



Studenten – 2017



Een student kan worden aangeworven gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen (met andere woorden zaterdag, zondag, feestdagen, krokusvakantie, paasvakantie, zomervakantie, herfstvakantie en kerstvakantie). We wijzen erop dat een student onderworpen is aan dezelfde regels als de andere werknemers en dat tewerkstelling buiten de schoolvakanties niet altijd mogelijk is.

*Sinds 1 januari 2017 is het contingent van 50 dagen vervangen door een nieuw contingent uitgedrukt in uren. Voor zover de tewerkstelling van een student niet langer duurt dan **475 uur** over het kalenderjaar is zij niet onderworpen aan bijdragen voor de sociale zekerheid en ook niet aan de bedrijfsvoorheffing. Zij is alleen onderworpen aan een solidariteitsbijdrage.*

1. Overeenkomst voor studentenarbeid

1.1. Definitie

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is gereguleerd door Titel VII van de wet van 3 juli 1978 (artikels 120 tot 130ter). De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten is de overeenkomst waarmee een student zich ertoe verbindt om tegen loon arbeid te verrichten onder het gezag van een werkgever.

De overeenkomst kan tijdens het schooljaar en in de vakantieperiode worden gesloten.

Naargelang de aard van het gepresteerd werk gaat het om een arbeidsovereenkomst voor werklieden, voor bedienden of voor handelsvertegenwoordigers, waarop een aantal bijzondere bepalingen van toepassing zijn. Met andere woorden, de regels voor alle arbeidsovereenkomsten gelden ook voor de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, behalve als er bijzondere bepalingen zijn.

1.2. Een student

Onder student verstaat men iedere persoon die secundair, kunst-, technisch, hoger of universitair onderwijs volgt. Niet alle studenten kunnen worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor studentenarbeid.

Dat geldt enkel voor:

- (a) de studenten die aan de voltijdse leerplicht hebben voldaan (15 of 16 jaar) en die een voltijdse opleiding voortzetten;
- (b) de studenten die niet meer aan de leerplicht zijn onderworpen (omdat ze 18 jaar oud zijn of hun secundaire studies hebben beëindigd) en die een dagopleiding met volledig leerplan voortzetten;
- (c) de minderjarige studenten van 15 jaar en ouder die deeltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding volgen, op voorwaarde dat de tewerkstelling uitsluitend gebeurt tijdens de schoolvakanties en dat zij geen overbruggingsuitkering ontvangen.

Volgende categorieën studenten mogen daarentegen niet worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst voor studenten:

- (a) jongeren die niet aan de voltijdse leerplicht hebben voldaan;
- (b) studenten die ononderbroken sinds minstens 12 maanden verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst. Deze studenten zullen als geregelde werknemers beschouwd worden;
- (c) studenten die ingeschreven zijn in een avondschool of deeltijds onderwijs volgen;
- (d) studenten die onbezoldigd werk verrichten in het kader van een stage die deel uitmaakt van hun studieprogramma (geen arbeidsovereenkomst).

2. Formaliteiten bij aanwerving

2.1. Dimona

2.1.1. *Principe*

Op basis van de gesloten overeenkomst maakt de werkgever een Dimona voor studenten op en hij vermeldt daarbij de datum van het begin en het einde van de arbeidsovereenkomst alsook het aantal uren dat de student zal worden tewerkgesteld. De werkgever moet voor elk kwartaal een aparte Dimona verrichten, om een cross-controle met de DMFA mogelijk te maken. Het aantal aangegeven uren wordt onmiddellijk afgetrokken van de teller die kan worden geraadpleegd door de student en de (toekomstige) werkgever.

De werkgever moet voor studenten volgende bijkomende gegevens meedelen:

- een aanduiding van de hoedanigheid als student;
- het adres van de plaats van de uitvoering van de overeenkomst, indien dit adres verschilt van het adres van de maatschappelijke zetel van de werkgever dat in de Kruispuntbank van Ondernemingen wordt ingeschreven;
- de begin- en einddatum van de tewerkstelling (periode van tewerkstelling);
- ingedeeld per kalenderkwartaal, het aantal uren dat de student tegen solidariteitsbijdrage zal worden tewerkgesteld.

