

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

8 AVRIL 2004

Proposition de loi modifiant certaines dispositions en matière de travail d'étudiant

(Déposée par M. Stefaan Noreilde)

DÉVELOPPEMENTS

Si, en Belgique, le système d'enseignement des trois communautés peut être considéré comme très démocratique, il n'en reste pas moins que les études représentent toujours une lourde charge financière. En outre, les besoins des étudiants ont, eux aussi, évolué. Pour pouvoir répondre à ces nouveaux besoins, comme l'acquisition d'un PC ou d'un GSM, à l'augmentation du coût des déplacements et à la tendance générale à vivre de manière plus autonome, de nombreux étudiants sont prêts à se retrousser les manches et à financer ainsi une partie de leurs études ou d'autres dépenses. Le travail d'étudiant est un moyen tout indiqué pour ce faire.

Le nombre des contrats d'étudiant a augmenté sensiblement ces dix dernières années. En 2001, pas moins de 98 968 missions temporaires ont été accomplies en Belgique par des étudiants, par le biais du travail intérimaire. Ces missions ont représenté un total de 9 846 983 heures de travail, dont 7 520 472, soit plus des trois quarts (76,6% pour être précis), ou 77 316 missions ont été accomplies en Flandre. Il est à noter, en outre, que le nombre des contrats d'étudiant est resté à un niveau comparable malgré le ralentissement de la croissance économique. En 2001, 315 892 jeunes ont profité de la période des vacances pour travailler comme étudiants, pour le compte de 32 036 employeurs. En 2002, le nombre d'étudiants jobistes s'est à peu de chose près maintenu, avec 315 255 jeunes, répartis équitablement entre filles et garçons.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

8 APRIL 2004

Wetsvoorstel houdende wijziging van sommige bepalingen inzake studentenarbeid

(Ingediend door de heer Stefaan Noreilde)

TOELICHTING

Ofschoon het onderwijssysteem in de drie gemeenschappen van België erg democratisch kan worden genoemd, blijft studeren financieel een zware dobber. Daarenboven zijn ook de behoeften van studenten geëvolueerd. De nieuwe noden van studenten, bijvoorbeeld de aanschaf van een eigen pc, een gsm en hogere kosten voor verplaatsingen, alsook de algemene tendens om zelfstandiger te leven, leiden ertoe dat vele studenten bereid zijn om zelf de handen uit te mouwen te steken om een deel van hun studies of andere kosten te dragen. Het aannemen van een studentenjob is daarvoor een aangewezen middel.

Het aantal studentencontracten is de jongste tien jaar gevoelig toegenomen. In 2001 werden via de uitzendsector in België liefst 98 968 uitzendopdrachten door studenten verricht. Die waren goed voor 9 846 983 gepresteerde arbeidsuren. Vlaanderen nam met 7 520 472 gepresteerde uren ofwel 77 316 opdrachten, meer dan driekwart (76.6% om precies te zijn) voor zijn rekening. Het is bovendien opvallend dat het aantal studentencontracten op peil is gebleven ondanks de economische groeivertraging. Opnieuw in 2001 maakten 315 892 jongeren van de vakantieperiode gebruik om te werken als jobstudent. Dat deden ze bij 32 036 werkgevers. In 2002 lag het aantal jobstudenten nagenoeg op hetzelfde niveau: 315 255, netjes verdeeld over jongens en meisjes.

On peut se réjouir du succès rencontré par les contrats d'intérim. Ces contrats évitent aux étudiants bien des surprises désagréables, comme le fait d'être sous-payés, voire de ne pas être payés du tout, de devoir travailler dans des conditions inacceptables ou dangereuses, ou encore d'être soumis à des horaires non conformes à la loi. Cela ne signifie évidemment pas que les employeurs qui occupent des étudiants soient, par définition, de mauvaise foi. Une enquête a même révélé, au contraire, qu'une fois ses études terminées, un étudiant sur dix est engagé par l'employeur pour lequel il a travaillé en tant qu'étudiant.

