

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2010

9 SEPTEMBRE 2010

Proposition de loi modifiant un certain nombre de dispositions relatives au travail d'étudiant

(Déposée par Mme Nele Lijnen
et M. Guido De Padt)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi reprend le texte d'une proposition qui a déjà été déposée au Sénat le 3 juillet 2008 (doc. Sénat, n° 4-853/1 - 2007/2008).

Actuellement, les étudiants jouissent d'un taux ONSS avantageux lorsqu'ils travaillent un maximum de vingt-trois jours pendant les vacances d'été et de 23 jours pendant l'année académique. Les auteurs de la présente proposition de loi estiment qu'une adaptation de ce statut est nécessaire pour les raisons suivantes.

Plusieurs enquêtes montrent qu'étudier et louer une chambre d'étudiant est devenu beaucoup plus cher qu'auparavant. Il est important que tous les jeunes aient la possibilité de poursuivre leurs études, quelles que soient leurs origines sociales ou la situation financière de leur famille. Cela signifie qu'un nombre sans cesse croissant d'étudiants se verront obligés de travailler pour payer leurs études et/ou pour pourvoir à leur subsistance.

D'autres raisons font également qu'il est bon de stimuler les jeunes à travailler.

Disposer d'une expérience professionnelle et d'une certaine éthique du travail (s'accommoder de l'autorité, travailler avec d'autres personnes, gestion du temps, planification du travail, contact direct avec un secteur donné d'activité) sont des qualités non négligeables qui aident un jeune diplômé à trouver plus facilement un emploi fixe. D'ailleurs, il est certain qu'un jeune adulte qui travaille pour gagner sa vie se rend mieux compte de la valeur de l'argent et est mieux à même de le gérer. C'est un acquis qui viendra également à point plus tard dans la vie adulte.

BELGISCHE SENAAAT

BUITENGEWONE ZITTING 2010

9 SEPTEMBER 2010

Wetsvoorstel houdende wijziging van een aantal bepalingen betreffende studentenarbeid

(Ingediend door mevrouw Nele Lijnen
en de heer Guido De Padt)

TOELICHTING

Dit wetsvoorstel herneemt de tekst van een voorstel dat reeds op 3 juli 2008 in de Senaat werd ingediend (stuk Senaat, nr. 4-853/1 - 2007/2008).

Momenteel genieten studenten van een voordelig RSZ-tarief wanneer zij een maximum van 23 dagen in de zomervakantie en drieëntwintig dagen tijdens het schooljaar werken. De indieners van dit wetsvoorstel vinden dat een aanpassing van dit statuut nodig is en wel om de volgende redenen.

Uit studies blijkt dat studeren en een kot huren een pak duurder zijn geworden dan vroeger. Het is belangrijk dat alle jongeren de kans krijgen om verder te studeren, onafhankelijk van hun sociale afkomst of financiële thuissituatie. Dit betekent dat steeds meer studenten zullen genoodzaakt zijn te werken om hun studies te bekostigen en/of in hun levensonderhoud te voorzien.

Er zijn bovendien ook andere redenen waarom we er goed aan doen jongeren te stimuleren om te werken.

Het beschikken over werkervaring en een zekere arbeidsethos (omgaan met gezag, samenwerken met anderen, agendabeheer, werkplanning, direct contact met een bepaalde arbeidssector) zijn niet te onderschatten kwaliteiten die een pas afgestudeerde gemakkelijker aan een vaste job helpen. Wanneer een jongvolwassene overigens zelf werkt voor zijn of haar centen helpt dit zeker en vast om waardering en beheer van geld in te schatten. Dit is een verworvenheid die ook later in het volwassen leven van pas zal komen.

Les études restent l'activité principale d'un étudiant, ce dernier, en tant que travailleur flexible, est en mesure de combler les lacunes de l'offre de main-d'œuvre en dehors des heures de cours et pendant les vacances, les jours fériés et les week-ends. Les entreprises doivent, en effet, de plus en plus souvent répondre à une demande de flexibilité de la part du travailleur, principalement pour pouvoir mieux étaler les périodes de congé. Ce sont surtout les travailleurs qui ont des enfants qui souhaitent pouvoir prendre congé durant les vacances de Toussaint, de Noël, de carnaval et/ou de Pâques, parce qu'il n'y a généralement pas de possibilité d'accueil des enfants pendant ces périodes, ou simplement parce qu'ils désirent consacrer du temps à leurs enfants. Les travailleurs qui n'ont pas d'enfants en âge de scolarité peuvent, quant à eux, profiter de tarifs avantageux en partant en vacances hors saison. Dans pareils cas, le travail d'étudiant est souvent une solution idéale pour garantir la continuité du processus de production.

De même, l'on peut également faire appel à l'étudiant pour faire face à un surcroît temporaire de travail et limiter, de cette manière, la charge de travail des travailleurs permanents. Il en résulte un climat de travail agréable et moins stressant. Pareil système est particulièrement bénéfique au secteur de la distribution et au secteur horeca, qui connaissent une pénurie importante de personnel expérimenté lors des pics d'activité tels que la période des fêtes de fin d'année, les jours de beau temps, les longs week-ends, etc.

Du reste, les auteurs remarquent que la flexibilité des étudiants est un des éléments permettant de lutter contre le travail au noir. Le fait d'engager un étudiant permet de faire face en toute légalité à un surcroît de travail soudain, qui oblige souvent les travailleurs à prester des heures supplémentaires au noir.

Le cadre juridique actuel n'est cependant pas conçu de manière à stimuler les étudiants à travailler au cours de l'année académique. Il est peu question de flexibilité et tant les étudiants, les bureaux d'intérim, les employeurs que les parents se plaignent de l'opacité et de l'inadéquation de la législation relative au travail d'étudiant.

