

- [Accueil](#) >
- [Actualités](#) >
- [Archives 2022](#) >
- 3 façons abordables pour engager un collaborateur temporaire

3 façons abordables pour engager un collaborateur temporaire

Catégorie

Actualité

Publication

11/04/2022

3 façons abordables pour engager un collaborateur temporaire

C'est une période chargée et vous aimeriez avoir une aide supplémentaire, sans devoir pour autant payer les frais importants y afférents ? Heureusement, il existe trois statuts financièrement avantageux. Vous parviendrez ainsi à passer les vacances d'été animées ou les week-ends mouvementés sans mettre à mal vos finances.

1. Faire appel à un étudiant jobiste durant les périodes de pic de travail

Les étudiants jobistes sont intéressants durant les vacances en particulier, mais aussi tout au long de l'année. Ils permettent d'affronter les périodes de pic de travail ou de remplacer des collaborateurs fixes.

Quelles sont les conditions ?

- Un étudiant jobiste doit être âgé de 16 ans au moins. S'il a terminé ses deux premières années secondaires, il peut travailler comme étudiant jobiste dès l'âge de 15 ans.
- Il doit être inscrit comme étudiant régulier dans un établissement d'enseignement et avoir le statut principal d'étudiant.
- Attention : ne sont pas considérés comme étudiants jobistes, les étudiants qui travaillent pendant au moins 12 mois, de manière ininterrompue chez un même employeur, les personnes qui suivent un enseignement du soir, les élèves qui suivent un plan d'apprentissage limité et les stagiaires scolaires.
- Le contrat d'étudiant doit être établi en deux exemplaires, au plus tard au début de la première journée de travail et être signé par l'étudiant jobiste. Vous devez conserver ce contrat pendant cinq ans.

À combien cela vous revient-il ?

Le secteur d'activité de votre entreprise détermine le salaire de l'étudiant jobiste. En effet, celui-ci a au moins droit au **salaire barémique** fixé. En outre, l'étudiant jobiste peut prétendre à une intervention dans les frais de déplacement domicile-lieu de travail ou à d'autres indemnités éventuellement prévues en fonction du secteur.

Avantages et inconvénients d'un étudiant jobiste

Faire appel à un étudiant jobiste s'avère très économique :

- Vous payez un taux ONSS réduit, à savoir une « cotisation de solidarité ». Elle se compose :
- d'une cotisation patronale de 5,43 % durant les premier et deuxième trimestres et de 5,42 % durant les troisième et quatrième trimestres;
- d'une retenue de 2,71 % à charge du travailleur.
- Un étudiant peut travailler au total 475 heures par an, vous pouvez donc l'occuper régulièrement ou pendant une période plus longue.

Le seul inconvénient ? Dès que le quota annuel de 475 heures est dépassé, le taux ONSS réduit ne s'applique plus. En d'autres termes, soit vous conservez votre étudiant expérimenté et vous payez le taux ONSS ordinaire de 32 %, soit vous faites appel à plusieurs étudiants jobistes.

Attention : pour pouvoir bénéficier de la cotisation de solidarité avantageuse, vous devez établir au préalable une Dimona « STU » pour déclarer les heures prestées.

Curieux de savoir si l'étudiant jobiste est la formule idéale qui convient à votre situation ? à [Téléchargez un aperçu des avantages et du coût total.](#)

2. Le flexi-job disponible pour les secteurs de l'horeca et de la vente au détail

Depuis le 1^{er} janvier 2018, différents [secteurs](#) peuvent faire appel à un flexi-jobiste. Les **faibles cotisations patronales et la déductibilité des frais** rendent cette option abordable.

Quelles sont les conditions ?