On a néanmoins entendu, dans le passé, des récits d'étudiants, certes minoritaires, qui n'ont pas été traités selon les règles. L'étudiant qui exerce une activité sous couvert d'un contrat d'intérim a la certitude de travailler dans le circuit régulier, dans les liens d'un contrat de travail conforme à toutes les conditions légales et aux prescriptions en matière de sécurité. Il a également la garantie de percevoir sans problème et en temps voulu un salaire correct. Mais surtout, le système du travail intérimaire lui évite de devoir chercher activement un emploi. Les étudiants peuvent soit parcourir la liste des offres d'emplois dans l'agence d'intérim, soit demander qu'on les prévienne quand une vacance d'emploi leur convient. Surtout, les étudiants qui ne peuvent compter sur un vaste réseau de contacts familiaux ou sur les recommandations d'amis ou de connaissances ont ainsi, grâce aux agences d'intérim, l'occasion d'être jugés d'après leurs qualités et leurs qualifications.

Les entreprises font régulièrement appel aux étudiants, surtout durant les périodes de congé, mais aussi et de plus en plus, les week-ends ou même en semaine, en pleine année scolaire. Les étudiants constituent en effet une main-d'œuvre flexible et relativement peu coûteuse et leur bagage intellectuel leur permet en outre d'être assez rapidement opérationnels. Selon une étude de l'HIVA (Institut supérieur du travail, KUL), 35,2% des entreprises considèrent le travail d'étudiant comme un instrument de flexibilité d'une grande utilité stratégique. Cela signifie que plus d'un tiers des entreprises estiment que recourir à des étudiants est la meilleure formule pour remplacer le personnel en vacances durant les mois d'été ou pour faire face à des pointes de production.

Les entreprises sont de plus en plus souvent confrontées à un problème de flexibilité du travailleur, notamment durant les périodes de congé. En outre, le nombre de jours de vacances des travailleurs augmente avec le temps, et les gens partent plus souvent en voyage, mais pour une période plus courte. On assiste à un accroissement général de la demande d'un meilleur étalement des périodes de vacances. 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

Het succes van de uitzendcontracten kan worden toegejuicht. Het bespaart de studenten onaangename verrassingen, zoals onderbetaald of helemaal niet betaald worden, onaanvaardbare of onveilige arbeidsomstandigheden of onwettelijke arbeidstijden. Vanzelfsprekend impliceert dit niet dat werkgevers die studenten tewerkstellen per definitie te kwader trouw zouden zijn. Integendeel, uit onderzoek blijkt zelfs dat één op de tien studenten na zijn of haar studies aan de slag gaat bij de werkgever bij wie hij of zij werkte als jobstudent.

Toch zijn uit het verleden verhalen bekend van een minderheid studenten die niet volgens het boekje werden behandeld. De student die via een uitzendcontract aan de slag gaat, heeft de zekerheid in het reguliere circuit te werken met een arbeidsovereenkomst die beantwoordt aan alle wettelijke vereisten en aan de veiligheidsvoorschriften. Hij of zij heeft tevens de garantie op een vlotte, tijdige en correcte betaling van het loon. Maar bovenal bespaart het de student de moeite van het actief zoeken naar een job. Studenten kunnen alle jobaanbiedingen in het uitzendkantoor doornemen of worden verwittigd wanneer er een geschikte vacature vrijkomt. Vooral studenten die niet kunnen terugvallen op een uitgebreid netwerk van familiale contacten of aanbevelingen van vrienden en kennissen, hebben via een uitzendkantoor de garantie beoordeeld te worden op hun kwaliteiten en kwalificaties.