Tout d'abord, on ne sait pas au juste qui peut prétendre au statut d'étudiant. Différents critères sont utilisés à l'heure actuelle.

En vertu du Code des impôts sur les revenus, un étudiant est à la charge de ses parents si ses revenus annuels ne dépassent pas un certain montant.

Pour la cotisation de solidarité (c'est-à-dire le taux ONSS avantageux), un étudiant est quelqu'un qui ne travaille pas plus que vingt-trois + vingt-trois jours. À cet égard, il est curieux que l'on ne fasse aucune différence entre une journée de travail de deux heures ou une journée de travail de sept heures. Pourtant,

Omdat een student in hoofdzaak nog altijd studeert, kan hij lacunes in het aanbod van arbeidskrachten invullen als flexibel inzetbare werkracht tijdens lesvrije uren, vakantie- of feestdagen en weekends. Bedrijven worden immers in toenemende mate geconfronteerd met de vraag naar werknemersflexibiliteit. Het gaat dan voornamelijk om een beter spreiding van verlofperiodes. Vooral werknemers met kinderen zijn vragende partij om ook tijdens de herfst-, kerst-, krokus- en/of paasvakantie verlof te kunnen nemen omdat er tijdens die periodes vaak geen kinderopvang beschikbaar is of omdat ze tijd willen vrijmaken voor hun kinderen. Werknemers zonder schoolgaande kinderen kunnen dan weer genieten van de voordelige tarieven wanneer zij op vakantie kunnen gaan buiten het hoogseizoen. Studententarief is in zo'n gevallen vaak een ideale oplossing om de continuïteit van het productieproces te garanderen.

Ook bij het opvangen van tijdelijke vermeerdering van werk kan de student ingeschakeld worden om op die manier de werkdruk op de vaste werknemer te beperken. Dit leidt tot een aangenaam werkklimaat en minder stress. Vooral de distributie- en horecasector zijn bij een dergelijke regeling erg gebaat, daar zij op piekmomenten, zoals de eindejaarsperiode, terrasjesweer, verlengde weekends, enz., een groot tekort aan personeel ervaren.

Bovendien merken de indieners op dat de flexibiliteit van studenten een element is in de strijd tegen het zwartwerk. Daar waar vaak door een plotse vermeerdering van werk werknemers eerder geneigd zijn om in het zwart overuren te presteren, kan de aanwerving van een student voor die paar uur een legaal alternatief bieden.

Het huidige wettelijke kader is er echter niet genoeg op voorzien om studenten te stimuleren een job aan te nemen doorheen het schooljaar. Van flexibiliteit is weinig sprake en zowel studenten, jobdiensten, werkgevers als ouders worstelen met de ondoorzichtigheid en de ontoereikendheid van de wetgeving rond studententarief.

Vooreerst bestaat er onduidelijkheid over wie nu juist kan genieten van het studentenstatuut. Er worden momenteel verschillende criteria gehanteerd.

Op grond van het Wetboek van de inkomstenbelastingen is een student ten laste van de ouders als hij per jaar niet meer verdient dan een bepaald bedrag.

Voor de solidariteitsbijdrage (dit wil zeggen het voordelige RSZ-tarief) is een student iemand die niet meer werkt dan drieëntwintig + drieëntwintig dagen. Hierbij is het opmerkelijk dat er geen verschil wordt gemaakt tussen een dag van twee uur of een dag van zeven uur werken. Drieëntwintig dagen van twee uur/

vingt-trois journées de deux heures représentent quarante-six heures de travail tandis que vingt-trois journées de sept heures représentent 161 heures de travail, ce qui est une différence de taille.

Parmi les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier des allocations familiales, figure la condition qu'un étudiant peut travailler maximum 240 heures par trimestre, à l'exception du troisième trimestre.

Les auteurs souhaitent donc instaurer un statut d'étudiant simple et univoque dans le cadre duquel les critères pour les allocations familiales, le taux ONSS, les impôts et le droit du travail seraient harmonisés.

Les auteurs définissent un étudiant comme étant un jeune âgé de quinze ans minimum qui est inscrit dans un établissement d'enseignement agréé pour au minimum vingt-sept crédits par an (enseignement supérieur) ou dix-sept heures de cours par semaine (enseignement secondaire). Qui plus est, l'étudiant jobiste peut travailler au maximum 240 heures par trimestre, ce qui est moins qu'un temps partiel régulier. Il ne peut dépasser le plafond de 240 heures qu'au cours du troisième trimestre. L'étudiant a ainsi la possibilité de travailler 400 heures d'affilée pendant les vacances d'été.

Si l'étudiant répond à ces critères, les allocations familiales sont maintenues. Il est important, à cet égard, de noter que nous prévoyons aussi le maintien des allocations familiales pour les étudiants handicapés bénéficiant d'allocations familiales majorées. Actuellement, un piège à l'emploi important existe pour ces étudiants: travailler ne rapporte pas. Si un étudiant handicapé ne veut pas travailler dans un atelier protégé et que ses revenus sont supérieurs à 443 euros, il perd six mois d'allocations familiales majorées. Le même régime doit s'appliquer à tous les étudiants, qui doivent tous pouvoir bénéficier des allocations familiales s'ils travaillent moins de 240 heures par trimestre.