Als het beschikbare contingent volstaat, ontvangt de werkgever een gewone Dimona-notificatie. De werkgever is op dat moment zeker dat hij de student voor het opgegeven aantal uren zal tewerkstellen tegen de solidariteitsbijdrage. Als het aantal aangegeven uren het beschikbare saldo studentencontingent overschrijdt, ontvangt de werkgever een niet-blokkerende anomalie. Gebruikt de werkgever een beveiligd kanaal om de Dimona te verrichten, dan zal het aantal uren overschrijding worden vermeld. Gebruikt de werkgever een onbeveiligd kanaal, dan wordt enkel gemeld dat er een overschrijding is (maar niet het aantal uren overschrijding). De Dimona wordt altijd aanvaard. Ten belope van het saldo studentencontingent is de werkgever zeker dat hij de student tegen de solidariteitsbijdrage kan tewerkstellen.

2.1.2. *Een zeer vaak up-to-date gebrachte teller (het contingent)*

Aangezien studentencontracten vaak lange tijd voor de aanvang van de tewerkstelling als student worden afgesloten, is het niet altijd evident om op dat ogenblik het juiste aantal dagen te kennen dat de student effectief zal werken. Het opgegeven aantal dagen zal vaak slechts een inschatting zijn. Deze inschatting moet uiteraard overeenstemmen met de verbintenis die in de arbeidsovereenkomst met de student werd afgesloten. Indien het werkelijk aantal gepresteerde uren niet overeenstemt met het aantal aangegeven uren, dan kan de werkgever dit aanpassen tot de vervalddag voor de aangifte van de DMFA waarin de aangegeven uren vallen. Hij is hiertoe niet verplicht. Op basis van de cross-controles Dimona-DMFA zal de RSZ het contingent corrigeren. Deze correctie gebeurt volautomatisch, met een vertraging van

2 maanden. De wijze waarop de RSZ het contingent zal corrigeren, verschilt naargelang de situatie waar er nog andere aangiften zijn bij dezelfde werkgever in andere kwartalen, of niet.

2.1.3. Meerdere aangiften bij dezelfde werkgever in verschillende kwartalen

Als een werkgever een studentenovereenkomst afsluit die over meerdere kwartalen loopt, moet hij per kwartaal een aparte Dimona verrichten en hierin het aantal uren opgeven dat de student geacht wordt te werken tijdens dat kwartaal. Via de cross-controle Dimona-DMFA wordt nagekeken of deze aangegeven uren overeenstemmen met de effectief gepresteerde uren. Zolang de effectieve prestaties op basis van de DMFA niet meer bedragen dan de voor dat jaar in de Dimona aangegeven uren, blijft het aangegeven jaarsaldo identiek. Na verwerking van de DMFA's van de verschillende kwartalen zal de RSZ het contingent aanpassen. Bij minderprestaties wordt er contingent vrijgegeven. Bij meerprestaties zal de RSZ aanpassen mits er nog studentencontingent beschikbaar is op het moment van verwerking van de DMFA's.

2.1.4. Eén aangifte bij dezelfde werkgever

Wanneer een student maar in één kwartaal wordt tewerkgesteld, moet maar één Dimona verricht worden. Indien de student minder uren presteert dan aangegeven in de Dimona, dan kan de werkgever spontaan een rechtzetting van het contingent doorvoeren tot de vervalddag van de DMFA waarin de aangegeven uren vallen. Na deze vervalddag zal de RSZ het studentencontingent corrigeren via cross-controles tussen de Dimona en de DMFA-gegevens. Indien de student meer uren presteert dan aangegeven in de Dimona, heeft de werkgever er alle belang bij om zelf vooraf de extra uren in de Dimona aan te geven. Dat is voor hem de enige manier om er zeker van te zijn dat de solidariteitsbijdrage ook zal gelden voor die extra uren tewerkstelling.

2.2. C 3.2 A

Indien de student als arbeider tewerkgesteld wordt, moeten er ook 2 genummerde en niet-nominatieve formulieren C3.2 A aan hem worden bezorgd (voor de maand van indiensttreding en voor de volgende maand).

