

STUDENTENARBEID IN DE BOUWSECTOR



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu

STUDENTENARBEID IN DE BOUWSECTOR

Een student kan worden aangeworven gedurende de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen (m.a.w. zaterdag, zondag, feestdagen, krokusvakantie, paasvakantie, zomervakantie, herfstvakantie en kerstvakantie). We wijzen er wel op 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 uren 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.

SPECIFIEK VOOR 2021

Door de coronacrisis worden de gewerkte uren van de studenten in de zorg- en het onderwijssector in het eerste en tweede kwartaal van 2021 geneutraliseerd voor de berekening van het contingent van 475 uur.

Concreet betekent dit dat de uren die in het tweede kwartaal van 2021 als student in de zorg- en onderwijssector worden gewerkt, niet meetellen voor het contingent van 475 uur per kalenderjaar aan het verlaagde tarief van de solidariteitsbijdrage.

(De wet houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie werd gepubliceerd op 13 april 2021 in het BS.)



I. WIE KAN ALS STUDENT TEWERKGESTELD WORDEN?



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu

Personen van minimum 16 jaar oud (of 15 jaar wanneer men de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leerplan heeft gevolgd) en nog onderwijs met voltijds leerplan volgen.

Uitgesloten zijn:

- studenten die meer dan 12 maanden ononderbroken werken;
- studenten die enkel avondschool volgen of onderwijs met een beperkt leerplan volgen:
tenzij ze enkel deeltijds onderwijs volgen (dus niet tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een deeltijdse stageovereenkomst, een leerovereenkomst). Dan kan enkel tijdens de schoolvakanties een studentenovereenkomst gesloten worden

of

tenzij ze een systeem van alternerend leren en werken volgen, dat enerzijds bestaat uit een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid en, anderzijds uit een praktische opleiding op de werkplek onder volgende voorwaarden:

- de jongere moet als student tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever dan diegene waar hij zijn alternerende opleiding volgt;
- de jongere mag enkel als student tewerkgesteld worden gedurende de dagen dat hij geen theoretisch onderwijs of theoretische opleiding moet volgen, of niet aanwezig moet zijn op de werkvloer;
- de studentenarbeid is enkel mogelijk indien de jongere niet geniet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.
- studenten voor de onbezoldigde arbeid die zij als stagiair verrichten in het kader van hun studies.



2. FORMALITEITEN BIJ DE AANWERVING



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu

2.1 EEN SCHRIFTELIJKE STUDENTENOVEREENKOMST SLUITEN

Bij de indienstneming van een student moet een individuele, schriftelijke studentenovereenkomst worden opgesteld die welbepaalde gegevens bevat, uiterlijk op het tijdstip waarop de student in dienst treedt. De eerste 3 dagen worden beschouwd als een proeftijd tijdens welke elke partij zonder opzegging noch vergoeding een einde kan maken aan de overeenkomst.

Een model van een studentenovereenkomst kunt u op de website van de Confederatie Bouw (www.confederatiebouw.be - leden - modeldocumenten - personeelsbeheer - overeenkomst voor tewerkstelling van studenten) terugvinden.

De werkgever moet het studentencontract tijdens de tewerkstelling bijhouden. Na de tewerkstelling moet het nog 5 jaar bewaard worden. Een student moet ook verplicht een exemplaar van het arbeidsreglement overhandigd krijgen.

2.2 EEN DIMONA-AANGIFTE AAN DE RSZ DOEN

Alle werkgevers moeten een Dimona-aangifte aan de RSZ doen voor alle studenten die zij tewerkstellen.

2.2.1 PRINCIPE

Op basis van de gesloten overeenkomst doet de werkgever een Dimona-aangifte voor studenten en hij vermeldt daarbij de datum van het begin en het einde van de overeenkomst, 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 dagen wordt onmiddellijk afgetrokken van de teller die kan worden geraadpleegd door de student en de (toekomstige) werkgever.



OPGELET!

Bij het sluiten van een studentenovereenkomst moet de Dimona-aangifte gebeuren uiterlijk op de dag van het begin van de prestaties.

Gebeurt de aangifte laattijdig, dan worden alle geplande uren geacht te zijn gepresteerd buiten het contingent van 475 uren waardoor de normale RSZ-bijdragen verschuldigd zullen zijn.

De werkgever moet voor studenten volgende bijkomende gegevens meedelen:

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

Als er voldoende contingent beschikbaar was, 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.



2.2.2 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 uren 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, kan de werkgever dit aanpassen tot de vervaldag voor de aangifte van de DMFA waarin de aangegeven uren vallen. Hij is hier niet toe verplicht. Op basis van de cross-controles Dimona-DMFA zal de RSZ het contingent corrigeren. Deze correctie gebeurt volautomatisch, met een zekere vertraging van 2 maanden. De wijze waarop de RSZ het contingent zal corrigeren, verschilt naargelang de situatie waar er nog andere aangiftes zijn bij dezelfde werkgever in andere kwartalen, of niet.



2.2.3 MEERDERE AANGIFTES 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 dagen 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 dagen, blijft het aangegeven jaar saldo 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.

2.2.4 EÉN AANGIFTE BIJ DEZELFDE WERKGEVER

Wanneer de tewerkstelling van een student de kwartaalgrenzen niet overschrijdt, moet er slechts één Dimona gebeuren. Indien de student minder dagen presteert dan aangegeven in de Dimona, kan de werkgever spontaan een rechtzetting van het contingent doorvoeren tot de vervaldag van de DMFA waarin de aangegeven uren vallen. Na deze vervaldag zal de RSZ het studentencontingent corrigeren via cross-controles tussen de Dimona en de DMFA-gegevens. Indien de student meer dagen 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 urentewerkstelling.



