

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

20 juni 2008

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de regelgeving
betreffende de studentenarbeid**

(ingediend door
de heer Willem-Frederik Schiltz c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 juin 2008

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la réglementation relative
au travail des étudiants**

(déposée par
M. Willem-Frederik Schiltz et consorts)

SAMENVATTING

Momenteel kunnen studenten gedurende maximaal 23 dagen in de zomervakantie en 23 dagen daarbuiten tewerkgesteld worden aan een voordelig RSZ-tarief.

Dit wetsvoorstel strekt ertoe deze regeling te wijzigen door studenten toe te laten jaarlijks 400 uren te werken aan dit voordelig tarief.

Daarnaast beoogt dit voorstel de studentenarbeid te vereenvoudigen door de bepalingen inzake kinderbijslag, RSZ, belastingen en arbeidsrecht op elkaar af te stemmen.

RÉSUMÉ

Actuellement, les étudiants peuvent être occupés au maximum 23 jours pendant les vacances d'été et 23 jours en dehors de cette période à un taux d'ONSS avantageux.

Cette proposition de loi vise à modifier ce régime en permettant aux étudiants de travailler 400 heures par an à ce taux avantageux.

Elle vise en outre à simplifier le travail des étudiants en harmonisant les dispositions en matière d'allocations familiales, d'ONSS, d'impôts et de droit du travail.

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V – N-VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a+VI.Pro	:	Socialistische partij anders + VlaamsProgressieven	
VB	:	Vlaams Belang	

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Momenteel genieten studenten van een voordelig RSZ-tarief wanneer zij maximaal 23 dagen in de zomervakantie en 23 dagen tijdens het schooljaar werken. Wij zijn van mening dat een aanpassing van dit statuut zich opdringt.

Uit studies blijkt dat studeren en een kot huren een pak duurder is geworden dan vroeger. Het is belangrijk dat alle jongeren de kans krijgen om verder te studeren, onafhankelijk van hun sociale afkomst of financiële thuis-situatie. 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 zeker 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.

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 vakanties 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

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Actuellement, les étudiants bénéficient d'un taux d'ONSS avantageux s'ils travaillent au maximum 23 jours pendant les vacances d'été et 23 jours pendant l'année scolaire. Nous estimons qu'une adaptation de ce statut s'impose.

Des études révèlent qu'il est devenu sensiblement plus onéreux de faire des études et de louer une chambre d'étudiant qu'auparavant. Il est important que tous les jeunes aient la possibilité de poursuivre leurs études, indépendamment de leur origine sociale et de la situation financière de leur famille. Cela signifie que de plus en plus d'étudiants seront contraints de travailler pour financer leurs études et/ou pourvoir à leur subsistance.

Mais encourager les jeunes à travailler est positif pour d'autres raisons encore.

Acquérir une expérience professionnelle et un certain éthos du travail (rapport à l'autorité, collaboration avec d'autres, gestion d'un agenda, planification du travail, contact direct avec un secteur professionnel déterminé) sont autant de qualités qu'il ne faut pas sous-estimer et qui permettent à un jeune diplômé de décrocher plus facilement un emploi fixe. En outre, un jeune adulte qui travaille pour gagner sa vie, apprend, sans aucun doute, à mieux apprécier la valeur de l'argent et à mieux le gérer. C'est un acquis qui prouvera également son utilité par la suite dans sa vie d'adulte.

Dès lors que les études constituent toujours l'occupation principale d'un étudiant, il peut combler des pénuries de main-d'œuvre en tant que travailleur flexible durant ses heures de fourche, les vacances ou les jours fériés, et les week-ends. En effet, les entreprises sont de plus en plus souvent confrontées à la demande de flexibilité de la part de leur personnel, principalement en ce qui concerne une meilleure répartition des périodes de congé. Ce sont surtout les travailleurs qui ont des enfants qui souhaitent pouvoir prendre des congés durant les vacances de Toussaint, de Noël, de Carnaval et/ou de Pâques parce qu'il n'y a souvent pas de garde-rie pendant ces vacances ou qu'ils veulent passer du temps avec leurs enfants. Les travailleurs qui n'ont pas d'enfants scolarisés peuvent, quant à eux, bénéficier de prix avantageux en prenant leurs vacances en dehors de la haute saison. Le recours aux étudiants est alors souvent la solution idéale pour garantir la continuité du processus de production.