2.3. Schriftelijke overeenkomst

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten moet voor iedere student afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip van zijn indiensttreding. Dit document moet een reeks verplichte vermeldingen bevatten en een aantal vermeldingen die moeten worden opgenomen als ze niet in het arbeidsreglement staan. Op de website van de Confederatie kan een modelovereenkomst worden gedownload.

2.3.1. Overeenkomst voor bepaalde duur

De overeenkomst voor studentenarbeid is een overeenkomst voor bepaalde duur. De duur van de overeenkomst mag niet langer zijn dan 12 maanden. Tijdens de looptijd van de overeenkomst mag de tewerkstelling niet langer duren dan 475 uur (het contingent).

2.3.2. Verplichte vermeldingen in dit document

Deze overeenkomst moet de volgende vermeldingen bevatten:

- de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;
- de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- de arbeidsduur per dag en per week;

- (e) de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- (f) het overeengekomen loon en, indien dit niet vooraf kan worden vastgesteld, de wijze en de grondslag van berekening van het loon;
- (g) het tijdstip van betaling van het loon;
- (h) de plaats waar de student zal worden gehuisvest als de werkgever zich tot huisvesting heeft verbonden;
- (i) het bevoegde paritair comité;
- (j) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie.

2.3.3. Bijkomende verplichte vermeldingen als ze niet in het arbeidsreglement staan

Verschillende bijkomende vermeldingen moeten in de overeenkomst worden opgenomen indien ze niet voorkomen in het arbeidsreglement.

Het gaat om de volgende vermeldingen:

- (a) de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;
- (b) de plaats waar en de manier waarop de persoon te bereiken is die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) is aangewezen om de eerste hulp te verlenen;
- (c) de plaats waar de door het ARAB vereiste verbandkist zich bevindt;
- (d) in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad;
- (e) in voorkomend geval, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming;
- (f) in voorkomend geval, de namen en contactmogelijkheden van de leden van de vakbondsafvaardiging;
- (g) het adres en het telefoonnummer van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- (h) het adres en het telefoonnummer van de Inspectie van de Sociale Wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Wanneer deze vermeldingen voorkomen in het arbeidsreglement, volstaat het er in de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk naar te verwijzen.

Het model-arbeidsreglement van de bouwondernemingen bevat de meeste van deze vermeldingen. De ondernemingen die dit model-arbeidsreglement gebruiken, moeten de volgende vermeldingen aan de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten toevoegen:

- (a) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- (b) een uitdrukkelijke verwijzing naar het model-arbeidsreglement;
- (c) het adres en het telefoonnummer van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

2.3.4. Ontbreken van een geschreven overeenkomst

De overeenkomst voor studentenarbeid is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur:

- (a) wanneer ze niet uiterlijk op het tijdstip van de indienstneming schriftelijk werd vastgesteld;
- (b) wanneer ze geen vermeldingen bevat betreffende de begin- en einddatum van de uitvoering van de overeenkomst, het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijk werkrooster in het arbeidsreglement, behalve wanneer de werkgever bewijst dat deze nalatigheid de student geen schade berokkent.

2.4. Tewerkstelling van buitenlandse studenten

Voor de tewerkstelling van buitenlandse studenten moeten diverse administratieve formaliteiten worden vervuld.

De studenten die onderdaan zijn van een land van de Europese Economische Ruimte kunnen zonder speciale formaliteiten aan het werk worden gezet, ongeacht de periode van het jaar.

Voor de andere studenten die geen onderdaan zijn van een land van de EER moet een onderscheid worden gemaakt al naargelang de periode van het jaar waarin ze worden tewerkgesteld:

- Wanneer ze worden tewerkgesteld tijdens de schoolvakantie, moeten deze studenten niet langer in het bezit zijn van een arbeidskaart, op voorwaarde dat zij beschikken over een wettelijk verblijfsdocument en in België hoger onderwijs met volledig leerplan volgen.
- Wanneer ze worden tewerkgesteld tijdens het schooljaar moeten deze studenten in het bezit zijn van een arbeidskaart en moet de werkgever een arbeidsvergunning aanvragen.

3. Bijzondere bepalingen

De arbeidsovereenkomst voor studenten is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur waarop een aantal bijzondere bepalingen van toepassing zijn.