Vous pouvez faire appel à un flexi-jobiste uniquement si vous relevez de [l'une de ces commissions paritaires](#) suivantes :

- CP 302 de l'industrie hôtelière
- SCP 118.03 pour les boulangeries, les pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate et des salons de consommation annexés à une pâtisserie
- CP 119 du commerce alimentaire
- CP 201 du commerce de détail indépendant
- CP 202 pour les employés du commerce de détail alimentaire
- SCP 202.01 pour les moyennes entreprises d'alimentation
- CP 311 des grandes entreprises de vente au détail
- CP 312 des grands magasins
- CP 314 de la coiffure et des soins de beauté

Vous souhaitez faire appel à un flexi-jobiste ? Tenez compte des conditions suivantes :

- Un flexi-jobiste doit avoir été occupé au minimum à quatre cinquième de temps chez un ou plusieurs autres employeurs durant le troisième trimestre précédant le flexi-job.
- Le flexi-jobiste peut travailler pour vous sous un autre statut durant le trimestre du flexi-job, à condition d'être occupé à moins d'un quatre cinquième de temps.

Les formalités administratives sont limitées dans le cadre d'un flexi-jobiste. Elles consistent en :

- la conclusion unique d'un contrat cadre ;
- la conclusion d'un contrat de travail par occupation ;
- l'établissement d'une déclaration Dimona « FLX ».

Combien coûte un flexi-jobiste ?

- Un flexi-jobiste gagne au moins 10,28 euros par heure, flexi-pécule de vacances compris.
- Outre ce salaire de base, votre travailleur flexi-jobiste a également droit à des flexi-indemnités telles que les primes de nuit et les suppléments pour travail le dimanche et les jours fériés.
- Le salaire brut correspond à l'indemnité nette, puisque le flexi-salaire, les flexi-indemnités et le flexi-pécule de vacances sont exonérés de cotisations sociales et d'impôts.
- En tant qu'employeur, vous payez une cotisation de solidarité spéciale de 25 %.

Avantages et inconvénients d'un flexi-jobiste

Un flexi-job se prête idéalement à l'occupation flexible d'un travailleur durant les périodes de pic de travail. Ce statut est financièrement avantageux parce que **les cotisations patronales sont limitées à 25 % seulement**. Le flexi-salaire, les flexi-indemnités, le pécule de vacances et les cotisations spéciales à charge de l'employeur peuvent par ailleurs être déclarés comme un coût déductible.

Le principal inconvénient est que vous ne pouvez occuper les flexi-jobistes que dans certains **secteurs** et qu'il convient de respecter les [conditions](#).

Vous envisagez d'occuper un flexi-jobiste dans votre entreprise ?

3. Travailleur occasionnel de l'horeca

Vous êtes employeur dans l'horeca, l'agriculture ou l'horticulture et vous faites face à une période exceptionnelle de pic de travail ? Les travailleurs occasionnels constituent dès lors une bonne solution.

Quelles sont les conditions ?

Pour faire appel à un travailleur occasionnel, vous devez conclure un **contrat de travail à durée déterminée**, avec une limite de **2 jours de travail successifs**. Votre travailleur occasionnel peut alors vous prêter main-forte pendant 50 jours de travail au maximum.

Combien coûte un travailleur occasionnel ?

Les travailleurs occasionnels ont droit au [salaire barémique applicable dans votre secteur](#). En outre, ils se constituent des droits sociaux.

Avantages et inconvénients d'un travailleur occasionnel

Les travailleurs occasionnels sont la solution idéale pour vous aider durant les périodes courtes, plus chargées. En tant qu'employeur, vous ne pouvez faire appel à des travailleurs occasionnels que pendant 200 jours par an au total. En outre, cette option s'avère plus onéreuse que le flexi-jobiste.

Vous ne savez pas quel statut choisir ?

Vous aimeriez faire appel à un collaborateur supplémentaire pour votre entreprise, mais vous ne savez pas

quel est le meilleur choix ? Faites le test sans plus attendre et [découvrez le statut qui vous correspond le mieux](#). Vous avez urgemment besoin d'aide ? Dans ce cas, [contactez-nous](#) dans les plus brefs délais.

By LIANTIS

Source : franchise.be

[Retour aux actualités](#)