Bedrijven doen veelvuldig een beroep op studenten, vooral tijdens de verlofperiodes maar ook meer en meer tijdens de weekends en zelfs tijdens weekdays in de loop van het schooljaar. Studenten zijn immers flexibele, relatief goedkope arbeidskrachten, die door hun intellectuele bagage vrij snel inzetbaar zijn. Volgens een HIVA-studie vindt 35,2% van de bedrijven studentenarbeid een strategisch nuttig flexibiliteitsinstrument. Dit wil zeggen dat méér dan één derde van de ondernemingen het inzetten van studenten de beste formule vindt om in de zomermaanden personeel met vakantie te vervangen of het hoofd te bieden aan productietoenames.

Bedrijven worden steeds vaker geconfronteerd met de vraag naar werknemersflexibiliteit. Dat manifesteert zich onder meer in de verlofperiodes. Het aantal vakantiedagen van werknemers breidt daarenboven mettertijd uit. Bovendien gaan mensen frequenter, maar minder lang op reis. In het algemeen groeit de vraag om verlofperiodes beter te kunnen spreiden. 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 ze gewoon tijd vrij willen maken voor hun kinderen.

possibilité d'accueil des enfants pendant ces périodes, ou simplement parce qu'ils désirent consacrer du temps à leurs enfants. Pour certaines entreprises, le travail d'étudiant peut être un moyen d'accorder ces congés à certains travailleurs sans compromettre la continuité du processus de production.

Mais le travail des étudiants permet également de faire face à un surcroît temporaire de travail et de soulager ainsi les travailleurs permanents. La période de fin d'année est l'exemple type de ce genre de situation. En fin d'année, le commerce de détail et la grande distribution sont soumis à une pression énorme. Durant les fêtes de fin d'année, le secteur horeca manque cruellement de personnel, un personnel, ne l'oublions pas, prêt à travailler pendant que la plupart des gens font la fête. Or, il est impossible actuellement de faire bénéficier les étudiants jobistes du régime ONSS avantageux pour faire face à cette période d'intense activité.

Le travail des étudiants est intéressant pour les employeurs en termes de coûts salariaux. 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. Toutefois, cette cotisation de solidarité n'ouvre aucun droit en matière de sécurité sociale et elle doit être considérée comme une contribution des étudiants au régime des travailleurs salariés. À juste titre. On est d'ailleurs exonéré de précompte professionnel sous les mêmes conditions. On fait en effet régulièrement remarquer du côté des travailleurs que les étudiants sont favorisés par rapport à d'autres demandeurs d'emploi et qu'ils gagnent davantage que les travailleurs ordinaires, lesquels ne peuvent pas bénéficier des taux réduits de cotisations de sécurité sociale. Cette affirmation doit cependant être nuancée.

Premièrement, rien qu'en ce qui concerne le coût salarial, diverses mesures ont aussi été prises ces dernières années en vue de réduire radicalement les charges salariales pour les travailleurs réguliers titulaires de bas salaires. Dans le cadre de la lutte contre les pièges financiers à l'emploi, les plus bas salaires peuvent en outre bénéficier d'une réduction des cotisations des travailleurs, de sorte que les travailleurs concernés perçoivent une rémunération nette plus élevée.

Deuxièmement, le travail d'étudiant est, par définition, temporaire et ce caractère temporaire est renforcé par le plafonnement de la quotité immunisée d'impôt qui permet aux étudiants de rester fiscalement à charge de leurs parents. Les courtes périodes durant lesquelles les étudiants travaillent (ou peuvent travailler) — généralement pour faire face à des périodes de pointe ou pour remplacer des membres du personnel permanent en vacances — ne sont pas de nature à provoquer une éviction massive d'autres

Studentenarbeid kan voor sommige ondernemingen een middel zijn om dergelijke verloven aan sommige werknemers toe te staan zonder de continuïteit van het productieproces in het gedrang te brengen.