3.1. Proefperiode

De wet van 26 december 2013 (eenheidsstatuut) heeft wijzigingen aangebracht aan de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. De eerste drie werkdagen worden voortaan als proeftijd beschouwd. Tot het verstrijken van deze periode kan elke partij de overeenkomst beëindigen, zonder opzegging noch vergoeding (art. 127 wao). Er moet dan ook geen proefperiode uitdrukkelijk in de overeenkomst meer opgenomen worden.

3.2. Verbreking van de overeenkomst

Vóór het verstrijken van de termijn kan elke partij de overeenkomst beëindigen door opzegging aan de andere partij. De opzeggingstermijnen hangen af van de duur van de overeenkomst:

- als de duur van de tewerkstelling ten hoogste 1 maand bedraagt, moet de werkgever een opzeggingstermijn van 3 dagen in acht nemen; de student een termijn van 1 dag;
- als de tewerkstelling langer dan 1 maand duurt, moet de werkgever een opzeggingstermijn van 7 dagen in acht nemen; de student een termijn van 3 dagen.

De betekening van de opzegging moet op dezelfde manier gebeuren als voor de andere werknemers (aangetekende brief of deurwaardersexploot).

De opzeggingstermijn vangt aan op de maandag volgend op de week waarin hij werd betekend. Bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval kan de werkgever de overeenkomst beëindigen als de ongeschiktheid langer dan 7 dagen duurt; hij moet dan een uitkering betalen die gelijk is aan het loon dat overeenstemt met ofwel de opzeggingstermijn, ofwel het nog te lopen deel van deze termijn.

In de volgende omstandigheden kan de student te allen tijde een einde maken aan de overeenkomst zonder naleving van een opzeggingstermijn en zonder vergoeding:

- de arbeidsovereenkomst voor studenten werd niet uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding van de student schriftelijk vastgesteld;
- in de geschreven overeenkomst ontbreken de door de regelgeving vereiste vermeldingen.

De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten geldt in de volgende gevallen als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur:

- (a) de arbeidsovereenkomst voor studenten werd niet uiterlijk op het tijdstip van de indiensttreding schriftelijk vastgesteld;
- (b) in de arbeidsovereenkomst ontbreken de vermeldingen betreffende de begin- en einddatum van de uitvoering van de overeenkomst, het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement.

Om de toepassing van deze laatste regel te vermijden, kan de werkgever echter met alle rechtsmiddelen bewijzen dat het ontbreken van het werkrooster of van de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement de student geen schade berokkent.

4. Reglementering studentenarbeid

4.1. Arbeidsduur

De voorschriften betreffende arbeidsduur, nacht arbeid, feestdagen, kort verzuim enz. zijn van toepassing op de studenten-werknemers.

We wijzen erop dat een student onderworpen is aan dezelfde regels als de andere werknemers en dat tewerkstelling buiten de schoolvakanties niet altijd mogelijk is aangezien er enkel mag gewerkt worden op zaterdag, zondag, tijdens de feestdagen of tijdens de rustdagen op het einde van het jaar (die overeenstemmen met de kerstvakantie) in de gevallen waarin die arbeid toegelaten is (wat doorgaans vergt dat de tewerkstelling met een geldige reden wordt gerechtvaardigd).

Studenten uit een studierichting bouw mogen op zaterdag werken

Sinds 1 september 2014 mogen studenten die bouwonderwijs volgen ook op zaterdag tewerkgesteld worden in bouwbedrijven (Art. 53bis van de cao van 22 december 2005 betreffende arbeidstijdorganisatie en cao van 11 september 2014 betreffende studentenarbeid op zaterdag) voor zover er geen effectieve tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen is in de week van en volgend op die zaterdag.

Het bouwbedrijf dat deze studenten op zaterdag wenst tewerk te stellen is ertoe gehouden de Voorzitter van het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf per brief hiervan op de hoogte te brengen.

Volgens de geldende veiligheidsreglementering mogen studenten niet worden tewerkgesteld aan niet-toegestane activiteiten op basis van de Codex Welzijn. Bovendien mag niet uit het oog worden verloren dat vóór de eerste tewerkstelling een risicoanalyse moet worden uitgevoerd op basis van de functiebeschrijving (toolboxmeeting). Het uitvoeren van deze risicoanalyse wordt bewezen door een document ondertekend door de student.

