000 Bruxelles	Rue Haute 42	02/506 83 92
		Fax: 02/502 73 92
		jeunes@jeunes-fgtb.be

Les informations contenues dans cette brochure ont été actualisées en janvier 2011.

Des modifications de la législation sont toutefois toujours possibles.

De plus, certaines règles trop particulières n'ont pas toutes été détaillées dans un souci de clarté.

En cas de doute sur des changements ou cas particuliers, n'hésite pas à nous contacter via notre site web www.jeunes-fgtb.be ou téléphone à l'animateur de ta région (voir ci-dessus).

Éditeur responsable: Thierry Bodson
Rue Haute 42, 1000 Bruxelles
Infographie: Ré.S.O.-J



Partie 1 **JOBISTE ET TRAVAIL**



- p. 4
 - p. 6
 - p. 6
 - p. 7
 - p. 8
 - p. 10
 - p. 10
 - p. 12
 - p. 13
 - p. 14
 - p. 15
1. Peux-tu travailler comme étudiant ?
 2. Différents types de contrats
 3. Les jobistes doivent travailler avec un contrat
 4. Que doit-il y avoir dans un contrat ?
 5. Exemple d'un contrat d'étudiant
 6. La période d'essai
 7. Combien gagne un jobiste ?
 8. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?
 9. Jobiste et travail le Dimanche
 10. Jobiste et jours fériés
 11. Jobiste et fin de contrat

Partie 2 **JOBISTE ET SECURITE SOCIALE**



- p. 18
 - p. 18
 - p. 19
 - p. 19
 - p. 20
 - p. 21
 - p. 22
 - p. 23
1. Les cotisations de sécurité sociale
 2. Exemption de cotisations de sécurité sociale
 3. Jobiste et cotisations de sécurité sociale réduites
 4. Jobiste et cotisation de solidarité
 5. Jobiste et maladie/assurance maladie
 6. Jobiste et allocations familiales
 7. Jobiste et accident de travail
 8. Jobiste et fin d'école

Partie 3 **JOBISTE ET FISCALITE**



- p. 24
 - p. 24
 - p. 25
 - p. 29
1. Généralités
 2. Jobiste et précompte professionnel
 3. Jobiste en tant que personne à charge
 4. Jobiste et payer des impôts ?

Partie 4 **JOBISTE ET TRAVAIL INTERIMAIRE**



Partie 5

QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ? QU'EST-CE QUE LA FGTB ?



- p. 32
 - p. 32
 - p. 33
 - p. 34
1. SOLIDARITE
 2. Syndicalisme
 3. Quelle est la structure de la FGTB ?
 4. Le syndicat pour les jeunes: les Jeunes FGTB

Partie 6 **DIVERS...**



PARTIE 1 JOBISTE ET TRAVAIL

1. Peux-tu travailler comme étudiant ?

OUI, si tu as 15 ans et plus et que tu suis :

- un enseignement de plein exercice ou
- une formation ou un enseignement à temps partiel dans le cadre de l'obligation scolaire à temps partiel et que :

- tu ne travailles pas dans les liens d'un contrat de travail ou de stage à temps partiel ;
- tu n'effectues pas un apprentissage sous contrat d'apprentissage industriel ou Classes moyennes ;
- tu ne bénéficies pas d'allocations de transition¹ en vertu de la législation chômage ;
- tu travailles sous contrat étudiant uniquement pendant les vacances scolaires.

NON, si tu n'as pas terminé ton obligation scolaire à temps plein.

NON, si tu as déjà travaillé 6 mois sur l'année civile (chez un même employeur), dans le cadre ou non d'un contrat d'occupation d'étudiant, Tu ne peux alors être engagé que dans le cadre d'un contrat de travail employé, ouvrier, de représentant de commerce ou de domestique.

NON, si tu es inscrit uniquement au cours de promotion sociale ou si tu suis un enseignement à horaire réduit de moins de 15 heures par semaine.

NON, si tu exerces en entreprise, à titre de stage non rémunéré, des travaux faisant partie de ton programme d'études, Cette interdiction ne s'applique qu'à la période de stage concernée.

Tu es étudiant étranger

¹ Les allocations forfaitaires que recevait le jeune travailleur pendant la durée de l'obligation scolaire à temps partiel, après avoir accompli un stage d'attente.

Pour les étudiants issus de l'Union européenne :

Les étudiants étrangers venant d'un pays de l'Espace économique européen² ou de la Suisse ont les mêmes droits et obligations que les étudiants belges, même s'ils ne suivent pas d'enseignement ni ne résident en Belgique.

L'Espace économique européen comprend les pays membres de l'UE ainsi que l'Islande, la Norvège et le Liechtenstein.

Pour les étudiants issus de pays hors Union européenne :

Pour pouvoir travailler, tu dois suivre un enseignement de plein exercice en Belgique et être en possession d'un titre de séjour en règle³.

- ➔ Pendant les vacances scolaires de Noël, de Pâques et d'été, tu es dispensé de l'obligation de posséder un permis de travail.
- ➔ Pendant l'année scolaire, tu dois posséder un permis de travail C. Celui-ci est valable un an maximum et est renouvelable. Pour l'obtenir, tu dois introduire une demande auprès de l'office régional de l'emploi de ta région (FOREM, Actiris, VDAB, Arbeitsamt) ou directement au Ministère pour Bruxelles-Capitale. Il est octroyé aux étudiants pour des prestations n'excédant pas 20 heures par semaine.

ATTENTION !

L'étudiant étranger qui arrive en Belgique en été et qui n'a pas encore suivi les cours du jour dans un établissement belge, n'est pas autorisé à travailler.

2. Différents types de contrats

Selon ta situation personnelle, la durée de ton job... et la préférence de ton employeur, il y a le choix, principalement, entre :

- le contrat d'occupation d'étudiant (ouvrier ou employé) ;

² Actuellement, les étudiants des nouveaux états membres de l'UE (sauf Chypre et Malte) restent soumis à la législation des étudiants issus de pays hors UE.

³ La possession d'un titre de séjour en règle signifie que l'étudiant étranger doit être inscrit au Registre des Étrangers et avoir un certificat d'inscription au Registre des Étrangers (se renseigner auprès du CIRE, www.cire.be).

- le contrat de travail ouvrier, employé, de représentant de commerce ou de domestique ;
- le travail indépendant.

Le contrat d'occupation d'étudiant

C'est le nom officiel de ce qu'on appelle plus souvent « contrat de travail étudiant » ou « contrat étudiant ».

C'est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre un employeur et un étudiant: tu t'engages à fournir, contre rémunération, des prestations de travail sous l'autorité d'un employeur.

Selon le type de travail effectué (ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique), tu seras également soumis à des règles spécifiques.

Ce contrat doit être constaté individuellement par écrit pour chaque étudiant et doit t'être remis, au plus tard, le premier jour de travail.

Le contrat d'occupation d'étudiant ne peut dépasser une durée ininterrompue de 6 mois.

