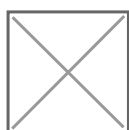


De l'attention pour les jobistes



Les Étudiants-travailleurs (les jobistes) manquent d'expérience et risquent donc plus l'accident. La législation en a tenu compte et a établi des règles spécifiques pour protéger leur santé et garantir leur sécurité.

Sujets: [Jeunes, stagiaires, jobistes](#)

©: publié le 16.05.2025, par la rédaction, prevent.be

Last change: 16.05.25

Qu'est-ce qu'un Étudiant-travailleur?

Les jeunes peuvent travailler comme jobistes (Étudiant-travailleur) à partir de 16 ans (15 ans sous certaines conditions). Pour ce faire, ils doivent conclure un contrat de travail avec un employeur ([loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, titre VII](#)). Les jobistes sont généralement autorisés à travailler 650 heures par an. Le travail Étudiant bénéficie de mesures fiscales qui rendent l'emploi financièrement intéressant tant pour le jeune que pour l'employeur.

Un Étudiant jobiste peut conclure un contrat de travail Étudiant

- avec l'employeur OU

- avec une agence de travail intermédiaire

(régislation applicable = [loi sur le travail intermédiaire](#) et [Titre X.2](#) du Code du bien-être au travail)

- employeur = agence de travail intermédiaire (obligations contractuelles, p.ex. paiement des salaires)

- entreprise utilisatrice (application de la réglementation sur le bien-être au travail et respect de la réglementation du travail, p.ex. heures de travail).

Étudiant au travail = 'Jeune au travail'

Le travail des jeunes est régi par le [Titre 3 du Livre X du Code](#). L'art. X.3-2 définit les 5 groupes auxquels s'appliquent les dispositions sur les [jeunes au travail](#). Il ne s'agit pas uniquement de jeunes qui sont encore mineurs. Un Étudiant de plus de 18 ans qui dispose d'un contrat d'Étudiant travailleur est un 'jeune' au sens de la réglementation et toutes les dispositions du Titre X.3 lui sont applicables.

Avant que le jobiste ne se mette au travail

Identifier les risques

Permettre à un étudiant de commencer à travailler sans rien préparer à l'avance n'est pas une bonne idée. En général, les jobistes ont peu d'expérience du travail et sont jeunes, parfois même mineurs. **Analyser les risques** au préalable pour pouvoir identifier toute activité susceptible de présenter un risque spécifique est donc loin d'être superflu. C'est d'ailleurs ce qu'exige le Code (**art. X.3-3**).

L'employeur doit analyser les points suivants:

- Équipement / aménagement du lieu de travail et du poste de travail
- exposition aux agents chimiques, physiques et biologiques (nature, degré et durée d'exposition)
- utilisation d'agents et d'équipements de travail (machines, appareils et engins)
- organisation du travail (déroulement du travail, interaction entre différents procédés de travail,...)
- niveau de formation / information des jobistes.

Lors de son analyse des risques, l'employeur doit aussi tenir compte des caractéristiques propres aux jeunes au travail, comme leur manque d'expérience et de conscience de l'existence de risques, de même que leur développement non encore achevé.

Le but est de déterminer si certaines activités ne leur sont pas interdites (voir ci-dessous).

Travail étudiant via une agence d'intérim

Si le jobiste a un contrat d'intérimaire, il est important de fournir les résultats de l'analyse des risques à l'agence d'intérim par le biais de la **fiche de poste de travail**. La fiche de poste contient une description des tâches et une liste de mesures de prévention. Remplir et transmettre une fiche de poste à l'avance est obligatoire pour tous les emplois nécessitant une surveillance de la santé. C'est aussi une bonne pratique même si ce n'est pas le cas. La fiche de poste de travail doit être donnée à l'avance au travailleur intérimaire (ici le jobiste).

Organiser l'accueil

Un accueil efficace est nécessaire pour assurer la sécurité et la santé d'un étudiant travailleur. Chaque jobiste doit donc être bien informé des risques, des mesures de prévention prises et des points de contact où il peut s'adresser s'il a des questions. Désigner un parrain ou une marraine est une bonne manière de prolonger l'accueil et d'assurer l'encadrement sur le lieu de travail.

C'est au conseiller en prévention et au comité qu'il revient de donner des conseils sur l'organisation de l'accueil et sur l'accompagnement de l'étudiant travailleur (article X.3-7).

Si l'étudiant est aussi un travailleur intérimaire, il est obligatoire de consulter l'agence d'intérim.

Les informations fournies au cours de l'accueil concernent notamment:

- l'entreprise (qui fait quoi, procédures d'urgence,...)
- le travail lui-même (tâches, risques, mesures de prévention, port des EPI,...).