4.2. Bezoldiging van de studenten

Een specifieke loonschaal is van toepassing voor studenten die zijn aangeworven met een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten. Dit barema is van toepassing op de studenten, ongeacht de periode van hun tewerkstelling.

Het bedrag van het uurloon van een student bedraagt € 9,190 (student die geen bouwopleiding volgt) of € 10,018 (student die een bouwopleiding volgt) per uur op 1 juli 2017. Dit bedrag wordt elk jaar aangepast op 1 juli.

4.3. Verboden werkzaamheden en veiligheidsmaatregelen

Sinds maart 1991 zijn, om veiligheidsredenen, een aantal activiteiten die verboden waren voor werknemers onder 18 jaar, nu ook verboden voor alle studenten-werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Deze activiteiten, terug te vinden in artikels 183quater en 183quinquies van het ARAB, werden opgenomen in het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van jongeren op het werk. Zoals in het verleden, gelden deze beperkingen niet voor de studenten-werknemers van 18 jaar en ouder die een studierichting volgen welke overeenstemt met het werk of de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt, op voorwaarde dat ze door een ervaren werknemer worden begeleid.

4.3.1. *Verboden werkzaamheden*

* Principe

Het is verboden jongeren taken te laten verrichten die als gevaarlijk worden beschouwd, zoals die:

- 1° welke de jongeren, objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen;
- 2° waardoor de jongeren blootgesteld worden aan giftige of carcinogene stoffen, stoffen die erfelijke genetische veranderingen veroorzaken, stoffen die tijdens de zwangerschap schadelijke gevolgen hebben voor de foetus of die voor de mens anderszins een schadelijke chronische werking hebben;
- 3° welke blootstelling aan ioniserende straling meebrengen;
- 4° welke risicofactoren voor ongevallen inhouden waarvan vermoed kan worden dat jongeren, doordat ze nog niet veel inzicht hebben in veiligheid of onervaren of onvoldoende opgeleid zijn, deze meestal niet beseffen of kunnen voorkomen;
- 5° welke de jongeren blootstellen aan extreme koude of hitte, of aan lawaai of trillingen.

Het verbod is in elk geval van toepassing op arbeid die blootstelling meebrengt aan chemische, fysische en biologische agentia, op arbeid waarbij het niet mogelijk is door analyse vast te stellen of de grenswaarden voor de chemische agentia voortdurend worden nageleefd en op de in de reglementering opgesomde procedés, werkzaamheden en plaatsen.

* Uitzondering

Het verbod is niet van toepassing op de studenten-werknemers die ouder zijn dan 18 jaar, onder de volgende voorwaarden:

- 1° zij worden niet betrokken bij het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen;
- 2° hun studierichting stemt overeen met de werkzaamheden waarvoor de verbodsbepaling geldt;
- 3° de werkgever vraagt, alvorens de studenten-werknemers tewerk te stellen, het advies van het Comité, en de preventieadviseur(s) van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

4.3.2. *Risicoanalyse en globaal preventieplan*

De werkgever moet een analyse uitvoeren van de risico's waaraan jongeren bij hun arbeid blootgesteld zijn, met het oog op het beoordelen van alle risico's voor de veiligheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid of de ontwikkeling, ten gevolge van een gebrek aan ervaring, doordat zij zich van risico's niet bewust zijn of doordat hun ontwikkeling nog niet is voltooid.



De analyse vindt plaats voordat de jongeren met hun arbeid beginnen; zij moet ten minste eens per jaar worden hernieuwd of gewijzigd, alsook bij elke belangrijke wijziging van de werkpost. Die analyse moet het mogelijk maken in elk geval de agentia te herkennen waaraan de jongeren op het werk kunnen worden blootgesteld, de procedés en werkzaamheden waarbij ze kunnen worden betrokken en de plaatsen waar ze aanwezig kunnen zijn. Een (niet-beperkende) lijst van die agentia, procedés en werkzaamheden en van die plaatsen kan worden geraadpleegd op de website van de Confederatie.