Deuxièmement, il y a un problème au niveau de la définition du statut actuel du travail étudiant. Actuellement, un étudiant ne jouit d'un taux ONSS avantageux que s'il ne travaille pas plus de vingt-trois jours pendant l'année académique et vingt-trois jours pendant les vacances d'été. Il a été dit précédemment que le système de jours ne répond pas à la demande de flexibilité des employeurs et des étudiants. Lorsqu'un étudiant ne travaille que deux heures par jour, par exemple, l'ONSS considère qu'il s'agit d'une journée complète, ce qui est déloyal par rapport aux étudiants qui travaillent sept heures par jour, par exemple.

De surcroît, l'on sanctionne plus que de raison. Si un étudiant travaille plus que les vingt-trois + vingt-trois jours, l'ONSS applique le taux intégral avec effet rétroactif. Il n'existe toutefois pas de système de contrôle efficace permettant à l'employeur d'éviter de

dag komt nochtans overeen met zesenvestig uur, terwijl drieëntwintig dagen van zeven uur/dag overeenkomt met 161 uur, wat toch een belangrijk verschil is.

In de voorwaarden voor het recht op kinderbijslag wordt bepaald dat een student maximum 240 uur per kwartaal mag werken, met uitzondering van het derde kwartaal.

Daarom streven de indieners naar een eenvoudig en eenduidig studentenstatuut, waarbij de criteria voor kinderbijslag, RSZ-tarief, de belastingen en het arbeidsrecht op elkaar worden afgestemd.

Een student wordt door de indieners gedefinieerd als: jongeren van minstens vijftien jaar die ingeschreven zijn aan een erkende onderwijsinstelling voor minstens zevenentwintig studiepunten per jaar (hoger onderwijs) of zeventien uur les per week (middelbaar onderwijs). De jobstudent mag bovendien maximum 240 uur per kwartaal werken, wat minder is dan een reguliere *parttime*. Enkel in het derde kwartaal kan het maximum van 240 uur overschreden worden. Op die manier verkeert de student in de mogelijkheid om in de zomervakantie 400 uur aan een stuk te werken.

Als de student aan deze criteria voldoet, wordt de kinderbijslag behouden. Belangrijk hierbij is dat wij dit ook doortrekken naar studenten met een handicap die genieten van een verhoogde kinderbijslag. Momenteel bestaat er een belangrijke inkomensval voor deze studenten: werken loont niet. Als een student met een handicap niet wil werken in een beschutte werkplaats en zijn of haar inkomen hoger is dan 443 euro, dan verliest hij voor zes maanden het verhoogde kindergeld. Voor alle studenten moet dezelfde regeling gelden: recht op kinderbijslag onder de 240 uur werk per kwartaal.

Ten tweede bestaat er een probleem over de invulling van het huidige statuut voor studentenarbeid. Nu geniet een student enkel van een voordelig RSZ-tarief als hij niet meer dan drieëntwintig dagen tijdens het jaar en drieëntwintig dagen in de zomer werkt. Eerder werd vernoemd dat het dagensysteem niet tegemoet komt aan de vraag naar flexibiliteit door zowel werkgevers als studenten. Wanneer een student bijvoorbeeld slechts twee uren werkt op een dag, wordt dit als een volle dag aangezien door de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ), wat een oneerlijke behandeling is vergeleken bij studenten die bijvoorbeeld zeven uur per dag werken.

Daarenboven wordt er onredelijk gesanctioneerd. Als een student toch meer werkt dan de drieëntwintig + drieëntwintig dagen, rekent de RSZ met terugwerkende kracht het volledige tarief aan. Er bestaat echter geen afdoend controlesysteem voor de werk-

se trouver dans ce genre de situation. En outre, c'est uniquement le dernier employeur qui devra rembourser la totalité de la cotisation ONSS. En d'autres termes, le dernier employeur paie également pour les jours que l'étudiant n'a pas prestés chez lui.

Pour résoudre les deux problèmes, les auteurs prévoient pour chaque étudiant un quota de 400 heures, au lieu des vingt-trois + vingt-trois jours, au taux ONSS avantageux (cotisation de solidarité). Si un étudiant décide de travailler plus de 400 heures par an, il prestera sa 401^e heure de travail au taux ONSS ordinaire. C'est à partir de ce moment qu'il ne bénéficiera plus des avantages du statut d'étudiant. Bien entendu, l'étudiant ne sera pas pénalisé rétroactivement. Il conservera donc le bénéfice des 400 premières heures prestées au taux réduit.

En contrepartie de cette concession qui lui est faite, nous lui demandons aussi une petite contribution : il devra comptabiliser lui-même son total d'heures de travail. S'il s'avère qu'il a travaillé plus de 400 heures à un taux ONSS avantageux, ce n'est pas l'employeur, mais c'est l'étudiant qui sera prié de rembourser la différence. En effet, c'est à partir de ce moment qu'il y aura fraude. L'employeur sera réputé avoir agi de bonne foi puisque c'est l'étudiant qui doit l'informer du nombre d'heures qu'il peut encore prester dans son entreprise au taux ONSS avantageux. Les auteurs de la présente proposition de loi proposent dès lors d'insérer une clause supplémentaire dans le contrat de travail d'étudiant, précisant le nombre d'heures de travail que l'étudiant pourra accomplir pour l'employeur concerné à un taux ONSS avantageux.

Comme c'est le cas dans le statut étudiant actuel, nous proposons de permettre aux étudiants jobistes de travailler à un taux ONSS réduit, mais seulement pour une durée de travail de 400 heures. Ce taux ONSS réduit porte également le nom de «cotisation de solidarité». C'est en 1997 que le législateur a instauré une cotisation de solidarité sur la rémunération des étudiants, 5 % étant à charge de l'employeur et 2,5 % à charge de l'étudiant. Toutefois, cette cotisation de solidarité n'ouvre aucun droit en matière de sécurité sociale et elle doit être considérée comme une contribution de l'étudiant au régime des travailleurs salariés. De plus, une exonération de précompte professionnel est accordée aux mêmes conditions.