3. Les jobistes doivent travailler avec un contrat

Il est vivement conseillé de conclure un contrat écrit. Tu recevras ce document au plus tard le premier jour de ton entrée au travail. Depuis l'entrée en vigueur de la déclaration DIMONA, il est rédigé en double exemplaire, un pour le travailleur et un pour l'employeur.

Le contrat écrit permet d'éviter les ennuis en cas de problèmes, il constitue une preuve. Tu dois aussi recevoir un exemplaire du règlement de travail.

Par ailleurs, le travail au noir n'avantage que l'employeur tandis que le travailleur prend tous les risques: ne pas être suffisamment ou pas du tout payé, devoir faire des heures supplémentaires, être licencié sans préavis ou indemnités...

Dans les cas où il n'y a pas de contrat écrit⁴ ou lorsque les données essentielles font défaut, le contrat est considéré, selon la loi, comme étant à durée indéterminée.

Il est dès lors possible pour l'étudiant de mettre fin au contrat

⁴ Attention ! L'absence de contrat écrit complique considérablement les éventuels litiges : ce sera ta parole contre celle de ton employeur !

immédiatement et sans indemnité. Quant à l'employeur, il est soumis aux règles de préavis conformes au contrat de travail à durée indéterminée.

4. Que doit-il y avoir dans le contrat ?

1. L'identité (nom, prénom), la date de naissance, le domicile, éventuellement la résidence des deux parties (employeur et étudiant).
2. La date de début et de fin d'exécution du contrat.
3. La clause d'essai éventuelle (minimum 7 jours, maximum 14 jours).
4. Le lieu d'exécution du contrat.
5. Une description concise de la ou des fonctions à exercer.
6. La rémunération convenue en euros ou, à défaut, le mode de base de son calcul (exemple : salaire à la pièce), y compris les avantages éventuels octroyés en nature (logement, repas...).
7. Les dates et le mode de paiement de la rémunération.
8. Le lieu où logera l'étudiant si l'employeur s'engage à le loger.
9. La durée journalière et hebdomadaire du travail.
10. La commission paritaire compétente.
11. L'applicabilité de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

En outre, sauf si ces mentions figurent déjà dans le règlement de travail :

1. L'horaire de travail (commencement et fin de la journée de travail régulière, moment et durée des intervalles de repos, jours d'arrêt régulier du travail).
2. L'endroit où peut être atteinte la personne désignée pour donner les premiers soins et la façon dont on peut l'atteindre.
3. L'endroit où est rangée la boîte de secours.
4. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).
5. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les représentants des travailleurs au sein du Conseil d'Entreprise

(CE).

6. Le cas échéant, les noms et les possibilités de contacter les membres de la délégation syndicale.
7. L'adresse et le numéro de téléphone du service médical de l'entreprise ou interentreprises.
8. L'adresse et le numéro de téléphone du Contrôle des Lois Sociales du district dans lequel l'étudiant est occupé.

5. Exemple d'un contrat d'étudiant

Contrat d'occupation d'étudiant

Entre(nom et adresse)

Employeur représenté paret (nom et adresse)

Étudiant né à (lieu)le(date)

Il est convenu ce qui suit:

Art. 1er L'employeur prend à son service l'étudiant en qualité de (employé ou ouvrier) pour exercer la fonction de

Art. 2 Le contrat prend cours le (date)et se termine le (date)

Art. 3 Le lieu d'exécution du contrat se trouve à

Art. 4 L'étudiant s'engage à travaillerheures par jour à raison de jours par semaine

Art. 5 La rémunération brut est fixée à ... par (heure, jour, mois)

Art. 6 La rémunération sera payée (date)au moyen de (main à la main, mandat postal, virement postal ou bancaire sur le compte n°

Art. 7 La loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs est applicable au présent contrat

Art. 8 Le contrat est conclu à l'essai pour la période du (date) au..... (date) (7 jours minimum et 14 jours maximum)

Art. 9 Le lieu où sera logé l'étudiant (si l'employeur s'engage à fournir un logement à l'étudiant) est situé à

Art. 10 L'entreprise de l'employeur ressortit à la Commission paritaire n° (intitulé)

Art. 11 La journée de travail commence àh et se termine àh.

Un repos d'une durée deest prévu à..... h

Le(s) jour(s) d'arrêt régulier du travail est (sont) le (les)

Art. 12 Monsieur/Madame(nom) désigné(e) pour donner les premiers soins, en application du Règlement général pour la protection du travail, se trouve (lieu) pour l'atteindre il faut.....

Art. 13 En cas de besoin, une boîte de secours est à la disposition du personnel

(lieu).....

Art. 14 Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise sont (noms)

On peut les contacter au..... (lieu)

Art. 15 Les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail sont (noms)

On peut les contacter au (lieu)

Art. 16 Les membres de la délégation syndicale sont (noms)

On peut les contacter au (lieu)

Art. 17 Le service interne/externe de prévention et de protection au travail est situé(adresse + n° de téléphone)

Art. 18 L'employeur relève du district de du Contrôle des lois sociales

Adresse

Téléphone

Art. 19 Le présent contrat prend fin de plein droit à l'arrivée du terme. Avant cette échéance, chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie conformément à l'article 130 de la loi du 3 juillet 1978.

Le présent contrat peut également être rompu avant l'échéance pour motif grave ou pour force majeure sans indemnité ni préavis.

Art. 20 L'étudiant déclare avoir reçu un exemplaire du présent contrat ainsi qu'une copie du règlement de travail en vigueur dans l'entreprise.

Fait en 2 exemplaires, à (lieu)le (date)

Signature de l'étudiant

Signature de l'employeur

ATTENTION!

Lorsque le contrat concerne un travail à prester en juillet, août ou septembre, une déclaration sur l'honneur peut être annexée. Dans ce document, l'étudiant déclare s'il a ou non travaillé ou signé un contrat chez un autre employeur pour cette même période de vacances.*

* Ceci aura son importance pour les cotisations ONSS de l'étudiant et de l'employeur (voir chapitre sur ce sujet).

6. La période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire. Si elle existe :

- elle doit être constatée par écrit (elle ne sera donc valable que si elle est précisée dans le contrat)⁵ ;
- elle ne peut pas être inférieure à 7 jours calendrier⁶ ni supérieure à 14 jours calendrier ;
- si le contrat est suspendu pendant la période d'essai (exemple : maladie), celle-ci est prolongée d'une durée égale à la suspension ;
- pendant les 7 premiers jours de la période d'essai, il ne peut pas être mis fin au contrat sans motif grave ;
- pendant les jours d'essai suivants, le contrat peut être rompu à la fin d'une journée de travail, sans préavis ni indemnité.

7. Combien gagne un jobiste ?

Quoi qu'on puisse te dire, il n'existe pas de salaire étudiant. En règle générale, on reçoit le même salaire qu'un autre travailleur occupant la même fonction et la même classification. Toutefois, une échelle plus faible sera éventuellement appliquée selon l'âge.