On peut également faire appel aux étudiants pour faire face à un surcroît de travail temporaire pour limiter ainsi

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 enzovoort een groot tekort aan personeel ervaren.

Bovendien merken wij op dat de flexibiliteit van studenten een element is in de strijd tegen het zwartwerk. Daar waar vaak door een plotse vermeerdering van werkwerknemers 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 studentenarbeid.

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 1992 is een student ten laste van de ouders als hij per jaar niet meer verdient dan een bepaald bedrag;

- voor de solidariteitsbijdrage (d.i. het voordelige RSZ-tarief) is een student iemand die niet meer werkt dan 23 + 23 dagen. Hierbij is het opmerkelijk dat er geen verschil wordt gemaakt tussen een dag van 2 uur of een dag van 7 uur werken. Zo komen 23 dagen van 2 uur/dag overeen met 46 uur, terwijl 23 dagen van 7 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 wij naar een eenvoudig en eenduidig studentenstatuut, waarbij de criteria voor kinderbijslag, RSZ-tarief, de belastingen en het arbeidsrecht op elkaar worden afgestemd.

Een student definiëren wij als volgt: jongeren van minstens 15 jaar die ingeschreven zijn aan een erkende onderwijsinstelling voor minstens 27 studiepunten per jaar (hoger onderwijs) of 17 uur les per week (middelbaar onderwijs). De jobstudent mag bovendien maximum

la pression qui pèse sur le personnel permanent, ce qui a pour effet d'améliorer l'ambiance de travail et de diminuer le stress. Ce système profite surtout au secteur de la distribution et de l'horeca, étant donné qu'ils connaissent de grosses pénuries de personnel en périodes de grande fréquentation, par exemple lors des fêtes de fin d'année, par beau temps lorsque les terrasses sont pleines, durant les week-ends prolongés, etc.

Nous observons en outre que la flexibilité des étudiants est un élément dans la lutte contre le travail au noir. Alors qu'en cas d'augmentation soudaine du volume de travail les travailleurs sont souvent plutôt tentés de prester des heures supplémentaires en noir, le recrutement d'un étudiant peut offrir une alternative légale pour ces quelques heures.

Le cadre légal actuel n'est toutefois pas suffisamment développé pour inciter les étudiants à accepter un emploi pendant l'année scolaire. Il y a peu de flexibilité et les étudiants, les services d'emplois, les employeurs et les parents sont tous confrontés à l'opacité et à l'insuffisance de la législation relative au travail d'étudiant.

Tout d'abord, l'ambiguïté règne quant aux bénéficiaires actuels du statut d'étudiant. Plusieurs critères sont actuellement utilisés:

- sur la base du Code des impôts sur les revenus 1992, un étudiant est à la charge de ses parents lorsque ses revenus annuels ne sont pas supérieurs à un montant fixé;

- dans le cadre de la cotisation de solidarité (c'est-à-dire le taux d'ONSS préférentiel), est étudiant celui qui ne travaille pas plus de 23 + 23 journées. On notera à cet égard qu'aucune distinction n'est établie entre travailler une journée de 2 heures et travailler une journée de 7 heures. Ainsi, 23 journées de 2 heures par jour correspondent à 46 heures, tandis que 23 journées de 7 heures par jour font 161 heures, ce qui représente malgré tout une différence importante;

- les conditions à remplir pour bénéficier du droit aux allocations familiales prévoient qu'un étudiant peut travailler au maximum 240 heures par trimestre, à l'exception du troisième trimestre.

C'est pourquoi nous voulons simplifier et clarifier le statut d'étudiant, en harmonisant les critères en matière d'allocations familiales, de taux d'ONSS, d'impôts et de droit au travail.

Notre définition de l'étudiant est la suivante: un jeune de moins de 15 ans inscrit dans un établissement scolaire reconnu, et ce, pour au moins 27 crédits par an (enseignement supérieur) ou 17 heures de cours par semaine (enseignement secondaire). L'étudiant jobiste

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 te werken. Als de student aan deze criteria voldoet, wordt de kinderbijslag behouden.