Le travail d'étudiant est par définition temporaire et ce caractère est renforcé par le plafonnement de la quotité immunisée d'impôt qui permet aux étudiants de rester fiscalement à charge de leurs parents. Nous souhaitons porter le plafonnement de la quotité immunisée d'impôt à 1 650 euros, de façon à réaliser une meilleure adéquation avec le nombre d'heures de travail qui peuvent être prestées par un étudiant jobiste.

gever om dergelijke situaties te vermijden. Bovendien is het enkel de laatste werkgever die opdraait voor de terugbetaling van de gehele RSZ-bijdrage. Met andere woorden : de laatste werkgever draait ook op voor de dagen dat de student niet bij hem of haar heeft gewerkt.

Om beide problemen op te lossen voorzien de indieners voor elke student een pakket van 400 uren, in plaats van drieëntwintig + drieëntwintig dagen, aan het voordelige RSZ-tarief (solidariteitsbijdrage). Indien een student beslist om meer dan 400 uren per jaar te werken, zal het 401^e uur gewerkt worden tegen het normale RSZ-tarief. Hij geniet vanaf dat moment niet meer van de voordelen van het studentenstatuut. Er wordt uiteraard niet gesanctioneerd met terugwerkende kracht. De eerste 400 uren tegen verlaagd tarief blijven dus verworven.

Voor deze tegemoetkoming aan de student, vragen wij echter ook een inbreng van de student : hij wordt zelf verantwoordelijk gesteld om zijn aantal werkuren bij te houden. Indien blijkt dat hij langer dan 400 uur tegen een voordelig RSZ-tarief heeft gewerkt, zal niet de werkgever, maar de student aangesproken worden om het verschil terug te betalen. Op dat moment is er immers sprake van fraude. De werkgever wordt geacht te goeder trouw te hebben gehandeld, daar de student hem op de hoogte moet brengen van het aantal uren dat hij nog kan presteren voor die werkgever tegen het voordelig RSZ-tarief. De indieners van dit wetsvoorstel stellen dan ook voor om een extra clausule in het studentencontract op te nemen, waarin vermeld wordt hoeveel uur de student voor de desbetreffende werkgever tegen een voordelig RSZ-tarief zal werken.

Wij opteren ervoor, net als in het huidige studentenstatuut, om de jobstudenten te laten werken tegen een verlaagd RSZ-tarief, zij het enkel voor 400 uur arbeidstijd. Dit verlaagd RSZ-tarief wordt ook «solidariteitsbijdrage» genoemd. Sinds 1997 werd een solidariteitsbijdrage ingesteld op het loon van studenten *a rato* van 5 % werkgevers- en 2,5 % werknemersbijdragen. Deze solidariteitsbijdrage geeft echter geen rechten inzake sociale zekerheid en moet gezien worden als een solidariteitsbijdrage van studenten aan het werknemersstelsel. Onder dezelfde voorwaarden is men ook vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing.

Studentenarbeid is per definitie een tijdelijk gegeven dat wordt versterkt door de begrenzing van de belastingvrije som opdat studenten fiscaal ten laste van hun ouders zouden blijven. Wij wensen deze belastingvrije som tot 1 650 euro te verhogen, zodat zij beter in verhouding zou zijn met het aantal uren dat een jobstudent mag werken.

Il faut qu'il soit également possible, pour un employeur, d'engager définitivement dans la même fonction un jeune ayant achevé avec succès un job d'étudiant dans son entreprise, au cours de la même année civile. Pareil procédé ne doit pas remettre en question le droit à la cotisation de solidarité dont l'étudiant a bénéficié pendant 400 heures, lorsqu'il était sous contrat d'étudiant. Lorsqu'un étudiant jobiste a fait bonne impression et brigue un contrat définitif pour la même fonction, il ne doit pas être pénalisé. Il faut même encourager de telles promotions.

D'autre part, il faut également rendre le contrat de travail pour étudiants jobistes plus flexible. En effet, en l'état actuel du droit du travail, l'étudiant ne peut conclure un «contrat de travail pour étudiants» et bénéficier de la protection qui en découle que si le contrat concerne des périodes de travail qui ne sont pas inférieures à trois heures et s'il a une durée maximale de six mois.

Nous souhaitons ramener la durée minimale des périodes de travail à deux heures, afin d'obtenir des garanties maximales de flexibilité, et porter la durée maximale à un an. En effet, les études s'organisent également par cycle d'un an.

Enfin, les auteurs ont l'intention de modifier aussi le critère fiscal permettant de considérer l'étudiant comme une personne à charge, et de le remplacer par un critère unique pour travail étudiant, à savoir l'équivalent de 240 heures de travail par trimestre à un revenu moyen.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE II

Modification du Code des impôts sur les revenus 1992

Article 2

L'article 143 du Code des impôts sur les revenus 1992 énumère les ressources dont il est fait abstraction pour déterminer le montant net des ressources de la personne à charge. La période d'occupation pour laquelle l'étudiant est exonéré de cotisations de sécurité sociale et soumis à une cotisation de solidarité est portée de quarante-six jours à 400 heures. Par voie de conséquence, l'on adapte aussi les ressources dont il est fait abstraction pour déterminer le montant net des ressources des personnes à charge.

Het moet ook mogelijk zijn als werkgever, om een jongere vast aan te werven in dezelfde functie, nadat hij als student succesvol een studentenjob volbracht heeft bij diezelfde werkgever gedurende hetzelfde kalenderjaar. Een dergelijke actie mag geen weerslag hebben op het recht op solidariteitsbijdrage dat hij heeft verkregen gedurende 400 uur, wanneer hij onderworpen was aan een studentencontract. Wanneer een jobstudent een goede indruk maakt en aanspraak maakt op een vast contract voor diezelfde functie, dan mag dit niet gesanctioneerd worden. Meer nog, dit moet gestimuleerd worden.