Elle dépend de deux éléments :

1. À condition de travailler au minimum un mois dans la même entreprise, si aucun barème ne régit le secteur où tu travailles, tu as droit à un salaire proportionnel au revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) :
 - ce revenu est fixé, depuis le 01/09/10, à 1415,24 € brut pour les étudiants de 21 ans et plus qui travaillent à temps plein. Si tu travailles à temps partiel, ton salaire sera calculé proportionnellement au RMMMG, selon la durée de ton travail ;
 - des taux dégressifs, proportionnellement au RMMMG, sont

5 Lorsque ni le contrat, ni une convention collective de travail, ni le règlement de travail ne définissent la durée de la période d'essai, celle-ci s'élève automatiquement à sept jours.

6 « Jours calendrier » : de date à date, dimanches inclus.

appliqués pour les étudiants âgés de moins de 21 ans. Ils se chiffrent à :

Âge	%	Brut Mensuel	Salaire horaire (38 h/semaine)	Salaire horaire (39 h/semaine)
21	100	1415,24 €	8,59 €	8,37 €
20	94	1330,32 €	8,07 €	7,87 €
19	88	1245,41 €	7,56 €	7,36 €
18	82	1160,49 €	7,04 €	6,86 €
17	76	1075,58 €	6,53 €	6,36 €
16	70	990,66 €	6,01 €	5,86 €

2. Des salaires plus élevés sont parfois le fait des usages et des conventions collectives du secteur d'activité où tu travailles⁷. En général, les jeunes occupés sous contrat d'occupation d'étudiant n'y sont pas évoqués et sont donc soumis au même régime que les travailleurs de moins de 21 ans. N'hésite pas à nous contacter et nous te dirons si ton salaire correspond aux normes du secteur.

Quels peuvent être les avantages en nature ?

Une partie de ton salaire peut être payée en nature : logement, nourriture, matière et matériaux nécessaires au travail.

Ces avantages doivent être portés à ta connaissance lors de ton engagement, que ce soit mentionné par écrit dans ton contrat ou le règlement de travail. Cette forme de paiement n'est admise que là où ce mode de rémunération est pratique courante.

De plus, la partie de cette rémunération payée en nature ne peut excéder les quotas suivants :

- 1/5 de la rémunération totale brute, en ce compris éco-chèques et chèques-repas ;
- 2/5 de la rémunération totale brute, lorsque l'employeur met à la disposition du travailleur une maison, un appartement, mais

7 Les étudiants plus âgés qui travaillent dans les liens d'un contrat de travail classique bénéficient, moyennant leur âge et leur niveau d'ancienneté dans l'entreprise, d'un RMMMG plus élevé.

nullement lorsque le travailleur loge chez l'employeur ou dans un dortoir que ce dernier organise ;

- 1/2 de rémunération totale brute, lorsqu'il s'agit de travailleurs domestiques, de concierges, d'apprentis ou de stagiaires totalement logés et nourris chez leur employeur.

REMARQUE

Les heures supplémentaires (voir chapitre suivant) doivent être mieux rémunérées : si tu dépasses la limite hebdomadaire ou journalière prévue dans le secteur où tu travailles, un supplément de 50 % doit t'être payé. Quant aux heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés⁸, elles doivent être payées doubles. Par ailleurs, tu as, en principe, droit à un repos compensatoire.

8. Combien d'heures peut travailler un jobiste ?

Le nombre d'heures doit être clairement indiqué dans ton contrat ou le règlement de travail.

Quelques règles de base sont d'application partout...

Durée du travail :

- En aucun cas, le contrat ne peut fixer une durée de travail hebdomadaire inférieure au tiers de la durée d'un travail à temps plein pour l'entreprise ou le secteur concerné (excepté dérogation par convention collective). Mais ceci n'est pas d'application pour les étudiants qui travaillent maximum 46 jours par année civile (23 jours de travail pendant les mois de juillet, août, septembre et 23 jours pendant les périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement).
- Chaque période de travail doit compter un minimum de 3 heures consécutives.
- La durée maximale du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, à 8 heures par jour et 38 heures

par semaine. Elle ne pourra en tout cas pas dépasser 40 heures. Si tu cumules plusieurs contrats de travail à temps partiel, elle se calcule en additionnant la totalité des heures prestées chez tous les employeurs de la période considérée. Certains secteurs peuvent déroger à cette limite et atteindre un maximum de 11 heures par jour et 50 heures par semaine (contacte-nous à ce sujet).

- Toute heure supplémentaire est interdite aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans, sauf en cas de force majeure (accident, travaux urgents aux machines, nécessité imprévue). Dans ce cas, l'employeur doit en avvertir l'Inspection Sociale dans les trois jours et accorder à l'étudiant un repos compensatoire avant la fin de la semaine suivante.

ATTENTION !

Quand on parle de « durée du travail », il s'agit du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur. Il n'est donc pas question, si tu travailles par exemple dans la restauration, de ne comptabiliser tes heures qu'à partir du moment où il y a des clients!

Pauses :

Pour les moins de 18 ans :

- une demi-heure de repos est obligatoire dès que la prestation dépasse quatre heures et demie ;
- une heure de repos est obligatoire (éventuellement fractionnée mais avec un minimum d'une demi-heure d'affilée) dès que la prestation dépasse six heures.

Pour les étudiants de plus de 18 ans, sauf dérogation, une pause d'un minimum de 15 minutes doit être accordée après maximum 6 heures de travail.

Ces pauses n'entrent pas dans la durée du temps de travail et ne sont donc pas rétribuées.

⁸ Tout ceci dans les limites autorisées (voir pp. 13-15).

9. Jobiste et travail le dimanche

Travail des dimanches pour les moins de 18 ans :

- Tu ne peux pas travailler les dimanches si tu as moins de 18 ans, sauf si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si son interruption est susceptible de provoquer des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les 3 jours. Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception.
- Même avec une dérogation, tu ne peux être occupé plus d'un dimanche sur deux.
- En plus du dimanche, tu dois bénéficier d'un jour de repos le samedi ou le lundi.
- Un autre jour de repos peut être fixé pour les jeunes travaillant le dimanche, à condition que ce repos hebdomadaire ne soit pas inférieur à 36 heures consécutives.
- Dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information préalable (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.

10. Jobiste et jours fériés

Par an, il y a 10 jours fériés payés et ceux-ci doivent figurer dans le règlement de travail.

Si un jour férié tombe pendant ton contrat, tu dois être payé pour ce jour-là.

Et si jamais tu travailles ce jour-là, tu dois pouvoir récupérer le jour férié.

Les heures supplémentaires effectuées un jour férié sont payées avec un supplément de 100 %. L'employeur doit donc te payer doublement pour ces heures supplémentaires.