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 23 dagen tijdens het jaar en 23 dagen in de zomer werkt. Eerder werd vermeld dat het dagensysteem niet tegemoet komt aan de vraag naar flexibiliteit door zowel werkgevers als studenten. Wanneer een student bijvoorbeeld slechts 2 uren werkt op een dag, wordt dit als een volle dag aanzien door de RSZ, wat een oneerlijke behandeling is vergeleken bij studenten die bij voorbeeld 7 uur per dag werken.

Daarenboven wordt er onredelijk gesanctioneerd. Als een student toch meer werkt dan 23 + 23 dagen, rekent de RSZ met terugwerkende kracht het volledige tarief aan. Er bestaat echter geen afdoend controlesysteem voor de werkgever 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 in een pakket van 400 uren, in plaats van 23 + 23 dagen, aan het voordelige RSZ-tarief (solidariteitsbijdrage). Indien een student beslist om meer dan 400 uren per jaar te werken, zal het 401ste uur gewerkt worden aan het normale RSZ-tarief. Er wordt uiteraard niet gesanctioneerd met terugwerkende kracht. De eerste 400 uren aan 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 aan 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 aan het voordelige RSZ-tarief. Wij stellen dan ook voor om een extra verplichte clausule in het studentencontract op te nemen, waarin vermeld wordt hoeveel uur de student voor de desbetreffende werkgever aan een voordelig RSZ-tarief zal werken.

peut en outre travailler maximum 240 heures par trimestre, ce qui représente moins qu'un temps partiel régulier. Le maximum de 240 heures ne peut être dépassé qu'au cours du troisième trimestre. De cette manière, l'étudiant a la possibilité de travailler 400 heures durant les vacances d'été. Si l'étudiant remplit ces critères, les allocations familiales sont maintenues.

Un problème se pose également au niveau du contenu de l'actuel statut du travail d'étudiant. Aujourd'hui, l'étudiant bénéficie uniquement d'un taux d'ONSS avantageux s'il ne travaille pas plus de 23 jours pendant l'année + 23 jours pendant l'été. Nous avons indiqué ci-dessus que le système fondé sur le nombre de jours ne répond pas à la demande de flexibilité émanant tant des employeurs que des étudiants. Ainsi, par exemple, lorsqu'un étudiant ne travaille que 2 heures au cours d'une journée, cette prestation est considérée par l'ONSS comme une journée entière, ce qui constitue un traitement inéquitable par rapport à celui qui preste par exemple 7 heures de travail par jour.

De plus, les sanctions appliquées sont démesurées. Lorsqu'un étudiant preste davantage que 23 + 23 jours, l'ONSS lui applique le taux entier, avec effet rétroactif. Or, l'employeur ne dispose d'aucun système de contrôle efficace pour éviter de telles situations. De plus, c'est le dernier employeur qui assume seul le remboursement de l'intégralité de la cotisation de sécurité sociale. En d'autres termes, le dernier employeur paie aussi pour les jours pendant lesquels l'étudiant n'a pas travaillé pour lui.

Pour résoudre les deux problèmes, nous prévoyons pour chaque étudiant un paquet de 400 heures, au lieu de 2 x 23 jours, au taux d'ONSS avantageux (cotisation de solidarité). Si un étudiant décide de travailler plus de 400 heures par an, le taux d'ONSS normal lui sera appliqué à partir de la 401ème heure. La sanction n'est évidemment pas prise avec effet rétroactif. Les 400 premières heures à taux réduit restent donc acquises.

Nous demandons toutefois également à l'étudiant de s'investir en échange de cette intervention: il lui incombera de tenir à jour son nombre d'heures de travail. S'il s'avère qu'il a travaillé plus de 400 heures à un taux d'ONSS avantageux, c'est à l'étudiant, et non à l'employeur, que l'on demandera de rembourser la différence. Il est alors, en effet, question de fraude. L'employeur est réputé avoir agi de bonne foi, étant donné que l'étudiant doit l'informer du nombre d'heures qu'il peut encore prester pour lui au taux d'ONSS avantageux. Nous proposons dès lors d'intégrer dans le contrat d'étudiant une clause supplémentaire obligatoire mentionnant le nombre d'heures que l'étudiant prestera pour l'employeur concerné à un taux d'ONSS avantageux.

Wij opteren, net als in het huidige studentenstatuut, om de jobstudenten te laten werken aan 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 1650 euro te verhogen, zodat deze belastingvrije som beter in verhouding zou zijn met het aantal uren dat een jobstudent mag werken.