Un bon accueil ne s'arrête pas au premier jour. Donnez à l'étudiant la possibilité de poser des questions et procédez à des évaluations régulières.

Evaluation de santé préalable?

Une évaluation de santé préalable est requise dans le cadre de la surveillance de la santé si l'étudiant-travailleur se trouve dans l'une (ou plusieurs) des situations suivantes:

- n'a pas encore 18 ans au moment de son embauche
- **travaille de nuit** (entre 20 heures et 6 heures)
- effectue des travaux en principe interdits (dérogations aux interdictions, voir ci-dessous)
- effectue un travail qui nécessite une surveillance de la santé comparable à celle des autres travailleurs de l'entreprise (étudiant titulaire: voir fiche de poste de travail).

Activités interdites

Un étudiant-travailleur n'est pas autorisé, tout comme les autres jeunes au travail, à effectuer des **activités à risque**. L'entreprise détermine de quelles activités il s'agit à partir de l'analyse des risques.

Le Code du bien-être au travail (**art. X.3-8**) stipule que les étudiants-travailleurs ne peuvent pas effectuer des activités qu'ils ne sont objectivement pas en mesure d'assumer physiquement ou mentalement.

Il est également interdit de les employer à des activités qui impliquent une exposition à :

- des substances toxiques, cancérigènes, reprotoxiques ou dangereuses pour la santé à long terme
- des rayonnements ionisants
- des risques d'accident dont on peut supposer que les jeunes ne pourront pas suffisamment identifier et prévenir en raison de leur manque de connaissance, expérience ou formation
- des températures extrêmes (froid ou chaud), du bruit ou des vibrations.

L'**annexe X.3-1** contient une liste d'activités interdites qui ne peuvent pas être effectuées par les étudiants-travailleurs. Cette liste n'est pas exhaustive: l'analyse des risques peut donc démontrer l'existence d'autres activités présentant un risque trop élevé pour les étudiants-travailleurs.

Dérogations

Des dérogations aux activités interdites sont possibles sous certaines conditions (Code, art. X.3-10 et X.3-11):

- le jobiste est âgé de plus de 18 ans
- les activités cadrent dans sa formation
- l'employeur a pris des mesures de prévention
- un membre de la ligne hiérarchique veille à ce que les mesures soient effectivement appliquées
- un travailleur expérimenté se trouve à proximité lorsque le jobiste effectue ce travail
- une surveillance de la santé est prévue
- l'employeur a demandé l'avis du comité et du conseiller en prévention.

Conduite d'engins motorisés

Une interdiction spécifique s'applique aux étudiants-travailleurs: ils ne peuvent pas utiliser des engins motorisés (Code, art. X.3-11/1). L'interdiction s'applique à la "commande d'engins motorisés destinés à déplacer, élever, gerber, stocker ou déstocker des charges, ou à charger et décharger des camions, dans les entreprises ou dans les entrepôts de stockage, ainsi qu'aux endroits utilisés périodiquement ou temporairement en vue de l'organisation d'événements".

Cette interdiction couvre tant les chariots élévateurs par exemple que les engins motorisés plus petits, comme les transpalettes électriques.

Il existe des dérogations: les étudiants-travailleurs peuvent utiliser un chariot porteur ou un transpalette (voir définition tableau) sous certaines conditions: si des mesures de

prévention adéquates ont été prises et si l'étudiant se trouve sous la supervision d'un travailleur expérimenté. L'avis du comité et du conseiller en prévention compétent est requis. Les moyens de transport qui peuvent être utilisés varient en fonction de l'âge des étudiants-travailleurs.

Tableau Chariot porteur et un transpalette: conditions pour être conduits par des étudiants travailleurs

| | Etudiants travailleurs de plus de | |
|---|-----------------------------------|--------|
| | 18 ans | 16 ans |
| - organes de commande des appareils exigeant une action permanente du conducteur ET - retour automatique à la position neutre en cas d'inaction ou d'action du frein | x | x |
| - à conducteur porté, vitesse limitée à 16 km/h (chariot porteur*/transpalette**) | x | |
| - à conducteur accompagnant, vitesse limitée à 6 km (transpalette**) | x | x |

* chariot porteur: chariot de maintenance portant sa charge sur une plate-forme fixe ou sur un équipement non automatique

** transpalette: chariot pour palettes, c'est-à-dire un engin qui permet d'élever la charge à une hauteur juste suffisante pour permettre son transport sans entrave et qui est muni d'une fourche portée pour le transport de palettes

Sources/Info:

- [SPF Emploi Contrat d'occupation Étudiants](#)
- [Prévention & Intérim FAQ Jobistes](#)
- jesuisjobiste.be