Si ton contrat dure entre 15 jours et 1 mois et pour autant qu'aucune interruption ne te soit attribuée, l'employeur doit te payer le jour férié qui tombe dans la période des 14 jours qui suivent la fin de ton contrat.

Et si tu travailles plus d'1 mois et qu'aucune interruption ne t'est imputée, l'employeur doit te payer le(s) jour(s) férié(s) qui tombe(nt) dans les 30 jours suivant la fin de ton contrat.

Ces règles ne sont pas valables si tu travailles chez un autre employeur à la fin de ton contrat.

Travail les jours fériés pour les moins de 18 ans :

Comme pour les dimanches,

- tu ne peux pas non plus travailler les jours fériés si tu as moins de 18 ans, sauf si ton occupation requiert des travaux urgents à terminer ou si son interruption est susceptible de provoquer des accidents, et à condition d'en avertir le Contrôle des Lois Sociales dans les trois jours. Le travail dans des petits commerces, salons de coiffure, etc. constitue également une exception ;
- un autre jour de repos peut être fixé pour les jeunes travaillant un jour férié, à condition que ce repos hebdomadaire ne soit pas inférieur à 36 heures consécutives ;
- dans certains cas bien définis, des exceptions à ces règles sont autorisées, moyennant information préalable (5 jours) au Contrôle des Lois Sociales.

11. Jobiste et fin de contrat

Comment ton contrat d'occupation d'étudiant prend-il fin ?

1. Par expiration, à la date prévue dans le contrat à durée déterminée⁹.
2. Par volonté des parties : chacune des parties peut mettre fin au contrat moyennant un préavis donné à l'autre partie, obligatoirement écrit et notifié selon les règles applicables au contrat de travail ordinaire (il commence à courir le premier lundi qui suit sa remise).
3. Rupture pour incapacité de travail : l'employeur peut mettre fin à ton contrat en cas d'incapacité de travail de plus de 7 jours, résultant d'une maladie ou d'un accident. Il devra, dans ce cas, te payer une indemnité égale au salaire correspondant au délai

⁹ L'employeur doit alors te fournir les documents suivants : un certificat d'occupation, un compte individuel, une fiche de paie, une fiche fiscale, éventuellement le bon de cotisation pour la mutuelle, une attestation de vacances.

de préavis ou à la partie de ce délai restant à courir.

4. Rupture pour motif grave: l'employeur ou toi-même pouvez chacun rompre le contrat pour toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible la collaboration professionnelle entre vous deux.

Pour pouvoir être donné sans préavis,

- le licenciement pour motif grave doit être signifié dans les trois jours qui suivent le jour auquel l'employeur ou le travailleur a pris connaissance du fait invoqué comme motif grave;
- ce fait doit être notifié dans les trois jours qui suivent le licenciement, par lettre recommandée, par exploit d'huissier ou par remise d'un écrit avec accusé de réception. Si ces conditions ne sont pas respectées, la rupture ne peut se faire que moyennant le préavis. D'autre part, la faute grave peut donner lieu à des dommages et intérêts.

5. Rupture occasionnée par le non-respect des dispositions légales:

- à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne comprend pas un certain nombre de mentions obligatoires ou encore si la déclaration DIMONA n'a pas été transmise par l'employeur à l'ONSS, tu peux rompre ton contrat sans préavis ni indemnités;
- à défaut de contrat écrit, ou si le contrat écrit ne précise pas les dates de début et de fin, l'horaire de travail ou la référence à l'horaire applicable notifié dans le règlement de travail, ton contrat devient, aux yeux de la loi, un contrat à durée indéterminée. Ceci oblige alors ton employeur à appliquer les délais de préavis des contrats de travail ouvrier ou employé, sauf s'il est en mesure de prouver que l'absence de ces mentions ne te cause aucun préjudice.

ATTENTION!

Un contrat d'occupation étudiant à durée déterminée – ou une succession de ces contrats – ne peut pas dépasser six mois sur l'année civile. Au-delà, tu relèves alors du contrat ouvrier, employé, représentant de commerce ou domestique et tu paies des cotisations sociales « pleines ». Lorsque tu as atteint cette ancienneté de service, elle reste acquise pour les années ultérieures et tu ne peux plus conclure de contrat de travail étudiant avec cet employeur.

Quelle est la durée du préavis ?

- Quand la durée de l'engagement ne dépasse pas un mois, le délai de préavis est de 3 jours pour l'employeur, un jour pour toi.
- Quand la durée de l'engagement dépasse un mois, le délai de préavis est de 7 jours pour l'employeur, 3 jours pour toi.

Quelles sont les conditions pour qu'un préavis soit valable ?

- Il doit être notifié dans une lettre qui en précise le début et la durée.
- Il prend cours le lundi suivant la semaine pendant laquelle il a été notifié.
- Il peut être remis tant par l'employeur que par toi:
 - l'employeur peut le faire par lettre recommandée (la notification prend alors cours le 3^e jour ouvrable suivant la date de l'expédition) ou par exploit d'huissier (la notification prend alors cours le jour même);
 - tu peux remettre ton préavis par les mêmes moyens ou de la main à la main, avec accusé de réception: ton employeur doit signer pour réception et la notification prend cours immédiatement.

PARTIE 2

JOBISTE ET SECURITE SOCIALE

1. Les cotisations de sécurité sociale

La sécurité sociale est un système d'assurance collective. Les travailleurs sont protégés contre un certain nombre de risques et de frais supplémentaires : indemnités en cas de maladie ou de chômage, pensions de retraite, allocations familiales, etc.

À cette fin, les travailleurs et les employeurs contribuent mensuellement à son financement : ce sont les cotisations (personnelles et patronales) de sécurité sociale.

En règle générale, les travailleurs cotisent à la sécurité sociale à raison de 13,07 % de leur salaire brut.

C'est de la responsabilité de l'employeur de payer à la sécurité sociale tant la part des travailleurs que la sienne. La retenue des cotisations sociales des travailleurs se fait automatiquement à la source. À défaut, l'employeur ne peut en aucun cas récupérer ces cotisations sociales auprès du travailleur.

2. Exemption des cotisations de sécurité sociale

Tu ne devras pas payer de cotisation ONSS si ton activité est :

- occasionnelle (maximum 8 heures par semaine pour les activités du ménage, de jardinage, de baby-sitting, de cours à domicile...);
- limitée dans le secteur socioculturel (sous certaines conditions) comme les animateurs ou moniteurs de camps sportifs, de vacances, pour autant qu'un maximum de 25 jours de travail par année civile chez un ou plusieurs employeurs n'ait pas été dépassé;
- effectuée dans le cadre d'un travail saisonnier (agriculture et horticulture, pendant des périodes bien déterminées), pour autant qu'un maximum de 25 jours de travail par année civile chez un ou plusieurs employeurs n'ait pas été dépassé.