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 worden gestimuleerd.

Verder moet ook de arbeidsovereenkomst voor jobstudenten zelf flexibeler gemaakt worden. Volgens het huidige arbeidsrecht kan de student immers enkel een «arbeidsovereenkomst voor studenten» afsluiten, en de bijhorende bescherming genieten, als het contract minstens 3 uur en maximum 6 maanden loopt.

Wij willen die minimumduur verlagen tot 2 uur om een maximale garantie tot flexibiliteit te verkrijgen en het maximum uitbreiden tot 1 jaar. Studeren doe je immers ook voor een jaar.

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

Nous choisissons, à l'instar du statut d'étudiant actuel, de permettre aux étudiants de travailler à un taux d'ONSS réduit, fût-ce pour un temps de travail de 400 heures seulement. Ce taux d'ONSS réduit est également appelé «cotisation de solidarité». En 1997 a été instaurée une cotisation de solidarité sur la rémunération des étudiants à concurrence de 5% à charge de l'employeur et de 2,5% à charge du travailleur. Cette cotisation de solidarité n'ouvre toutefois aucun droit en matière de sécurité sociale et doit être considérée comme une contribution des étudiants au régime des travailleurs salariés. On est également exonéré de précompte professionnel sous les mêmes conditions.

Le travail des étudiants est, par définition, temporaire et ce caractère temporaire est renforcé par le plafonnement de la quotité exemptée d'impôt qui permet aux étudiants de rester fiscalement à charge de leurs parents. Nous souhaitons porter cette quotité exemptée d'impôt à 1650 euros, de manière à ce qu'elle soit mieux proportionnée au nombre d'heures qu'un étudiant peut prester.

L'employeur doit également avoir la possibilité d'engager définitivement un jeune qui a effectué avec succès un job d'étudiant auprès de ce même employeur au cours de la même année civile. L'engagement ne peut avoir d'incidence sur le droit à la cotisation de solidarité dont il a bénéficié pendant 400 heures alors qu'il travaillait dans les liens d'un contrat d'étudiant. Lorsqu'un étudiant jobiste laisse une bonne impression et qu'il peut prétendre à un contrat définitif, il ne peut être question de le sanctionner. Au contraire, il convient même d'encourager cette pratique.

Par ailleurs, le contrat de travail des étudiants jobistes doit être assoupli. Conformément aux dispositions actuelles du droit du travail, l'étudiant ne peut conclure un «contrat d'occupation d'étudiant», et bénéficier de la protection y afférente, que si le contrat couvre une période de trois heures au moins et de six mois au plus.

Nous proposons de ramener la durée minimale à deux heures afin d'obtenir une garantie maximale de flexibilité et de porter la durée maximale à un an. Les études s'étalent en effet, elles aussi, sur une année.

Enfin, le but est également d'aligner le critère fiscal retenu pour la prise en charge d'étudiants sur le critère unique en matière de job d'étudiant, à savoir l'équivalent de 240 heures de travail par trimestre moyennant un revenu moyen.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**HOOFDSTUK II****Wijziging van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992****Art. 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 sociale zekerheidsbijdrage en wordt onderworpen aan een solidariteitsbijdrage, wordt opgetrokken van 46 dagen naar 400 uren.

HOOFDSTUK III**Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 3**

Met de invoeging van een artikel 120/1, eerste lid, wordt een duidelijke definitie van personen die als student kunnen worden tewerkgesteld in de wet ingevoegd.

Het gaat in de eerste plaats om personen van wie de hoofdzakelijke bezigheid studeren is. Studenten van het middelbaar onderwijs moeten daarom minstens 17 uur les volgen per week. Studenten uit het hoger onderwijs moeten minstens 27 studiepunten per jaar afwerken. Studenten die respectievelijk minder dan 17 uur les volgen per week en minder dan 27 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 tweede lid wordt in de lijn van de wetgeving rond de kinderbijslag een uitzondering op het derde kwartaal ingevoerd, waardoor een student in de zomervakantie meer dan 240 uur kan werken.