Maar studentenarbeid kan ook een tijdelijke vermeerdering van werk helpen opvangen en de taak van de vaste werknemers helpen ontlasten. Een typevoorbeeld hiervan is de eindejaarsperiode. De kleinhandel en distributie worden tijdens het jaareinde geconfronteerd met een enorme drukte. In de horeca is de nood aan personeel, dat nota bene bereid is te werken wanneer anderen feest vieren, elk jaar tijdens de feestdagen acuut. Op dit ogenblik is het onmogelijk om studenten via het gunstige RSZ-regime aan de slag te helpen om die pieken op te vangen.

Studentenarbeid is in termen van loonkost interessant voor werkgevers. 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. Een terecht gegeven. Men is trouwens onder dezelfde voorwaarden vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing. Vanuit werknemershoek weerklinkt immers regelmatig de opmerking dat studenten bevoordeeld worden ten aanzien van andere werkzoekenden en dat ze meer verdienen dan gewone werknemers die niet van de lagere socialezekerheidsbijdragen kunnen genieten. Die stelling verdient nuancering.

Vooreerst werden louter naar loonkost toe de jongste jaren ook allerhande maatregelen genomen die de loonkost voor reguliere werknemers met lagere lonen drastisch hebben verminderd. In het kader van de strijd tegen de financiële werkloosheidsvallen kunnen de laagste lonen bovendien genieten van een verlaging van de werknemersbijdragen, zodat de betrokken werknemers netto meer overhouden.

Ten tweede is studentenarbeid 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. De korte periodes dat zij (mogen) werken — veelal om piekmomenten op te vangen of in te springen wanneer het vaste personeel met vakantie is —, zijn niet van die aard dat ze massaal andere werkzoekenden verdringen. Bovendien ligt de productiviteit van studenten in de regel lager dan die van andere werknemers, zodat

demandeurs d'emploi. De plus, la productivité des étudiants est, en règle générale, inférieure à celle des autres travailleurs, de sorte que les charges salariales réduites peuvent être considérées comme une forme de « compensation » pour l'employeur.

D'autre part, en travaillant, les étudiants développent une certaine éthique du travail et ils acquièrent un certain nombre de qualifications susceptibles de contribuer à combler le fossé tant décrié entre l'enseignement et le monde du travail. Vu sous cet angle, le travail des étudiants est un investissement en expérience professionnelle pour de futurs travailleurs qui, sans cela, devraient probablement suivre, aux frais de la collectivité, des formations supplémentaires organisées par l'ONem ou le FOREm ou émarger plus longtemps au chômage. On peut en outre supposer que la flexibilité des étudiants est un facteur qui contribue à la lutte contre le travail noir et, partant, à l'accroissement des recettes de la sécurité sociale, par le biais de cotisations certes réduites, mais non génératrices de dépenses.

N'oublions pas, toutefois, que le premier travail de l'étudiant est et sera toujours d'étudier. Il ne saurait être question d'évoluer vers un scénario qui verrait l'étudiant consacrer la majeure partie de son temps au travail rémunéré, pour n'étudier qu'à titre accessoire. Il importe de fixer des limites claires au travail des étudiants. Mais il faut aussi que l'étudiant ait la possibilité d'étudier. En d'autres termes, quel que soit le milieu social dont le jeune est issu, il doit se voir offrir une réelle possibilité d'entreprendre et de terminer des études. Malheureusement, tous les enfants ne naissent pas dans une famille aisée. Par conséquent, certains étudiants sont pratiquement obligés de travailler pour financer eux-mêmes une partie de leurs études ou, tout au moins, pour s'assurer un complément d'argent de poche. Au demeurant, cet argent de poche ne doit pas nécessairement être dépensé en voyages ou en sorties, mais peut très bien servir à acquérir, par exemple, l'ordinateur que l'on retrouve de plus en plus souvent, aujourd'hui, dans l'équipement de base de l'étudiant.

Le montant maximum des revenus d'appoint dont l'étudiant peut bénéficier légalement tout en restant fiscalement à charge de ses parents s'élève actuellement à 2 450 euros nets imposables, dans le cas où ses parents ne sont pas des isolés. Si l'étudiant vit avec un parent isolé, les limites applicables sont les suivantes :

- 3 540 euros nets imposables pour les étudiants non handicapés;
- 4 490 euros nets imposables pour les étudiants handicapés.