3. Jobiste et cotisations de sécurité sociale réduites

Tu peux être soumis à des cotisations sociales réduites si :

- ton contrat est un contrat d'occupation étudiant;
- tu ne dépasses pas 23 jours de travail pendant l'ensemble des premier, deuxième et quatrième trimestres de l'année. Les cotisations personnelles s'élèvent à 4,5 % tandis que les cotisations patronales sont de 8 %;
- tu ne dépasses pas 23 jours de travail pendant le troisième trimestre à savoir les vacances d'été (juillet, août, septembre). Les cotisations personnelles s'élèvent à 2,5 % tandis que les cotisations patronales sont de 5 %;
- ces 2 x 23 jours de travail sont effectués dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail ne dépassant pas une durée totale de 6 mois (voir page 17).

Attention, pour ces deux calculs des 23 jours, peu importe le nombre d'heures prestées ! 3 ou 10 heures sur la journée = une journée de travail.

Il peut s'agir d'un ou plusieurs contrats auprès d'un ou plusieurs employeurs.

Si tu dépasses les 23 jours de travail dans un des deux quotas, l'employeur chez qui ces jours ont été dépassés devra payer des cotisations pleines sur l'entièreté des prestations effectuées chez lui. De plus, toutes les prestations suivantes (par exemple dans le cadre de l'autre quota des 23 jours) seront soumises aux cotisations pleines (13,07 % pour les cotisations personnelles).

Le compteur des journées de travail prestées est remis à zéro au début de l'année civile.

4. Jobiste et cotisations de solidarité

Les cotisations sociales réduites dont peut bénéficier un jobiste sont aussi appelées cotisations de solidarité.

Ces cotisations de solidarité ne procurent pas les mêmes avantages que les cotisations sociales normales : pas de vacances annuelles, pas de droits à la pension...

5. Jobiste et maladie/assurance maladie

En principe, tu restes pour la mutuelle, personne à charge de tes parents tant que :

- tu as moins de 25 ans ;
- tu bénéficies des allocations familiales.

Lorsque tu es occupé dans les liens d'un contrat d'étudiant, tu es couvert par la mutuelle de tes parents. Inscrit sur leur carnet, tu bénéficies des soins de santé à leur charge.

Lorsque tu travailles sous contrat donnant lieu à des cotisations ONSS complètes, ton employeur adresse à ta mutuelle, via la Banque Carrefour de la sécurité sociale, un bon de cotisation. Si celui-ci atteint un certain montant, tu devras devenir titulaire, c'est-à-dire t'affilier à une mutuelle de ton choix. Pour les moins de 21 ans, le montant de revenus à ne pas dépasser s'élève à 4.162,47 € en 2011. A partir de 21 ans, la limite est fixée à 5.549,96 €.

Pour en savoir plus contacte les Mutualités Socialistes¹⁰ qui peuvent te renseigner.

Si tu es malade durant l'exécution de ton contrat, tu dois immédiatement en avvertir ton employeur et lui envoyer ton certificat médical dans les deux jours¹¹.

Tu bénéficieras d'un salaire garanti payé par ton employeur pendant 14 jours, si tu as travaillé au moins un mois chez lui.

Si tu travailles dans les liens d'un contrat de travail d'employé d'une durée supérieure à 3 mois, tu conserves le droit à ta rémunération pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail pour autant que ta période d'essai soit écoulée.

Si l'étudiant jobiste est censé travailler moins d'un mois, il n'a pas droit au salaire minimum garanti. Dans le cas contraire, il recevra sa rémunération pendant 14 jours, le premier jour de travail après le début de la maladie (appelé jour de carence) n'est indemnisé ni par l'employeur ni par la mutuelle.

¹⁰ www.mulsoc.be

¹¹ Ce délai de 2 jours est la règle générale. Une convention collective de travail, le règlement de travail ou encore ton patron peuvent en décider autrement.

6. Jobiste et allocations familiales

Les allocations familiales sont accordées jusqu'au 31 août de l'année où tu atteins tes 18 ans.

Jusque la date anniversaire de tes 25 ans, ce droit est maintenu si tu suis toujours des études de plein exercice.

Un étudiant qui travaille pendant l'année scolaire peut perdre ses droits aux allocations familiales s'il ne respecte pas certaines conditions.

Le calcul se fait sur base trimestrielle.

- ➔ Pour les 1^{er}, 2^e et 4^e trimestres, maintien des allocations à condition de ne pas dépasser 240 heures de travail par trimestre, et ce quel que soit le type de contrat. En cas de dépassement, les allocations seront supprimées pour l'intégralité du trimestre. Si un travail est effectué durant les vacances scolaires de l'année académique (Noël, Pâques...), les heures de travail sont comptabilisées dans le quota du trimestre concerné.
- ➔ Durant les vacances scolaires d'été, c'est-à-dire le 3^e trimestre (juillet, août, septembre), maintien des allocations sans limite d'heures de travail ni de plafond de revenus.

ATTENTION !

Pour avoir droit aux allocations familiales durant les vacances d'été (3^e trimestre), il faut y avoir eu droit durant le 2^e trimestre (avril-mai-juin) ! Si le droit aux allocations familiales a été suspendu pour le deuxième trimestre, il sera automatiquement pour le trimestre d'été, que l'étudiant travaille ou non pendant ces mois-là !

Tu termines tes études :

Pour le 3^e trimestre de ta dernière année d'études, le même système sera employé (maximum 240 heures de travail sur les mois de juillet, août et septembre) pour pouvoir encore bénéficier des allocations familiales.

À partir du mois d'août si tu es inscrit comme demandeur d'emploi, en stage d'attente et que tu n'as pas de revenus supérieurs à 480,47 € par mois¹², tu peux encore bénéficier des allocations familiales si tu as moins de 25 ans.

¹² Voir notre brochure « Fin d'école, fin d'emploi ».

Pour les étudiants qui suivent un enseignement à horaire réduit :
Leurs revenus ne peuvent dépasser 480,47 €/mois (montant brut)
sinon ils perdent leurs allocations familiales pour le mois.

7. Jobiste et accident de travail

Par accident de travail, on entend tout accident qui survient pendant le travail, lors de l'exécution du contrat ou sur le chemin du travail et qui cause un dégât corporel ou psychologique. Cela concerne aussi les accidents survenant pendant les temps de pauses ou de midi.

Premier réflexe : avertis immédiatement ta mutuelle et ton employeur si tu es victime d'un accident de travail. En effet, que tu doives ou non verser des cotisations ONSS complètes, ton employeur est obligé de t'assurer contre les accidents du travail.

L'employeur doit être en mesure de te fournir les premiers soins. Cela signifie qu'il doit veiller à mettre à disposition du personnel une boîte de secours. Les frais médicaux, pharmaceutiques et infirmiers sont remboursés. Le salaire est garanti pendant cette période.

C'est à l'employeur de transmettre les informations à l'assurance dans un délai de 8 jours.

La compagnie d'assurance détermine le pourcentage de l'incapacité et son caractère temporaire ou permanent.