Verder moet ook de arbeidsovereenkomst voor jobstudenten zelf flexibeler worden. Volgens het huidige arbeidsrecht kan de student immers enkel een «arbeidsovereenkomst voor studenten» afsluiten en de bijhorende bescherming genieten als het contract minstens drie uur en maximum zes maanden loopt.

Wij willen die minimumduur verlagen tot twee uur om een maximale garantie tot flexibiliteit te verkrijgen, en het maximum uitbreiden tot een jaar. Studeren doe je immers ook voor een jaar.

Ten slotte hebben de indieners de bedoeling om ook het fiscale criterium om studenten ten laste te nemen naar het eenheids criterium voor studentenarbeid te laten evolueren, namelijk naar een equivalent van 240 uren arbeid per kwartaal aan een gemiddeld inkomen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

HOOFDSTUK II

Wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Artikel 2

In artikel 143 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 worden de bestaansmiddelen die niet in aanmerking komen voor de berekening van het nettobedrag van de bestaansmiddelen van de persoon ten laste opgesomd. De periode van tewerkstelling waarvoor de student wordt vrijgesteld van socialezekerheidsbijdrage en wordt onderworpen aan een solidariteitsbijdrage werd opgetrokken van zesenzeventig dagen naar 400 uren. Daarmee gepaard gaand, worden ook de bestaansmiddelen die niet in aanmerking komen voor de berekening van het nettobedrag van de bestaansmiddelen van personen ten laste, aangepast.

CHAPITRE III

**Modification de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail et de l'arrêté royal
du 14 juillet 1995 excluant
certaines catégories d'étudiants
du champ d'application du Titre VI
de la loi du 3 juillet 1978
relative aux contrats de travail**

Articles 3 et 4

L'article 120*bis* inscrit dans la loi une définition précise des personnes qui peuvent être engagées sous statut d'étudiant.

Il s'agit en premier lieu des personnes dont les études constituent l'occupation principale. Par conséquent, les étudiants de l'enseignement secondaire doivent suivre au moins dix-sept heures de cours par semaine. Les étudiants de l'enseignement supérieur doivent comptabiliser au moins vingt-sept crédits par an. Les étudiants qui suivent moins de dix-sept heures de cours par semaine ou comptent moins de vingt-sept crédits par an ne peuvent pas être engagés comme étudiants puisque les études ne constituent pas leur occupation principale. En outre, un étudiant ne peut travailler que 240 heures par trimestre.

En insérant un article 120*ter*, l'on inscrit dans la législation sur les allocations familiales une dérogation pour le troisième trimestre, qui permet à un étudiant de travailler plus de 240 heures durant les vacances d'été.

Article 5

En l'état actuel de la législation, les étudiants ne peuvent pas conclure un contrat de travail pour une durée supérieure à six mois. Cependant, l'année académique s'étend sur douze mois, si bien qu'il est logique et souhaitable que les étudiants puissent dorénavant conclure un contrat de travail pour une durée maximale d'un an.

CHAPITRE IV

Durée du travail

Article 6

Cet article est motivé par le souci de flexibiliser l'emploi. Les exceptions à la règle générale visée à l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, selon laquelle les contrats de travail ne peuvent prévoir des périodes de travail inférieures à trois heures, sont élargies. Désormais, les travailleurs visés à l'article 17*bis* de l'arrêté royal du 28 novembre 1969

HOOFDSTUK III

**Wijziging van de wet van 3 juli 1978
betreffende de arbeidsovereenkomsten en
van het koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij
sommige categorieën studenten
uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet
van 3 juli 1978 betreffende
de arbeidsovereenkomsten worden gesloten**

Artikelen 3 en 4

Artikel 120*bis* voegt een duidelijke definitie van personen die als student kunnen worden tewerkgesteld in de wet in.

Het gaat in de eerste plaats om personen van wie de hoofdzakelijke bezigheid studeren is. Studenten van het middelbaar onderwijs moeten daarom minstens zeventien uur les volgen per week. Studenten uit het hoger onderwijs moeten minstens zevenentwintig studiepunten per jaar afwerken. Studenten die respectievelijk minder dan een uur les volgen per week en minder dan zevenentwintig studiepunten per jaar afleggen, kunnen niet als student worden tewerkgesteld, aangezien hun hoofdbezigheid niet studeren is. Een student mag ook slechts 240 uur per kwartaal werken.

Met de invoeging van een artikel 120*ter* wordt in de lijn van de wetgeving rond de kinderbijslag een uitzondering op het derde kwartaal voorzien, waardoor een student in de zomervakantie meer dan 240 uur kan werken.

Artikel 5

Op grond van de huidige wetgeving kunnen studenten geen arbeidsovereenkomst afsluiten voor een duur langer dan zes maanden. Het academiejaar bestrijkt echter één jaar, zodat het logisch en wenselijk is dat studenten voortaan een arbeidsovereenkomst kunnen sluiten voor de maximale duur van één jaar.

HOOFDSTUK IV

Arbeidsduur

Artikel 6

Dit artikel werd ingevoegd vanuit de bekommernis om flexibele tewerkstelling mogelijk te maken. De uitzonderingen op de algemene regel dat arbeidsovereenkomsten voor niet minder dan drie uren mogen worden afgesloten, zoals bepaald door artikel 21 van de arbeidswet van 16 maart 1971, worden uitgebreid. Voortaan kunnen ook de werknemers bedoeld in het

pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, adapté par la présente loi, peuvent eux aussi déroger à la règle des trois heures minimum. Cette dérogation doit permettre, par exemple, au secteur horeca d'engager des étudiants pour des périodes de travail inférieures à deux heures pendant les heures de pointe.