Toutefois, l'augmentation des revenus autorisés pour les étudiants est insuffisante. Actuellement, le taux d'ONSS réduit n'est accordé qu'en faveur des étudiants qui sont occupés pendant 23 jours maxi-

de lagere loonlasten kunnen worden beschouwd als een vorm van « compensatie » voor de werkgevers.

Tevens ontwikkelen studenten al werkend een zeker arbeidsethos en verwerven ze een aantal kwalificaties die de veel bekritiseerde kloof tussen onderwijs en bedrijfsleven kan helpen dichten. Aldus beschouwd is studentenarbeid een investering in werkervaring van latere werknemers, die anders misschien op kosten van de gemeenschap extra opleidingen via de VDAB moeten gaan volgen of langer werkloos zullen blijven. Daarnaast mag worden verondersteld dat de flexibiliteit van studenten een element is in de strijd tegen het zwartwerk; dat draagt op zijn beurt weer bij tot meer inkomsten aan de sociale zekerheid, zij het dan via lagere bijdragen maar zonder dat er uitgaven tegenover staan.

Laten we echter wel wezen: de eerste job van een student is en blijft studeren. Het kan absoluut niet de bedoeling zijn te evolueren naar een situatie waarin de student vooral werkt en pas in tweede orde studeert. Er moeten duidelijke grenzen aan studentenarbeid zijn. Maar een student moet ook kunnen studeren. Onafgezien uit welke sociale omgeving iemand afkomstig is, hij of zij moet met andere woorden een eerlijke kans krijgen om studies aan te vatten en te voleindigen. Helaas komt niet ieder kind uit een even kapitaalkrachtig nest. Bijgevolg bestaat er een aantal studenten dat bijna genoodzaakt wordt een deel van de studies zelf te bekostigen of minstens zelf moet zorgen voor extra zakgeld. Dat laatste hoeft trouwens niet noodzakelijk bestemd te zijn om te reizen of uit te gaan, maar kan bijvoorbeeld dienen voor de aanschaf van een computer die meer en meer behoort tot het basispatrimonium van een student.

Op dit ogenblik bedraagt het bedrag dat een student wettelijk mag bijverdienen opdat hij of zij fiscaal ten laste van de ouders zou blijven 2 450 euro netto belastbaar, ingeval de ouders geen alleenstaanden zijn. Indien de ouders wél alleenstaand zijn gelden volgende limieten :

- 3 540 euro netto belastbaar voor niet-gehandicapte studenten;
- 4 490 euro netto belastbaar voor gehandicapte studenten.

Echter, het verhogen van de toegestane verdiensten voor studenten is onvoldoende. Op dit ogenblik wordt het lage RSZ-tarief alleen toegestaan voor studenten die tewerkgesteld worden tijdens de maan-

mum durant les mois de juillet, août ou septembre, et qui, durant l'année académique écoulée, n'ont pas été assujettis à la sécurité sociale du fait d'une activité exercée auprès du même employeur (à l'exception des périodes de présence non obligatoire dans les établissements d'enseignement).

La présente proposition vise à apporter quatre adaptations à la réglementation en vigueur en matière de travail d'étudiant, en vue de répondre mieux aux exigences et aux besoins actuels des étudiants, des parents et des employeurs.

La première adaptation prévoit l'extension dans le temps du régime ONSS avantageux pour les contrats d'étudiant. À l'heure actuelle, de tels contrats d'étudiant ne peuvent être proposés que durant les mois d'été, juillet, août et septembre. La présente proposition vise à étendre l'application de ce régime aux vacances de Toussaint, de Noël, de carnaval et de Pâques. Le choix des congés de Toussaint et de carnaval peut quelque peu surprendre, car les universités n'accordent pas ces congés, contrairement à certaines écoles supérieures et à l'ensemble des écoles secondaires. Nous avons cependant choisi d'inclure ces deux périodes dans la proposition parce qu'un nombre sans cesse croissant de travailleurs prennent effectivement ces congés et en profitent pour voyager. Par conséquent, le secteur touristique a de plus en plus besoin de main-d'œuvre supplémentaire, de même que les entreprises qui doivent pallier l'absence d'une partie de leurs travailleurs.