Si ton employeur n'a pas souscrit d'assurance, tu seras assuré via le Fonds des Accidents du Travail.

8. Jobiste et fin d'école

Après la fin de tes études, si tu ne trouves pas d'emploi après un certain délai (le stage d'attente), tu as le droit de percevoir des allocations de chômage minimales, appelées allocations d'attente.

Lorsque tu termines tes études, tu t'inscris donc comme demandeur d'emploi. Ton stage d'attente commence au plus tôt le 1er août et peut durer 6, 9 ou 12 mois selon ton âge¹³. Mais pendant cette période de stage, tu n'as pas droit à des allocations d'attente.

Il faut savoir que le travail étudiant peut avoir une grande influence sur

ton stage d'attente.

Si tu travailles en tant que jobiste pendant les vacances d'été qui suivent la fin de tes études (dans les 23 jours qu'il t'est permis de travailler avec des cotisations de solidarité), cette période prolongera ton stage d'attente. Et ceci, même si tu as travaillé en juillet!

Par contre, si tu travailles avec des cotisations sociales pleines, ton stage d'attente ne sera pas prolongé.

Enfin, ce stage pourra même être réduit des périodes de travail effectuées en dehors des mois d'été durant tes études et ce, peu importe le type de contrat de travail. Cette nouvelle réglementation peut réduire ton stage jusqu'à 78 jours maximum.

.....
¹³ Voir notre brochure « Fin d'école, faim d'emploi ».

PARTIE 3 JOBISTE ET FISCALITE

1. Généralités

Dans tous les cas, si tu touches un revenu, tu dois remplir une déclaration d'impôts. Remplir une déclaration n'implique pas automatiquement que tu seras taxé.

Le fait d'exercer un travail étudiant peut avoir des répercussions sur ta situation fiscale mais aussi sur celle de tes parents lorsque tu fais partie de leur ménage.

Pour le calcul des impôts, tes parents sont exonérés d'une partie d'impôt pour chaque enfant à charge. Si tes revenus sont trop élevés, tu ne seras plus à charge de tes parents et ceux-ci payeront dès lors plus d'impôts.

Lorsque tes revenus dépassent une certaine limite, tu dois, toi aussi, payer des impôts. Tu dois tenir compte de tes revenus nets imposables.

2. Jobiste et précompte professionnel

Les rémunérations de l'étudiant sont en principe soumises au précompte professionnel.

Aucun précompte professionnel n'est retenu si tu remplis les conditions pour bénéficier des cotisations de solidarité (voir page 19).

Le précompte professionnel te sera remboursé si tes revenus ne dépassent pas le minimum imposable (soit 6.690 € net pour les revenus de l'année 2011 et qui correspondent à un montant brut de 8.511,70 €)*.

En 2012, tu rempliras ta déclaration fiscale. Tu l'enverras à l'administration fiscale au plus tard pour la fin juin. Ton précompte professionnel te sera restitué l'année suivante entre janvier et juin.

* Attention, si ton revenu annuel dépasse 23.900 €, le montant de 6.690 € passe à 6.430 €.

3. Jobiste en tant que personne à charge

A. Pourquoi rester personne à charge ?

Être à charge de ses parents signifie que ceux-ci bénéficient d'une réduction fiscale variable suivant le nombre d'enfants faisant partie du ménage. Plus on a de personnes à charge, moins on doit payer d'impôts.

Si l'étudiant vit chez un ou chez ses deux parents, pour rester fiscalement à leur charge, il doit faire partie du ménage. Cela signifie qu'il doit avoir la même résidence principale que le ou les parents, au 1^{er} janvier de l'exercice d'imposition (pour les revenus perçus l'année précédente). Ceci n'oblige pas l'étudiant à vivre en permanence sous le même toit, par exemple s'il vit dans un kot ou s'il étudie à l'étranger.

Nombre d'enfants	Par enfant	Cumulativement
1	1370 €	1370 €
2	2150 €	3520 €
3	4360 €	7880 €
4	4870 €	12750 €
Par enfant supplémentaire	4870 €	
Pour chaque enfant n'ayant pas atteint l'âge de 3 ans au 01/01/2011	510 €	

Concrètement, cela signifie que, pour une famille ayant 4 enfants à charge, le revenu exonéré d'impôts s'élèvera à 12.750 €. Si l'un des 4 enfants dépasse le montant des revenus professionnels repris plus loin, l'exonération disparaît uniquement pour lui mais demeure effective pour les 3 autres : il se chiffrera dans ce cas à 7.880 €.

B. Quand n'est-on plus une personne à charge ?

Pour les revenus 2011 (exercice d'imposition 2012), tu ne peux pas dépasser les plafonds des ressources nettes suivants :

- 3.537,50 € brut si tu es à charge des deux parents (si tes parents sont fiscalement considérés comme conjoints ou cohabitants légaux);
- 5.100 € brut si tu es à charge d'un(e) isolé(e);
- 6.475 € brut si tu es atteint d'un handicap d'au moins 66 % à charge d'un(e) isolé(e).

Par personne isolée, on entend non seulement le parent seul mais aussi les cohabitants non mariés, non légaux.

Ne doivent pas être pris en compte dans les revenus de l'étudiant, quelle que soit leur situation familiale :

- la première tranche de 2.360 € brut des rémunérations perçues par l'étudiant dans le seul cadre d'un contrat étudiant;
- les rentes ou pensions alimentaires attribuées en exécution d'une décision de judiciaire avec effet rétroactif;
- la première tranche de 2.830 € des autres rentes ou pensions alimentaires qui ont été attribuées à l'étudiant en 2011;
- les allocations familiales, les allocations de naissance et les primes d'adoption légales;
- les bourses d'études;
- les primes à l'épargne prénuptiale;
- les allocations à charge du Trésor octroyées aux handicapés;
- les rémunérations perçues par des handicapés en raison de leur emploi dans un atelier protégé reconnu.

Calcul théorique du montant des ressources nettes :

XXXXXXXXXX - 13,07 %, 2,5 % ou 4,5 %	= Salaire brut = Cotisation ONSS personnelle (13,07 %) ou cotisation de solidarité (2,5 ou 4,5 %)
(=) XXXXXXXX + Indemnités (chèques-repas, frais de déplacement, etc.) -2360,00 €	= Salaire brut imposable = Salaire payé par ton employeur = Première tranche des rémunérations avec Contrat étudiant
(=) XXXXXXXX - 20 %	= (Partie du salaire) Déduction Frais professionnels forfaitaires (avec un minimum de 390 €) (ou les frais professionnels réels)
(=) XXXXXXXX	= (Partie du salaire)
+ (Total des pensions alimentaires -2.830 € (première tranche des rentes)) x 4/5	
(=) XXXXXXXX	= Montant des ressources nettes

Exemple :

Un étudiant habite chez sa mère, séparée et donc considérée fiscalement comme isolée. En 2011, il travaille sous contrat d'étudiant et gagne 4.000 € après déduction des cotisations ONSS. Il ne prouve pas ses frais réels.

