

Studentenarbeid — In de bouwsector



Embuild
ANTWERPEN

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 2023 kan een werkgever een student tewerkstellen voor een contingent van 600 uren (voorheen 475 uren) zonder onderworpen te zijn aan de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Er is dan enkel een solidariteitsbijdrage verschuldigd.

1. Wie kan als student tewerkgesteld worden?

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,
- (d) Enkel wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de werkplek, de studenten
 1. Die een systeem van alternerend leren en werken volgen dat bestaat uit, enerzijds, een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid en, anderzijds, een praktische opleiding op de werkplek en
 2. Die niet genieten van een werkloosheidsuitkering, noch van een inschakelingsuitkering.

Na recente aanpassingen aan de RSZ-instructies moet een onderscheid worden gemaakt tussen een tewerkstelling met overeenkomst voor studentenarbeid tijdens het schooljaar (die alleen maar kan plaatsvinden bij een andere werkgever dan die welke instaat voor de praktijkopleiding) en tijdens de zomervakantie (die ook kan plaatsvinden bij de werkgever die instaat voor de praktijkopleiding tijdens het schooljaar).



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 de aanwerving

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 [Embuild](#) 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 600 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 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.



2.2.4 *Één 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 uren tewerkstelling.

2.4 Loon

Voor de studenten die als arbeider in de bouw worden tewerkgesteld, geldt er vanaf 1 juli 2022 (tot 30 juni 2023) volgend barema:

- € 10,407 voor de student die geen bouwopleiding volgt
- € 11,345 voor de student die een bouwopleiding volgt

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

2.5 Arbeidstijd

De voorschriften betreffende arbeidsduur, nachtarbeid, feestdagen, klein verlet, enz. zijn ook van toepassing op de studenten- werknemers.

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 reden 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.

3. Sociaal statuut van de student

3.1 Globale bijdragevoet gedurende het hele jaar

Een student kan tijdens 600 uur 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.

3.2 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 van de sociale zekerheid (www.socialezekerheid.be).

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.

3.3 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.

4. Verboden werkzaamheden en veiligheidsmaatregelen

4.1 Verboden werkzaamheden en veiligheidsmaatregelen

De vaststelling van de data van de jaarlijkse vakantie 2023 dient op ondernemingsvlak te gebeuren. Met de syndicale afvaardiging of, bij afwezigheid ervan, de werknemers zelf moet er een akkoord gemaakt worden. Zodra een akkoord is bereikt, dient een bericht met de opgave van de data van de jaarlijkse vakantie aan het arbeidsreglement gehecht te worden.

In het arbeidsreglement moet ook vermeld worden:

- Ofwel de duur van de jaarlijkse vakantie en de modaliteiten voor de toekenning van de vakantie;
- Ofwel de verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen, met name het KB van 30 maart 1967 inzake de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie voor werknemers.

Deze vermelding mag in het arbeidsreglement ingevoerd worden zonder dat de procedure voor wijziging van het arbeidsreglement moet gevolgd worden. Elke werknemer moet wel een kopie van deze aanvulling ontvangen en in principe dient ook een afschrift te worden toegezonden aan het Toezicht op de Sociale Wetten. Deze aanvulling moet toegevoegd worden aan het arbeidsreglement dat ter beschikking ligt van de werknemers op een gemakkelijk toegankelijke plaats in de onderneming.

Van het bericht met de vermelding van de data van de jaarlijkse vakantie en van de vervangingsdag van de voormelde feestdagen dient er een afschrift te worden overgemaakt aan het Toezicht op de Sociale Wetten:

4.1.1. *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.

4.1.2. *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 Embuild.

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.

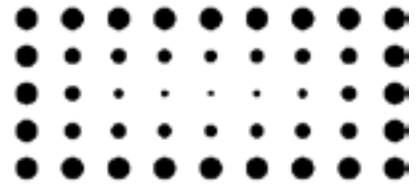
De werkgever is ertoe gehouden de nodige preventiemaatregelen te treffen voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de jongeren op het werk, zodat zij beschermd zijn tegen elk risico dat hun veiligheid, lichamelijke of geestelijke gezondheid, of ontwikkeling kan schaden.

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.





Embuild

ANTWERPEN

**Meer vragen over
studentenarbeid in
de bouwsector?**

Voor meer vragen contacteer:



Ellen Keteleer

Juridisch adviseur

T. 03 203 44 04

E. Ellen.keteleer@embuild.be



Catheline De Vree

Juridisch adviseur

T. 03 203 44 10

E. catheline.devree@embuild.be