COMMENTAIRE DES ARTICLES**CHAPITRE II****Modification du Code des impôts sur les revenus 1992****Art. 2**

L'article 143 du Code des impôts sur les revenus 1992 énumère les ressources qui ne sont pas prises en compte dans le calcul du montant net des ressources de la personne à charge. La période d'occupation durant laquelle l'étudiant est exempté de cotisation sociale et est soumis à une cotisation de solidarité est relevée de 46 jours à 400 heures.

CHAPITRE III**Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Art. 3**

L'article 120/1, alinéa 1^{er}, proposé, insère dans la loi une définition claire des personnes qui peuvent être occupées en tant qu'étudiant.

Il s'agit en premier lieu de personnes dont l'occupation principale est d'étudier. Les étudiants de l'enseignement secondaire doivent dès lors suivre au moins 17 heures de cours par semaine. Les étudiants de l'enseignement supérieur doivent accumuler au moins 27 crédits par an. Les étudiants qui suivent respectivement moins de 17 heures de cours par semaine et accumulent moins de 27 crédits par an ne peuvent être engagés en tant qu'étudiants, dans la mesure où leur occupation principale n'est pas d'étudier. Un étudiant ne peut en outre travailler que 240 heures par trimestre.

L'alinéa 2 proposé instaure, dans le prolongement de la législation relative aux allocations familiales, une exception pour le troisième trimestre, ce qui permet à un étudiant de travailler plus de 240 heures pendant les vacances d'été.

HOOFDSTUK IV

Wijziging 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. 4

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

HOOFDSTUK V

Wijziging van het koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers

Art. 5

Dit artikel werd ingevoegd vanuit de bekommernis om flexibele tewerkstelling mogelijk te maken. De uitzonderingen op de algemene regel dat arbeidsovereenkomsten minimaal voor drie uren worden afgesloten, bedoeld in artikel 21 van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden uitgebreid. Voortaan kunnen ook de werknemers bedoeld in het aangepaste artikel 17*bis* 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 de algemene regel. Dat maakt het mogelijk dat studenten tijdens piekuren, bijvoorbeeld in de horeca, voor 2 uren worden ingeschakeld.

HOOFDSTUK VI

Wijziging 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

Art. 6

Op grond van dit artikel krijgt elke student een 'rugzakje' van 400 uren per jaar. Op deze 400 uren van

CHAPITRE IV

Modification 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. 4

Sur la base de la législation actuelle, les étudiants ne peuvent pas conclure de contrat de travail d'une durée supérieure à six mois. L'année académique s'étend toutefois sur un an, si bien qu'il est souhaitable et logique que les étudiants puissent, à l'avenir, conclure un contrat de travail d'une durée maximale d'un an.

CHAPITRE V

Modification de l'arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs

Art. 5

Cet article a été inséré dans le souci de permettre la flexibilité d'emploi. Les exceptions à la règle générale selon laquelle les contrats de travail sont conclus pour une durée minimale de trois heures, visées à l'article 221 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, sont étendues. Dorénavant, les travailleurs visés à l'article 17*bis* modifié 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 peuvent également déroger à la règle générale. Cette disposition permet de faire appel à des étudiants pour deux heures durant les heures de pointe, par exemple dans l'horeca.

CHAPITRE VI

Modification 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

Art. 6

En vertu de cet article, chaque étudiant reçoit un quota de 400 heures par an. Sur ces 400 heures d'occupation,

tewerkstelling betalen zij geen sociale zekerheidsbijdrage, 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 23 + 23 dagen, als men er vanuit gaat dat er 8 uur op een dag gewerkt kan worden.

De student mag meer dan 400 uren werken. Hij moet vanaf het 401ste uur wel een volledige sociale zekerheidsbijdrage betalen, maar blijft steeds genieten van de voordelen die hij eerder genoot. De 400 uren tewerkstelling tegen een verlaagde solidariteitsbijdrage zijn 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 uren 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 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 van dit recht genieten.

In § 3 wordt er komaf gemaakt met de huidige situatie waarin jobstudenten niet kunnen worden aangeworven 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 23 dagen van tewerkstelling. Deze sanctie valt nu volledig weg.

il ne paie pas de cotisation de sécurité sociale, mais uniquement une cotisation de solidarité. Nous avons opté pour un nombre déterminé d'heures au lieu d'un nombre déterminé de jours, parce que le nombre d'heures de travail par journée de travail peut varier. Nous avons opté pour 400 heures, parce que ce nombre correspond plus ou moins à 23 + 23 jours, si l'on considère que huit heures peuvent être prestées sur une journée.