2.3 TWEE C 3.2.A-CONTROLEKAARTEN OPMAKEN EN AAN DE STUDENT OVERHANDIGEN

Voor een student die als arbeider in de bouw zal tewerkgesteld worden, moeten er twee niet-nominatieve C 3.2.A-controlekaarten opgemaakt worden (één voor de lopende maand; één voor de volgende maand). De nummers van beide C 3.2.A-controlekaarten worden in de Dimona-aangifte opgenomen.

Beide C 3.2.A-controlekaarten moet de werkgever aan de student-arbeider overhandigen. De student-arbeider moet de controlekaart iedere werkdag invullen vooraleer hij effectief start met zijn normale arbeidstaak op de bouwplaats.

Voor studenten die onder het bediendestatuut werken, geldt de verplichting tot aflevering van C 3.2.A 's niet.



3. SOCIALE VERPLICHTINGEN



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu

3.1 LOON

Voor de studenten die als arbeider in de bouw worden tewerkgesteld, geldt er vanaf 1 juli 2021 (tot 30 juni 2022) volgend barema:

- € 9,664 voor de student die geen bouwopleiding volgt
- € 10,534 voor de student die een bouwopleiding volgt

Dit loon is het ganse jaar door geldig (ongeacht of de student tijdens de drie vakantiemaanden dan wel tijdens het schooljaar zal tewerkgesteld worden).

3.2 ARBEIDSTIJD

De voorschriften betreffende arbeidsduur, nachtarbeid, feestdagen, klein verlet, enz. zijn ook van toepassing op de studenten-werknemers. Sedert 1 september 2014 mogen studenten die een bouwopleiding volgen onder bepaalde voorwaarden ook op zaterdag tewerkgesteld worden in een bouwbedrijf.

3.3 ONDERWERPING AAN DE RSZ

3.3.1 GLOBALE BIJDRAGEVOET GEDURENDE HET HELE JAAR

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

3.3.2 CONSULTATIE VAN HET BESCHIKBARE STUDENTENCONTINGENT

Dankzij de aangifte van het aantal dagen 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.socialezekerheid.be).

3.3.3 GEVOLGEN BIJ OverschRIJDING VAN HET BESCHIKBARE CONTINGENT

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.

3.4 STELSEL WEERVERLET- EN GETROUWHEIDSGEGELS

Er moeten geen getrouwheids- en/of weerverletzegels voor de studenten-bouwvakarbeiders betaald worden.

3.5 ARBEIDSONGEVALLEN

De verzekeringsinstelling die het personeel tegen arbeidsongevallen verzekert, dient verwittigd te worden ten laatste bij de indienstneming van een student. Voor de student moet de premie arbeidsongevallen betaald worden.



3.6 RECHT OP 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 (de 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.



4.VERBODEN WERKZAAMHEDEN EN VEILIGHEIDSMATREGELEN



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu

Om veiligheidsredenen zijn een aantal activiteiten die verboden zijn voor werknemers onder 18 jaar ook verboden voor alle studenten-werknemers, ongeacht hun leeftijd.

Deze beperkingen gelden 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.



5. FISCALE VERPLICHTINGEN



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu

5.1 DE STUDENT ALS KIND TEN LASTE

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

- 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 het inkomstenjaar 2021 moet de student dus nog deel uitmaken van het gezin op 1 januari 2022;
- 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 € 3.410,00 netto (of € 4.920,00 indien de vader of de moeder als alleenstaande wordt beschouwd).

Voorbeeld: De zoon van een zelfstandig schrijver helpt tijdens de vakantie in de schrijverij. 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;

- zijn nettobestaansmiddelen mogen een bepaald bedrag niet overschrijden. De beroepsinkomsten van de student-werknemer worden nooit samengevoegd met de belastbare inkomsten van de ouders. De student-werknemer blijft fiscaal ten laste van de ouders indien zijn netto belastbaar inkomen niet hoger ligt dan € 3.410,00 netto (of, vóór de aftrek voor forfaitaire beroepskosten, € 4.262,50 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 € 4.920,00 (of € 6.150,00 bruto belastbaar, vóór aftrek van de forfaitaire beroepskosten) bedraagt.



5.2 BEDRIJFSVOORHEFFING

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

Er moet echter geen bedrijfsvoorheffing worden toegepast indien:

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

In het kader van de tewerkstelling van de student moet er een fiscale fiche 281.10 opgemaakt worden.

5.3 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 de door de werkgever ingehouden bedrijfsvoorheffing volledig of gedeeltelijk terug. Ze wordt volledig terugbetaald wanneer het netto belastbaar inkomen op jaarbasis voor 2020 niet hoger ligt dan € 8.990,00. Boven die grens is de student belastingen op zijn inkomsten verschuldigd. Hij zal echter een aanzienlijke teruggave van de bedrijfsvoorheffing krijgen omdat er voor de laagste inkomensgroepen weinig belasting wordt geheven.



MEER VRAGEN OVER STUDENTENARBEID IN DE BOUWSECTOR?



Ellen Keteleer
Juridisch adviseur
T 03 203 44 04
E Ellen.keteleer@confederatiebouw.be



Confederatie Bouw
Provincie Antwerpen

Bouw, energie & milieu