CHAPITRE V

Cotisations de sécurité sociale et cotisations de solidarité

Article 7

En vertu de cet article, chaque étudiant se voit attribuer un quota de 400 heures de travail par an, pour lesquelles il paye non pas des cotisations de sécurité sociale, mais une cotisation de solidarité. Les auteurs de la proposition ont opté pour un nombre d'heures déterminé plutôt que pour un nombre de jours, parce que le nombre d'heures de travail peut varier d'une journée de travail à l'autre. Quant au quota de 400 heures proposé, il correspond plus ou moins à vingt-trois jours + vingt-trois jours, dans l'hypothèse d'une journée de travail de huit heures.

L'étudiant peut travailler plus de 400 heures, mais il sera dans ce cas redevable, à partir de la 401^e heure, d'une cotisation de sécurité sociale au taux plein, tout en continuant à bénéficier des avantages dont il bénéficiait au départ. Les 400 heures d'occupation sous le régime de la cotisation de solidarité réduite sont ainsi un droit accordé à chaque étudiant sans distinction.

De son côté, l'étudiant doit lui-même tenir le décompte des heures durant lesquelles il a déjà travaillé sous le régime de la cotisation de solidarité, et il doit informer son employeur dès le moment où ce quota d'heures est dépassé. S'il ne le fait pas, ce sera lui, et non l'employeur, qui sera déclaré tenu de rembourser la différence. Pareille sanction et pareille responsabilité peuvent paraître lourdes pour l'étudiant, mais il ne faut pas oublier que celui-ci bénéficie de toute une série d'avantages, dont il ne peut évidemment pas abuser. En outre, lui seul peut connaître et prouver avec certitude le nombre d'heures qu'il a déjà prestées. L'employeur, de son côté, est censé agir de bonne foi. En effet, s'il y a plusieurs employeurs, il est impossible pour eux de savoir durant combien d'heures l'étudiant a déjà été occupé sous le régime de la cotisation de solidarité.

S'il travaille plus de 240 heures par trimestre (excepté pour le troisième trimestre), l'étudiant ne peut plus, selon la loi, être occupé en tant qu'étudiant et perd évidemment, pour le trimestre en question, le

bij deze wet aangepaste artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, afwijken van die grens van drie uren. Dat maakt het mogelijk dat studenten tijdens piekuren, in de horeca bijvoorbeeld, voor twee uren worden ingeschakeld.

HOOFDSTUK V

Socialezekerheidsbijdragen en solidariteitsbijdragen

Artikel 7

Op grond van dit artikel krijgt elke student een « rugzakje » van 400 uren per jaar. Deze 400 uren van tewerkstelling betalen zij geen socialezekerheidsbijdrage, doch slechts een solidariteitsbijdrage. Er wordt geopteerd voor een bepaald aantal uren in plaats van dagen omdat het aantal werkuren per werkdag kan verschillen. Er wordt geopteerd voor 400 uren omdat dit min of meer gelijkgesteld kan worden met de drieëntwintig + drieëntwintig dagen, als men er van uitgaat dat er acht uur op een dag gewerkt wordt.

De student mag meer dan 400 uren werken. Hij moet vanaf het 401e uur wel een volledige socialezekerheidsbijdrage betalen, maar blijft steeds genieten van de voordelen die hij eerder genoot. De 400 uren tewerkstelling tegen een verlaagde solidariteitsbijdrage zijn zodanig een recht dat aan elke student zonder onderscheid toekomt.

Hier staat tegenover dat de student zelf moet bijhouden hoeveel uren hij reeds tegen een solidariteitsbijdrage gewerkt heeft en dat hij zijn werkgever tijdig op de hoogte moet brengen wanneer dit aantal uren overschreden zal worden. Laat de student echter na dit te doen, dan wordt hij, en niet de werkgever, verantwoordelijk gesteld voor het verschil. Dit lijkt een zware sanctie en een grote verantwoordelijkheid voor de student. Deze geniet echter een heel aantal voordelen en mag daar uiteraard geen misbruik van maken. Bovendien is hij de enige die met zekerheid kan weten en aantonen hoeveel uren hij reeds gewerkt heeft. De werkgever, anderzijds, wordt geacht te goeder trouw te handelen. Bij pluraliteit van werkgevers, wordt het voor hen immers onmogelijk te achterhalen hoeveel uur de student reeds werd tewerkgesteld tegen een solidariteitsbijdrage.

Werkt men meer dan 240 uren per kwartaal (met uitzondering van het derde kwartaal), dan kan men volgens de wet niet meer als student worden tewerkgesteld en verliest men voor dat kwartaal uiteraard het

privilège d'être occupé sous le régime de la cotisation de solidarité plutôt que sous celui des cotisations au taux plein. Là encore, l'étudiant est entièrement tenu de rembourser la différence, car lui seul peut vérifier qu'il ne dépasse pas le plafond des 240 heures. Toutefois, s'il satisfait à nouveau aux conditions requises au cours du trimestre suivant, il retrouve le bénéfice du droit d'être occupé en tant qu'étudiant.

Le § 3 de cet article vise à mettre un terme au système actuel qui prévoit qu'un étudiant jobiste ne peut pas être engagé comme travailleur permanent chez le même employeur au cours de la même année civile. Le recours à cette pratique était jusqu'à présent freiné par l'obligation, pour l'employeur, de payer les cotisations de sécurité sociale pour les vingt-trois derniers jours d'occupation. Cette sanction est à présent intégralement supprimée.