Om elke activiteit te identificeren die een specifiek risico kan inhouden, moet de werkgever daartoe de volgende punten vaststellen, nader bepalen en evalueren:

- (a) uitrusting en inrichting van de arbeidsplaats en de werkpost;
- (b) aard, intensiteit en duur van de blootstelling aan chemische, fysische en biologische agentia;
- (c) ordening, keuze en gebruik van agentia en arbeidsmiddelen, met name van machines, apparatuur en toestellen, en de bediening daarvan;
- (d) organisatie van de arbeid, dat wil zeggen regeling van arbeidsmethoden en arbeidsprocedés, en wisselwerking;
- (e) niveau van opleiding en voorlichting van de jongeren op het werk.

De werkgever is ertoe gehouden de nodige preventiemaatregelen te treffen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de jongeren op het werk, zodat zij beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid, of ontwikkeling kan schaden.

Wanneer op grond van de risicoanalyse een risico is gebleken, past de werkgever de voor de situatie van de betrokken jongere passende maatregelen toe, waarbij hij rekening houdt met de samenvoeging of het gecombineerde effect ervan.

De werkgever verricht de risicoanalyse en bepaalt de te nemen maatregelen in samenwerking met de preventieadviseur(s) van de diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De resultaten van de analyse en de te nemen maatregelen worden opgenomen in het globaal preventieplan.

De werkgever licht de jongeren op het werk in over mogelijke risico's en over alle maatregelen ter bescherming van hun gezondheid en veiligheid.

5. Sociaal statuut van de student

5.1. Globale bijdragevoet gedurende het hele jaar

Een student kan, tijdens het kalenderjaar, 475 uur werken gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen tegen een solidariteitsbijdrage van 8,13%, waarvan 5,42% ten laste van de werkgever en 2,71% ten laste van de student.

De bijdrage voor het asbestfonds is ook verschuldigd door de werkgevers die studenten tewerkstellen, onderworpen aan de solidariteitsbijdrage voor niet-verzekeringplichtige studenten. Deze bijdrage bedraagt 0,01% van het brutoloon. Voor de studenten onderworpen aan de solidariteitsbijdrage, wordt de bijdrage berekend op het loon waarop de solidariteitsbijdrage verschuldigd is (aan 100% zowel voor arbeiders als bedienden).

Consultatie van het beschikbare studentencontingent

Dankzij de aangifte van het aantal uren studentenarbeid in de Dimona kunnen de student en de werkgever de stand van het contingent consulteren via de toepassing www.studentatwork.be. Een student kan toegang krijgen tot die dienstverlening via een token of een e-ID, waarmee hij het beschikbare contingent (de teller) kan consulteren alsook gedetailleerde informatie over zijn tewerkstellingen als student. Wanneer een student inlogt via een gebruikersnaam en paswoord kan hij enkel het beschikbare contingent raadplegen. Zodra de student is aangemeld, kan hij een document met het beschikbare contingent downloaden en bewaren als pdf of printen.

De (toekomstige) werkgever kan het contingent ook online raadplegen, als de student hem daarvoor toestemming geeft. In dit geval overhandigt de student aan de werkgever een unieke code die beperkt in de tijd geldig is. Deze code wordt vermeld op het document (download print of pdf) en is 3 maanden geldig. Door overhandiging van dit attest geeft de student impliciet zijn toestemming aan de (toekomstige) werkgever om het contingent te raadplegen. Om het contingent online te kunnen raadplegen, moet de werkgever aangemeld zijn op de portaal site van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be).

5.2. Gevolgen bij overschrijding van het beschikbare contingent

Bij overschrijding van het studentencontingent moet de werkgever de normale socialezekerheidsbijdragen betalen.

Sinds 1 januari 2017 is er geen retroactieve regularisatie meer als de overschrijding bij eenzelfde werkgever gebeurt. Zowel bij tewerkstelling door één werkgever als bij tewerkstelling door meerdere werkgevers zal de RSZ regulariseren vanaf het 476ste gepresteerde uur.