L'extension de ces périodes nous contraint à procéder à une deuxième adaptation: l'augmentation du quota actuel de 23 jours de travail durant lesquels les étudiants peuvent être occupés dans les liens d'un contrat d'étudiant au taux d'ONSS réduit. La proposition de loi prévoit de doubler le quota actuel, pour le porter à 46 jours. Cet accroissement se justifie par la première adaptation, qui consiste à accorder un total de six semaines supplémentaires durant lesquelles un étudiant peut être occupé en bénéficiant du taux d'ONSS avantageux. Toutefois, nous laissons à l'étudiant la liberté de choisir ces 46 jours selon sa meilleure convenance.

Autre nouveauté: la disposition qui accorde à tous les étudiants jobistes le droit de travailler durant 46 jours dans le cadre d'un contrat d'étudiant au taux d'ONSS avantageux. La réglementation actuelle prive les employeurs qui occupent des étudiants durant plus de 23 jours de leur avantage en matière d'ONSS. Cela ne devrait plus être possible, selon la présente proposition. Chaque étudiant bénéficie d'un quota de 46 journées de travail. Celui qui totalise plus de 47 journées de travail conserve automatiquement le bénéfice du régime du contrat d'étudiant pendant les 46 premiers jours. Voilà pour la troisième adaptation.

den juli, augustus of september gedurende maximum 23 arbeidsdagen en die tijdens het voorbije academiejaar niet onderworpen zijn geweest aan de sociale zekerheid ingevolge een activiteit die werd uitgeoefend bij dezelfde werkgever (met uitzondering van periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinrichtingen).

Dit wetsvoorstel heeft tot doel een viertal aanpassingen door te voeren aan de vigerende reglementering inzake studentenarbeid, teneinde beter tegemoet te komen aan de actuele noden en eisen van studenten, ouders en werkgevers.

De eerste aanpassing voorziet in de uitbreiding in de tijd van de gunstige RSZ-regeling voor studentencontracten. Op dit ogenblik kunnen dergelijke studentenovereenkomsten enkel worden aangeboden tijdens de zomermaanden juli, augustus en september. Dit wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding naar de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie. De keuze voor de herst- en krokusvakantie kan enigszins verrassend lijken. Universiteiten kennen dit verlof immers niet. Een aantal hogescholen en alle middelbare scholen daarentegen wél. Er werd toch geopteerd om deze beide vakanties mee op te nemen in het voorstel omdat meer en meer mensen deze vakantie effectief opnemen en van deze periode gebruik maken om op reis te gaan. Bijgevolg groeit de nood in de toeristische sector om extra mankracht te kunnen inzetten, alsook bij bedrijven om de afwezigheid van een deel van hun werknemers op te vangen.

De uitbreiding van die periodes noodzaakt ons tot een tweede aanpassing: de verhoging van het bestaande quotum van 23 arbeidsdagen tijdens welke studenten mogen worden tewerkgesteld via een studentenovereenkomst aan een laag RSZ-tarief. Het wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding tot 46 dagen, zijnde een verdubbeling van het huidig quotum. De reden voor die uitbreiding is ingegeven vanuit de eerste aanpassing die de periodes tijdens welke een student mag tewerkgesteld worden tegen het gunstige RSZ-tarief uitbreidt met in totaal zes weken. Evenwel laten we de studenten de vrije keuze om die 46 dagen naar eigen inzicht in te vullen.