Article 8

Tous les étudiants peuvent donc être occupés pendant 400 heures par an sous le régime de la cotisation de solidarité. Celle-ci est sensiblement moins élevée que la cotisation de sécurité sociale, car les étudiants ne supportent tout simplement pas les mêmes risques sociaux et ne bénéficient pas des mêmes droits sociaux que les autres travailleurs. Alors qu'on appliquait auparavant deux barèmes différents, à savoir un barème pour les mois d'été et un barème pour le reste de l'année, les auteurs de la présente proposition choisissent de ne plus en utiliser qu'un seul. Ils ont opté pour le taux le plus bas des deux barèmes existants, c'est-à-dire une cotisation de solidarité de 2,5 % pour l'étudiant et une cotisation de solidarité de 5 % pour l'employeur.

*
* *

voorrecht om tegen een solidariteitsbijdrage tewerkgesteld te worden in plaats van tegen de volledige solidariteitsbijdrage. Opnieuw wordt de student volledig verantwoordelijk gesteld voor het verschil, aangezien enkel hij er kan op toezien dat hij de vooropgestelde grens van 240 uren niet overschrijdt. Voldoet men in het daaropvolgende kwartaal echter weer aan de gestelde voorwaarden, dan kan men opnieuw dit recht genieten.

In § 3 wordt er komaf gemaakt met de huidige situatie waarin jobstudenten niet kunnen aangeworven worden als vaste werknemers in eenzelfde kalenderjaar bij dezelfde werkgever. Vroeger werd een dergelijke actie afgeremd, daar de werkgever dan verplicht was om de RSZ-bijdrage te betalen voor de laatste drieëntwintig dagen van tewerkstelling. Deze sanctie valt nu volledig weg.

Artikel 8

Alle studenten kunnen dus jaarlijks 400 uren tewerkgesteld worden tegen een solidariteitsbijdrage. Die bedraagt aanzienlijk minder dan de socialezekerheidsbijdrage omdat studenten simpelweg niet dezelfde sociale risico's dragen en dezelfde sociale rechten krijgen als andere werknemers. Waar voordien twee verschillende maatstaven gehanteerd werden, één voor de zomermaanden en één voor de rest van het jaar, wordt in dit voorstel geopteerd voor slechts één maatstaf. Er werd gekozen voor het laagste percentage van de twee bestaande maatstaven, namelijk 2,5 % solidariteitsbijdrage voor de student en 5 % solidariteitsbijdrage voor de werkgever.

Nele LIJNEN.
Guido DE PADT.

*
* *

PROPOSITION DE LOICHAPITRE 1^{er}**Disposition générale**Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Modification du Code des impôts sur les revenus 1992

Art. 2

Dans l'article 143, 7^o, du Code des impôts sur les revenus 1992, inséré par la loi du 11 juillet 2005, le chiffre « 1 500 » est remplacé par le chiffre « 1 650 ».

CHAPITRE III

Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail

Art. 3

Au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est inséré un article 120*bis*, rédigé comme suit :

« Art. 120*bis*. — Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, il faut entendre par étudiant quiconque a atteint l'âge de quinze ans, travaille moins de 240 heures par trimestre et est inscrit dans un établissement scolaire de l'enseignement secondaire pour au moins dix-sept heures de cours par semaine ou dans un établissement scolaire de l'enseignement supérieur pour au moins vingt-sept crédits par an. »

Art. 4

Dans le même titre VII de la même loi est inséré un article 120*ter*, rédigé comme suit :

« Art. 120*ter*. — Un étudiant ne peut dépasser le plafond des 240 heures d'occupation que durant le 3^e trimestre. ».

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

Art. 2

In artikel 143, 7^o, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, ingevoegd bij de wet van 11 juli 2005, wordt het cijfer « 1 500 » vervangen door het cijfer « 1 650 ».

HOOFDSTUK III

Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van het koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten

Art. 3

In titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 120*bis* ingevoegd, luidende :

« Art. 120*bis*. — Voor de toepassing van deze wet en de uitvoeringsbesluiten ervan wordt als student beschouwd, elkeen die de leeftijd van vijftien jaar bereikt heeft, die minder dan 240 uur per kwartaal werkt en die ingeschreven is aan een onderwijsinstelling van het middelbaar onderwijs voor ten minste zeventien uur per week of aan een onderwijsinstelling van het hoger onderwijs voor ten minste zeventwintig studiepunten per jaar. »

Art. 4

In dezelfde titel VII van dezelfde wet wordt een artikel 120*ter* ingevoegd, luidende :

« Art. 120*ter*. — Enkel in het 3^e kwartaal kan een student meer dan 240 uur tewerkgesteld worden. ».

Art. 5

À l'article 1^{er}, 1^o, de l'arrêté royal du 14 juillet 1995 excluant certaines catégories d'étudiants du champ d'application du Titre VI de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les mots « six mois » sont remplacés par les mots « un an ».

CHAPITRE IV

Durée du travail

Art. 6

À l'article 2, 2^o, de l'arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs, les mots « articles 16 et 17 » sont remplacés par les mots « articles 16, 17 et 17bis ».

CHAPITRE V

Cotisations de sécurité sociale et cotisations de solidarité

Art. 7

L'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, remplacé par l'arrêté royal du 24 juin 1991 et modifié par les arrêtés royaux des 8 août 1997, 2 juin 1998, 26 mai 2002 et 10 novembre 2005, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 17bis. — § 1^{er}. Sont soustraits à l'application de la loi, les étudiants qui sont occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants, visé au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à concurrence de 400 heures de travail par an.