5.3. Kinderbijslag

Jongeren tussen 18 en 25 jaar geven recht op kinderbijslag, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan. Eén daarvan is dat de jongere ten laste moet zijn van zijn ouders. Een student kan een winstgevende activiteit uitoefenen, zonder het recht op kinderbijslag te verliezen, maar hierbij moeten bepaalde regels in acht worden genomen. De regels verschillen naargelang de winstgevende activiteit plaatsvindt tijdens de zomermaanden of daarbuiten:

- in het 1e, 2e en 4e kwartaal mag een student tot 240 uren per kwartaal werken;
- in het 3e kwartaal (de zomermaanden) mag een student onbeperkt werken, indien hij na de zomer verder studeert;
- in de laatste zomervakantie na het einde van zijn studie mag een student 240 uren werken in het 3e kwartaal (zomermaanden) en moet hij zich bovendien tijdig inschrijven als werkzoekende om de kinderbijslag niet te verliezen.

Als deze grenzen worden overschreden, verliest men de kinderbijslag voor het kwartaal waarin de overschrijding plaatsvond.

6. Fiscaal statuut van de student

6.1. Bedrijfsvoorheffing

De lonen van de student zijn in principe onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing.

Er moet echter geen bedrijfsvoorheffing worden toegepast indien:

- (a) de tewerkstelling niet langer duurt dan 475 werkuren over het kalenderjaar;
- (b) de arbeidsovereenkomst schriftelijk werd opgesteld;
- (c) geen socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd (zie hierboven).



6.2. Belastingaangifte

Indien de bedrijfsvoorheffing werd toegepast op de inkomsten die de student heeft verdiend, heeft deze laatste er alle belang bij een aangifteformulier (te vragen en) in te vullen voor het inkomstenjaar waarin hij heeft gewerkt. De student krijgt op die manier de door de werkgever ingehouden bedrijfsvoorheffing volledig of gedeeltelijk terug.

Ze wordt volledig terugbetaald wanneer het netto belastbaar inkomen op jaarbasis niet hoger ligt dan € 7.570,00 (of € 10.245,84 bruto belastbaar vóór aftrek van de forfaitaire beroepskosten).

Wanneer het netto-inkomen van de student € 7.570,00 overschrijdt, is hij inkomstenbelastingen verschuldigd; niettemin zal de teruggave van de voorheffing aanzienlijk zijn omdat er weinig belasting wordt geheven op de laagste inkomensschijven.

6.3. Ten laste zijn van de ouders

Om ten laste te blijven van de ouders moet aan drie voorwaarden voldaan zijn:

- (a) deel uitmaken van het gezin. Deze voorwaarde moet vervuld zijn op 1 januari van het jaar volgend op het inkomstenjaar. Om ten laste te zijn van de ouders voor inkomstenjaar 2017 moet de student nog deel uitmaken van het gezin op 1 januari 2018;
- (b) geen lonen ontvangen die beroepskosten vormen voor de ouders. Indien de student voor zijn vakantiewerk echter door zijn ouders wordt betaald, valt het loon dat hij ontvangt onder de beroepskosten van zijn ouders en is hij niet meer ten laste van zijn ouders vanaf de eerste door hem verdiende euro. Dit geldt uiteraard alleen indien de ouders de beroepsactiviteit uitoefenen als zelfstandige of in een eenmanszaak. Indien de student tewerkgesteld is in de onderneming van de ouders (nv, bvba), valt men terug in het algemeen stelsel van € 3.200,00 netto (of € 4.620,00 indien de vader of de moeder als alleenstaande wordt beschouwd);
Voorbeeld. De zoon van een zelfstandig schrijnwerker helpt tijdens de vakantie in de schrijnwerkerij. Het loon dat de student ontvangt, valt onder de noemer beroepskosten voor de ouders zodat de student niet ten laste van de ouders kan worden beschouwd.
- (c) zijn nettobestaansmiddelen mogen een bepaald bedrag niet overschrijden. De beroepsinkomsten van de studenten worden nooit samengevoegd met de belastbare inkomsten van de ouders. De student blijft fiscaal ten laste van de ouders indien zijn netto belastbaar inkomen niet hoger ligt dan € 3.200,00 netto (of, vóór de aftrek voor forfaitaire beroepskosten, € 4.000,00 bruto belastbaar). Indien de vader of de moeder van de student voor het fiscaal recht als alleenstaande wordt beschouwd, blijft hij fiscaal ten laste indien zijn netto-belastbaar inkomen minder dan € 4.620,00 bedraagt (of, vóór aftrek van de forfaitaire beroepskosten, € 5.775 bruto belastbaar).