Nieuw is ook de bepaling dat alle werkende studenten recht krijgen om gedurende 46 arbeidsdagen te werken via een studentenovereenkomst tegen het gunstige RSZ-tarief. De huidige reglementering ontnemt werkgevers, die studenten langer dan 23 dagen tewerkstellen, hun RSZ-voordeel. Dat zou volgens dit wetsvoorstel niet langer het geval mogen zijn. Elke student krijgt een «rugzakje» van 46 arbeidsdagen. Wie meer dan 47 arbeidsdagen presteert, blijft automatisch gedurende de eerste 46 dagen genieten van het regime van de studentenovereenkomst. Meteen de derde aanpassing.

Il va de soi que ces trois adaptations entrent aussi en ligne de compte pour *mutatis mutandis* l'exonération de précompte professionnel.

Une quatrième et dernière adaptation prévoit d'accroître les revenus maximums dont les étudiants peuvent bénéficier tout en restant fiscalement à charge de leurs parents. En effet, il ne serait pas logique d'étendre les périodes d'occupation alors que les revenus d'appoint autorisés des étudiants n'évolueraient pas dans le même sens. Cela équivaldrait à pénaliser fiscalement les parents des étudiants qui souhaitent travailler davantage. C'est pourquoi la présente proposition de loi prévoit d'augmenter tous les barèmes de 100%, c'est-à-dire de les doubler. Signalons incidemment que les revenus d'appoint autorisés, tels qu'ils sont fixés actuellement, sont régulièrement dépassés dans la pratique, étant donné que les contrôles s'effectuent surtout par le biais de déclarations sur l'honneur. En pratique, ces contrôles sont rares, voire inexistantes, de sorte que les dépassements de plafonds n'ont rien d'exceptionnel.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Articles 2 et 3

Ces articles remplacent 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 et la rubrique 29 de l'arrêté royal du 15 décembre 2003 modifiant, en matière de précompte professionnel, l'AR/CIR 92. Plus précisément, les périodes durant lesquelles les employeurs peuvent occuper des jeunes sous contrat d'étudiant sont étendues aux congés de Toussaint, Noël, carnaval et Pâques. Concrètement, la période actuelle de trois mois est complétée de six semaines supplémentaires.

Dans la foulée, le nombre de jours de travail durant lesquels des jeunes peuvent être occupés dans les liens d'un contrat d'étudiant est doublé. Cela signifie que ce nombre est porté de 23 à 46 jours.

De même, les jeunes qui accomplissent plus de 46 journées de travail par an peuvent continuer à bénéficier du régime du contrat d'étudiant durant les 46 premiers jours.

Articles 4 et 5

Ces articles prévoient l'augmentation des revenus maximums dont les étudiants peuvent bénéficier tout en restant fiscalement à charge de leurs parents. Dans le droit fil de l'extension des périodes et de l'accroissement du nombre de journées de travail autorisées, le montant actuel dont les étudiants peuvent bénéficier tout en restant fiscalement à charge de leurs parents est également doublé. À cet

Het spreekt voor zich dat die drie aanpassingen *mutatis mutandis* ook gelden voor de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing.

Een vierde en laatste aanpassing voorziet in een verhoging van de toegestane bijverdiensten voor studenten om fiscaal ten laste van de ouders te kunnen blijven. Het zou immers niet logisch zijn om de periodes van tewerkstelling uit te breiden, terwijl de toegestane bijverdiensten voor studenten niet mee-evolueren. Dan zouden de ouders van studenten die meer willen werken fiscaal gestraft worden. Daarom voorziet dit wetsvoorstel in een verhoging van alle barema's met eveneens 100%, met andere woorden: een verdubbeling. In de marge zij opgemerkt dat de toegestane bijverdiensten, zoals ze nu zijn vastgesteld, in de praktijk regelmatig worden overschreden, vermits de controles vooral verlopen via verklaringen op eer. In de praktijk wordt er weinig of niet gecontroleerd, zodat overschrijdingen niet uitzonderlijk zijn.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikelen 2 en 3

Vervangen 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 en rubriek 29 van het koninklijk besluit van 15 december 2003 tot wijziging van het KB/WIB 92 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing. Meer bepaald worden de periodes tijdens welke werkgevers jongeren met een studentenovereenkomst mogen tewerkstellen uitgebreid met de herfst-, kerst-, krokus- en paasvakantie. Concreet wordt de huidige periode van drie maanden uitgebreid met zes weken.