L'étudiant peut travailler plus de 400 heures. Il doit cependant payer, à partir de la 401ème heure, une cotisation de sécurité sociale complète, tout en continuant à bénéficier des avantages dont il bénéficiait précédemment. Les 400 heures d'occupation contre une cotisation de solidarité réduite constituent un droit revenant à tout étudiant sans distinction.

En contrepartie, l'étudiant doit tenir lui-même la comptabilité des heures déjà prestées qui sont soumises à une cotisation de solidarité et informer en temps utile son employeur du moment où ce nombre d'heures sera dépassé. Si l'étudiant omet cependant de le faire, c'est lui, et non l'employeur, qui est tenu responsable de la différence. Cela paraît une lourde sanction et une grande responsabilité pour l'étudiant. Celui-ci bénéficie toutefois de nombreux avantages et ne peut naturellement pas en faire un usage abusif. En outre, il est le seul qui puisse savoir et prouver avec certitude le nombre d'heures qu'il a déjà prestées. Pour sa part, l'employeur est réputé agir de bonne foi. En cas de pluralité d'employeurs, ceux-ci sont en effet dans l'impossibilité de déterminer combien d'heures soumises à une cotisation de solidarité l'étudiant a déjà prestées.

Si un étudiant travaille plus de 240 heures par trimestre (à l'exception du troisième trimestre), il ne peut plus, selon la loi, être occupé comme étudiant et perd naturellement le privilège, pour ce trimestre, d'être occupé en ne payant qu'une cotisation de solidarité au lieu d'une cotisation de sécurité sociale complète. L'étudiant assume une nouvelle fois tout à fait la responsabilité de la différence, étant donné qu'il est le seul à pouvoir veiller à ce qu'il ne dépasse pas la limite prévue de 240 heures. S'il répond de nouveau aux conditions posées au cours du trimestre suivant, il peut cependant de nouveau bénéficier de ce droit.

Le § 3 met fin à la situation actuelle où les étudiants jobistes ne peuvent être engagés en tant que travailleurs permanents par le même employeur durant la même année civile. Auparavant, l'employeur n'était pas encouragé à le faire parce qu'il était alors obligé de payer la cotisation ONSS pour les 23 derniers jours d'occupation. Cette sanction est maintenant entièrement supprimée.

HOOFDSTUK VII

Wijziging 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° 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

Art. 7

Alle studenten kunnen dus jaarlijks 400 uren tewerkgesteld worden tegen een solidariteitsbijdrage. Deze bedraagt aanzienlijk minder dan de sociale zekerheidsbijdrage 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 een maatstaf. Er werd gekozen voor het laagste percentage van de 2 bestaande maatstaven, namelijk 2,5% solidariteitsbijdrage voor de student en 5% solidariteitsbijdrage voor de werkgever.

Willem-Frederik SCHILTZ (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Sofie STAELRAEVE (Open Vld)
Bart TOMMELEIN (Open Vld)
Hilde VAUTMANS (Open Vld)

CHAPITRE VII

Modification 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°, 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

Art. 7

Tous les étudiants peuvent donc être occupés 400 heures par an moyennant une cotisation de solidarité. Celle-ci est beaucoup 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'auparavant, on utilisait deux normes différentes, une pour les mois d'été et une pour le reste de l'année, la présente proposition opte pour une seule norme. Il a été opté pour le pourcentage le moins élevé des deux normes existantes, à savoir 2,5% de cotisation de solidarité pour l'étudiant et 5% de cotisation de solidarité pour l'employeur.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK I****Inleidende 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°, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 worden de woorden «1500 EUR» vervangen door de woorden «1650 euro».

HOOFDSTUK III**Wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten****Art. 3**

In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 120/1 ingevoegd, luidende:

«Art. 120/1. — 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 17 uur per week of aan een onderwijsinstelling van het hoger onderwijs voor ten minste 27 studiepunten per jaar.

Enkel in het derde kwartaal kan een student meer dan 240 uur tewerkgesteld worden.»

PROPOSITION DE LOI**Chapitre Ier****Disposition introductive****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**

À l'article 143, 7°, du Code des impôts sur les revenus 1992, les mots «1500 EUR» sont remplacés par les mots «1650».