§ 2. L'étudiant est à nouveau soumis à la loi pour les heures qu'il effectue au-delà de celles pour lesquelles il est soustrait à l'application de la loi, comme prévu au § 1^{er}.

En cas de dépassement du nombre maximum d'heures pour lesquelles l'étudiant est soustrait à l'application de la loi, sans notification de ce dépassement à l'employeur, l'étudiant est tenu de rembourser la différence. L'employeur, qui est réputé agir de bonne foi, n'est pas tenu pour responsable.

Art. 5

In artikel 1, 1^o, van het koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van titel VI van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten, worden de woorden « zes maanden » vervangen door de woorden « een jaar ».

HOOFDSTUK IV

Arbeidsduur

Art. 6

In artikel 2, 2^o, van het koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers worden de woorden « artikelen 16 en 17 » vervangen door de woorden « artikelen 16, 17 en 17bis ».

HOOFDSTUK V

Socialezekerheidsbijdragen en solidariteitsbijdragen

Art. 7

Artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, vervangen bij het koninklijk besluit van 24 juni 1991 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 augustus 1997, 2 juni 1998, 26 mei 2002 en 10 november 2005, wordt vervangen als volgt :

« Art. 17bis. — § 1. Aan de toepassing van de wet worden onttrokken, de studenten die tewerkgesteld zijn in het kader van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, bedoeld bij titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, ten belope van 400 uren van tewerkstelling per jaar.

§ 2. Voor de uren die de student meer werkt dan deze waarvoor hij aan de toepassing van de wet wordt onttrokken, zoals bepaald bij § 1, is de student opnieuw aan de wet onderworpen.

Ingeval van overschrijding van het maximum aantal uren waarvoor de student aan de toepassing van de wet wordt onttrokken, zonder kennisgeving daarvan aan de werkgever, is de student gehouden tot terugbetaling van het verschil. De werkgever, die geacht wordt te goeder trouw te zijn, wordt niet verantwoordelijk gesteld.

En cas de dépassement, au cours d'un trimestre, du nombre maximum d'heures de travail qu'un étudiant peut prester conformément à l'article 120bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'étudiant est soumis à la loi pour la totalité de la période d'occupation au cours de ce trimestre.

§ 3. Au cours d'une même année civile, un jeune peut, au terme de sa période d'occupation en tant qu'étudiant, être engagé comme travailleur permanent par le même employeur sur la base d'un contrat de travail ordinaire. Cet engagement n'a aucune répercussion sur le droit au régime de la cotisation de solidarité dont il a bénéficié au cours des 400 heures qu'il a prestées en tant qu'étudiant. »

Art. 8

À l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant des mesures en vue de l'instauration d'une cotisation de solidarité pour l'occupation d'étudiants non assujettis au régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés, en application de l'article 3, § 1^{er}, 4^o, de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, modifié par la loi du 11 juillet 2005, sont apportées les modifications suivantes :

1^o le § 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Une cotisation de solidarité de 5 p.c à charge de l'employeur et de 2,5 p.c à charge du travailleur est due sur la rémunération des étudiants, visés à l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, à concurrence de 400 heures d'occupation par an. »;

2^o le § 1^{er}bis, inséré par la loi du 11 juillet 2005, est abrogé;

3^o au § 1^{er}ter, alinéas 1^{er} et 3, insérés par la loi du 3 juin 2007, les mots « par les § 1^{er} et § 1^{er}bis » sont chaque fois remplacés par les mots « par le § 1^{er} »;

4^o au § 4, modifié par les arrêtés royaux des 8 août 1997 et 11 juillet 2005, les mots « et au § 1^{er}bis » sont supprimés.

Ingeval van overschrijding van het maximum aantal uren van tewerkstelling per kwartaal om als student te kunnen worden tewerkgesteld, zoals bepaald in artikel 120bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten, is de student voor de volledige periode van tewerkstelling in dat kwartaal aan de wet onderworpen.

§ 3. In éénzelfde kalenderjaar kan een jongere na zijn tewerkstelling als student aangenomen worden als vaste werknemer via een gewone arbeidsovereenkomst door dezelfde werkgever. Dit heeft geen weerslag op recht op een solidariteitsbijdrage die de student gedurende 400 uren heeft verkregen tijdens de uitoefening van zijn studentenjob. »

Art. 8

In artikel 1 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 houdende maatregelen met het oog op de invoering van een solidariteitsbijdrage op de tewerkstelling van studenten die niet onderworpen zijn aan het stelsel van sociale zekerheid van de werknemers, met toepassing van artikel 3, § 1, 4^o, van de wet van 26 juli 1996 strekkende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie, gewijzigd bij de wet van 11 juli 2005, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. Op het loon van de studenten, bedoeld in artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der arbeiders, is ten belope van 400 uren van tewerkstelling per jaar een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 5 % ten laste van de werkgever en van 2,5 % ten laste van de werknemer. »;

2^o paragraaf 1bis, ingevoegd bij de wet van 11 juli 2005, wordt opgeheven;

3^o in paragraaf 1ter, eerste en derde lid, ingevoegd bij de wet van 3 juni 2007, worden de woorden « § 1 en § 1bis » en de woorden « de §§ 1 en 1bis » telkens vervangen door de woorden « § 1 »;

4^o in paragraaf 4, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 8 augustus 1997 en 11 juli 2005, worden de woorden « en in § 1bis » opgeheven.

CHAPITRE VI

Entrée en vigueur

Art. 9

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

HOOFDSTUK VI

Inwerkingtreding

Art. 9

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2011.

Nele LIJNEN.
Guido DE PADT.