Son père lui verse une rente alimentaire annuelle de 5.000 €.

XXXXXXXXXX - 13,07 %, 2,5 % ou 4,5 %	= Salaire brut = Cotisation ONSS personnelle (13,07 %) ou cotisation de solidarité (2,5 ou 4,5 %)
(=) 4000 + Indemnités -2360 €	= Salaire brut imposable = Salaire payé par ton employeur = Première tranche des rémunérations avec Contrat étudiant
(=) 1640 € - 20 %	= (Partie du salaire) Déduction Frais professionnels forfaitaires (avec un minimum de 390 €) (ou les frais professionnels réels)
(=) 1.250 €	= (Partie du salaire)
+ (5000 - 2830 € (première tranche des rentes)) x 4/5 = 1736 €	
(=) 2986 €	= Montant des ressources nettes

L'étudiant reste donc à charge de sa mère puisque ses ressources nettes sont inférieures (2.986 €) au plafond pour rester à charge d'une personne isolée (4.080 €).

4. Jobiste et payer des impôts ?

Il est parfaitement possible que tu ne sois plus à charge de tes parents, mais que tu ne doives pas encore payer d'impôts.

Mais si tu dépases les ressources nettes imposables, soit 6.690 € pour les revenus de 2011 (exercice d'imposition 2012), tu devras payer des impôts.

ATTENTION!

Le calcul des ressources nettes imposables se fait selon une formule comparable à celui des ressources nettes, sauf en ce qui concerne le pourcentage des frais professionnels forfaitaires et la prise en compte des pensions alimentaires.

XXXXXXXXXX - 13,07 %, 2,5 % ou 4,5 %	= Salaire brut = Cotisation ONSS personnelle (13,07 %) ou cotisation de solidarité (2,5 ou 4,5 %)
XXXXXXXXXX + Indemnités	= Salaire brut imposable = Salaire payé par ton employeur
XXXXXXXXXX - 27,2 %	= (Partie du salaire) Déduction Frais professionnels forfaitaires* (ou les frais réels)
XXXXXXXXXX + 4/5 de la totalité des pensions alimentaires	= Salaire net imposable (si tu ne reçois pas de pensions alimentaires, cela correspond aux ressources nettes imposables)
(=) XXXXXXXX	= Ressources nettes imposables

* 27,2 % de la première tranche de 5190 €; 10 % au-dessus de 5190 € jusque 10310 €, etc. Pour plus d'infos, contactez-nous.

PARTIE 4

JOBISTE ET TRAVAIL INTERIMAIRE

De plus en plus d'étudiants cherchent un job étudiant via les agences intérimaires. L'agence intérimaire est dès lors juridiquement ton employeur.

Le fait que tu travailles via une agence intérimaire ne veut pas automatiquement dire que tout se déroulera selon les règles : il faut être vigilant avant de signer un contrat !

Il faut veiller à rédiger un contrat écrit et privilégier un contrat d'occupation étudiant.

L'entreprise qui t'utilise comme intérimaire est responsable du respect de la législation en ce qui concerne la réglementation et la protection du travail (durée, jours fériés, règlement de travail, santé et sécurité...)

Les principales règles pour le travail étudiant via une agence intérimaire sont les suivantes :

- le contrat de travail intérimaire doit toujours être écrit et expressément signé dans les deux jours de ton entrée en service ;
- les 3 premiers jours de travail sont considérés comme une période d'essai. Une seule période d'essai est permise pour la même fonction auprès du même utilisateur ;
- l'entreprise de travail intérimaire doit te donner des renseignements concernant la fonction, le salaire, la durée des prestations... L'entreprise dans laquelle tu travailles doit te donner plus d'informations sur ta fonction, concernant la santé et la sécurité au travail, les installations, les secours, la structure et le fonctionnement de l'entreprise ainsi que les représentants des travailleurs ;
- ton salaire est versé par l'entreprise intérimaire mais ne peut être inférieur à celui d'un travailleur (sans ancienneté) de l'entreprise utilisatrice ayant la même fonction ou une fonction comparable. Tu

as aussi droit à toutes les autres indemnités et autres avantages tels que les chèques-repas par exemple ;

- l'agence intérimaire te retient, en fonction de la nature de ton contrat (étudiant ou pas) les cotisations de sécurité sociale (2.5, 4.5 ou 13.07 %) et un précompte professionnel limité de 11,11 % ;
- tu dois recevoir les mêmes vêtements et moyens de travail et de protection que les autres travailleurs qui sont soumis aux mêmes risques. L'entreprise dans laquelle tu travailles est responsable de la fourniture et de l'entretien des vêtements, des moyens de protection et ne peut te réclamer un paiement ou une caution.

**Pour plus de renseignements concernant le travail
intérimaire, contacte les Jeunes FGTB
ou surfe sur :**

www.interimforlife.be

PARTIE 5

QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT ?

QU'EST-CE QUE LA FGTB ?

1. SOLIDARITE

La FGTB est une organisation qui représente et défend les intérêts de tous les travailleurs d'où qu'ils viennent. C'est un syndicat démocratique qui défend un projet de société plus solidaire et égalitaire. Un syndicat qui lutte pour une juste et réelle répartition des richesses ici et ailleurs!

Lorsque l'on devient membre de la FGTB, cela implique d'être solidaire. Solidarité entre travailleurs, hommes et femmes, avec et sans emploi, belges et immigrés, jeunes et plus âgés...

Sur le terrain, les travailleurs sont représentés au sein de leur entreprise par leurs délégués. Ils peuvent faire appel à eux en cas de problème ainsi qu'aux services juridiques de la FGTB. En cas de conflit social, si une grève se produit, ils ont droit à des indemnités de grève qui compensent en partie la perte de rémunération. Dans certains secteurs, il existe en outre une prime syndicale. Cette prime, versée par l'employeur, compense une grande partie des cotisations syndicales payées par le travailleur.

Les chômeurs ont également accès aux services de la FGTB. Ils y reçoivent des informations, sont orientés dans leurs démarches et bénéficient, si nécessaire, d'une aide juridique. Comme pour les travailleurs, la FGTB défend également les intérêts collectifs des chômeurs par la revendication et la négociation.

2. Syndicalisme

Lorsque l'on travaille dans une entreprise, on partage des intérêts communs avec ses collègues: les conditions de travail, les avantages liés au travail, la sécurité, le salaire... Et pour défendre ces intérêts, on est plus fort ensemble que seul et isolé face à l'employeur. Les membres actifs dans l'action syndicale sont des militants parmi lesquels on retrouve les délégués. Un délégué ou un représentant syndical représente les travailleurs auprès des employeurs.

3. Quelle est la structure de la FGTB ?

Mais le travail syndical ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Toutes les entreprises du même type forment un secteur, par exemple le secteur du textile, de l'alimentation, le secteur public...