CHAPITRE III**Modification de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail****Art. 3**

Dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est inséré un article 120/1, libellé comme suit:

«Art. 120/1. — Pour l'application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, est considéré comme étudiant, quiconque a atteint l'âge de quinze ans, travaille moins de 240 heures par trimestre et est inscrit dans un établissement d'enseignement moyen pour au moins 17 heures par semaine ou dans un établissement d'enseignement supérieur pour au moins 27 crédits par an.

Un étudiant peut être occupé plus de 240 heures au cours du troisième trimestre seulement.»

HOOFDSTUK IV

Wijziging 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. 4

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 V

Wijziging van het koninklijk besluit van 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers

Art. 5

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 VI

Wijziging 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

Art. 6

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, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 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

CHAPITRE IV

Modification 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. 4

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 V

Modification de l'arrêté royal du 18 juin 1990 déterminant les dérogations à la limite minimale de la durée des prestations des travailleurs

Art. 5

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 VI

Modification 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

Art. 6

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, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 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

van studenten bedoeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ten belope van 400 uren per jaar.

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

In geval 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 kan in dat geval niet aansprakelijk worden gesteld.

In geval van overschrijding van het maximum aantal uren van tewerkstelling per kwartaal om als student te kunnen worden tewerkgesteld, bedoeld in artikel 120/1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de 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 uur heeft verkregen tijdens de uitoefening van zijn studentenjob.»

HOOFDSTUK VII

Wijziging 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° 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

Art. 7

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° van de wet van 26 juli 1996 strek-

loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à concurrence de 400 heures par an.

§ 2. Pour les heures de travail supplémentaires à celles pour lesquelles l'étudiant est soustrait à l'application de la loi, visées au § 1^{er}, l'étudiant est à nouveau soumis à la loi.

Si l'étudiant dépasse le nombre maximum d'heures pour lesquelles il est soustrait à l'application de la loi sans en informer l'employeur, il est tenu de rembourser la différence. Dans ce cas, l'employeur ne peut être tenu pour responsable.

En cas de dépassement du nombre maximum d'heures de travail durant lesquelles un étudiant peut être occupé par trimestre, visé à l'article 120/1 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 être engagé, après son occupation en tant qu'étudiant, par le même employeur en tant que travailleur permanent dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire. Cet engagement n'a aucune incidence sur le droit à une cotisation de solidarité dont l'étudiant a bénéficié pendant 400 heures lors de l'accomplissement de son travail d'étudiant.»

CHAPITRE VII

Modification de l'arrêté royal 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° 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

Art. 7

À l'article 1^{er} de l'arrêté royal 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° de la loi du 26 juillet 1996 visant à réaliser les conditions budgétaires de la participation

kende tot realisatie van de budgettaire voorwaarden tot deelname van België aan de Europese Economische en Monetaire Unie, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

«§ 1. Op het loon van de studenten bedoeld in artikel 17*bis* 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, is een solidariteitsbijdrage verschuldigd van 5 procent ten laste van de werkgever en van 2,5 procent ten laste van de werknemer ten belope van 400 uren per jaar.»;

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

3° in paragraaf 1*ter*, eerste en derde lid, worden de woorden «§ 1 en § 1*bis*» en de woorden «de §§ 1 en 1*bis*» telkens vervangen door de woorden «§ 1»;

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

HOOFDSTUK VIII

Inwerkingtreding

Art. 8

Deze wet treedt in werking op 1 januari 2009.

4 juni 2008

Willem-Frederik SCHILTZ (Open Vld)
Mathias DE CLERCQ (Open Vld)
Sofie STAELRAEVE (Open Vld)
Bart TOMMELEIN (Open Vld)
Hilde VAUTMANS (Open Vld)

de la Belgique à l'Union économique et monétaire européenne, modifié en dernier lieu par la loi du 3 juin 2007, sont apportées les modifications suivantes:

1° le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante:

«§ 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 à concurrence de 400 heures par année sur la rémunération des étudiants visés à l'article 17*bis* 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.»;

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

3° au § 1^{er}*ter*, alinéas 1^{er} et 3, les mots «les § 1^{er} et § 1^{er}*bis*» sont chaque fois remplacés par les mots «le § 1^{er}»;

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

CHAPITRE VIII

Entrée en vigueur

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

4 juin 2008