Les travailleurs d'un même secteur connaissent souvent les mêmes situations, les mêmes problèmes. Les Centrales au sein de la FGTB rassemblent donc autant que possible les entreprises d'un ou de plusieurs secteurs. Les délégués et les travailleurs peuvent alors compter sur l'aide et l'appui des structures de la FGTB qui connaissent particulièrement leur secteur. Au sein de la FGTB, tu es toujours membre d'une Centrale:

- la Centrale Générale (CG);
- la Centrale Générale des Services Publics (CGSP);
- l'Union Belge des Ouvriers du Transport (UBOT);
- le Syndicat des Employés, des Techniciens et des Cadres (SETCa);
- les Métallurgistes Wallonie - Bruxelles (MWB);
- la Centrale de l'Alimentation-Horeca-Services;
- la Centrale du Textile, Vêtement et Diamant.

Après les Centrales, les Régionales sont le deuxième pilier de la FGTB. Les problèmes ne s'arrêtent pas toujours aux portes de l'entreprise ou du secteur, les régions ont aussi leur spécificité propre. Les Régionales rassemblent donc tous les membres de toutes les entreprises de la région.

Il existe encore d'autres structures qui ne concernent ni un secteur ni une région. Elles mènent des actions envers les groupes-cibles: les jeunes, les travailleurs sans emploi, les femmes, les immigrés, les (pré-)pensionnés. La FGTB se soucie de chacun!

4. Le syndicat pour les jeunes: les Jeunes FGTB

Les Jeunes FGTB sont un véritable syndicat pour les jeunes. Que ce soit à propos d'un job, des allocations familiales, des études, des stages... Les animateurs Jeunes FGTB sont là pour te répondre, te

conseiller et te défendre.

Quelle que soit ta question, n'hésite donc pas à contacter l'animateur de ta région ou le Secrétariat Général des Jeunes FGTB!

Nous publions également plusieurs fiches et brochures d'informations que tu peux obtenir gratuitement en nous contactant: « Fin d'école, faim d'emploi », « Le CV », « La lettre de motivation », « L'entretien d'embauche », « La convention de premier emploi », « L'apprentissage des classes moyennes », « Planète emploi ».

Des formations sur ces thématiques peuvent également être organisées dans les écoles, les maisons de jeunes ou de quartier, etc.

Enfin, nous organisons également des activités, des projets et des actions culturels ou sportifs autour de différents thèmes qui intéressent les jeunes. Les étudiants peuvent devenir membres gratuitement des Jeunes FGTB. Visite notre site internet : www.jeunes-fgtb.be

PARTIE 6 DIVERS

À ta souris...

www.jeunes-fgtb.be
www.bruxelles-j.be (+ liens)
www.resoj.be
www.student.be
www.siep.be
www.emploi.belgique.be
www.onem.fgov.be
www.references.be
www.leforem.be
www.monster.be
www.jobstoday.be
www.arbajob.com
www.jobs-career.be
www.contact-emploi.com
www.adfinder.be
www.purefm.be
www.enseignement.be
www.jeminforme.be
www.abvvjongeren.be

Koter

www.kitkot.be
www.vlan.be
www.student.be

Stages, jobs, études à l'étranger...

www.teli.asso.fr
www.yfu-belgique.be

Service social des Universités

Université Libre de Bruxelles
Cellule ULBjob
Université Catholique de Louvain

02/650 20 14
02/650 21 71
010/47 20 02

Faculté universitaire des sciences agronomiques de Gembloux	081/62 21 35
Faculté polytechnique de Mons	065/37 41 39
Facultés universitaires catholiques de Mons	065/32 32 25
Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix à Namur	081/72 50 85
Facultés universitaires Saint-Louis à Bruxelles	02/211 78 80
Université de Liège	04/366 44 21
Université de Mons-Hainaut	065/37 30 94-95

Centrales professionnelles FGTB

Centrale « Jeunes FGTB » Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles	02/506 83 92
---	--------------

Centrale de l'Alimentation et de l'Hôtellerie Rue des Alexiens 18 – 1000 Bruxelles	02/512 97 00 02/512 96 09
---	------------------------------

Centrale Générale Rue Haute 26-28 – 1000 Bruxelles	02/549 05 49
---	--------------

SETCA Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres Rue Haute 42 – 1000 Bruxelles	02/512 52 50 02/545 69 00
---	------------------------------

MWB - Métallurgistes de Wallonie-Bruxelles Rue de Namur 47 - 5000 Beez	081/26 51 11
---	--------------

CGSP Centrale Générale des services Publics Place Fontainas 9-11 – 1000 Bruxelles	02/508 58 11
--	--------------

FGTB – Textile, Vêtement et Diamant Barriestraat 13 – 8200 Brugge	050/72 95 70
--	--------------

UBOT Union Belge des Ouvriers du Transport Paardenmarkt 66 – 2000 Antwerpen	03/224 34 11
--	--------------

Autres contacts utiles...

Infor Jeunes, numéro universel www.inforjeunes.be	070/23 34 44
--	--------------

SIEP Bruxelles www.siep.be	02/640 08 32
Mons	065/33 48 22
Namur	081/25 14 00
Charleroi	071/33 12 06
Liège	04/222 08 78

FOREM, administration centrale www.leforem.be	071/20 61 11
--	--------------

Actiris, administration centrale www.actiris.be	02/505 14 11 02/800 42 42
--	------------------------------

Contrôle des lois sociales, permanence	02/233 41 11
--	--------------

Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS) www.rkw.be	02/237 21 12
--	--------------

Office National de Sécurité Sociale (ONSS) www.onssrszlszss.fgov.be	02/509 31 11
--	--------------

Fonds des Accidents du Travail (FAT) www.faofat.fgov.be	02/506 84 11
--	--------------

Institut National d'Assurances Maladie-Invalidité (INAMI) www.inami.fgov.be	02/739 71 11
---	--------------

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale www.emploi.belgique.be	02/233 40 23
--	--------------

Ministère de la Région Wallonne mrw1.wallonie.be	0800/1 1901
---	-------------

Ligue des Familles
www.liguedesfamilles.be

02/507 72 11

Association Droits des Étrangers
www.adde.be

02/227 42 41



AFFILIATION GRATUITE !

- Tu veux t'affilier gratuitement aux Jeunes FGTB.

Nom :

Prénom :

Rue + N° :

Code Postal : Localité :

Tél : Âge :

E-mail :

Numéro de registre national (important) :
(Ce numéro se trouve sur la carte SIS et commence par l'année de naissance, le mois et le jour).

- Étudiant

Le nom de ton établissement scolaire :

.....

- Sorti fraîchement de l'école (demandeur d'emploi en stage d'attente).

Retourne la carte aux Jeunes FGTB,
Rue Haute 42 à 1000 Bruxelles
Fax : 02/502 73 92

Ces données sont protégées par la loi sur la protection de la vie privée du 8-12-1992. Vous pouvez les vérifier et les corriger.

Jeunes

FGTB