In het verlengde daarvan wordt het aantal werkdagen dat jongeren via een studentenovereenkomst mogen worden tewerkgesteld verdubbeld. Dit betekent een verhoging van 23 naar 46 dagen.

Ook jongeren die meer dan 46 dagen arbeid presteren op jaarbasis kunnen de eerste 46 dagen blijven genieten van het regime van de studentenovereenkomst.

Artikelen 4 en 5

Deze artikelen voorzien in een verhoging van de toegestane verdiensten door studenten opdat zij fiscaal ten laste zouden blijven van de ouders. Consequent met de uitbreiding van de periodes en het aantal toegestane werkdagen wordt ook het actuele bedrag, opdat studenten fiscaal ten laste van de ouders zouden blijven, verdubbeld. Daartoe worden artikel 136 en 140 van het Wetboek van inkomstenbe-

effet, les articles 136 et 140 du Code des impôts sur les revenus 1992 sont adaptés: le montant actuel de 1 800 euros est porté à 3 600 euros.

Après indexation, cette modification revient à porter le montant de 2 450 à 4 900 euros nets imposables pour les étudiants dont les parents ne sont pas des isolés.

Article 6

Cet article adapte l'article 141 du Code des impôts sur les revenus 1992. Par analogie avec l'article 4, le montant maximum dont les étudiants peuvent bénéficier tout en restant fiscalement à charge du parent isolé est porté de 2 600 à 5 200 euros pour les étudiants non handicapés, et de 3 300 à 6 600 euros pour les étudiants handicapés.

Après indexation, l'augmentation est la suivante: de 3 540 euros à 7 080 euros nets imposables pour les étudiants non handicapés, et de 4 490 euros à 8 980 euros nets imposables pour les étudiants handicapés.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

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, inséré par l'arrêté royal du 15 janvier 1970 et modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 17 décembre 2002, est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 17*bis*. — 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, lorsque cette occupation se situe au cours des vacances de Toussaint, de Noël, de carnaval et de Pâques, et

lastingen 1992 aangepast, meer bepaald wordt het huidige bedrag van 1 800 euro verhoogd tot 3 600 euro.

Na indexatie betekent dit een verhoging van 2 450 naar 4 900 euro netto belastbaar voor studenten in geval de ouders geen alleenstaanden zijn.

Artikel 6

Dit artikel voorziet in een aanpassing van artikel 141 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992. Analoog met artikel 4 wordt het bedrag opgetrokken opdat studenten fiscaal ten laste van de alleenstaande ouder zouden blijven van 2 600 euro naar 5 200 euro voor niet-gehandicapte studenten en van 3 300 euro naar 6 600 euro voor gehandicapte studenten.

Na indexatie gaat het concreet over een verhoging van 3 540 euro tot 7 080 euro netto belastbaar voor niet-gehandicapte studenten en van 4 490 euro tot 8 980 euro netto belastbaar voor gehandicapte studenten.

Stefaan NOREILDE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

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, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 15 januari 1970 en laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 december 2002, wordt vervangen als volgt:

«Art. 17*bis*. — 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 op de arbeidsovereenkomsten, wanneer de tewerkstelling in de loop van de herfst-

au cours des mois de juillet, août et septembre, et que sa durée pendant cette période ne dépasse pas quarante-six journées de travail.

Si la période d'occupation dépasse quarante-six journées de travail, la disposition qui précède reste applicable aux quarante-six premières journées de travail de l'étudiant concerné.»

Art. 3

Dans la rubrique 29 de l'annexe III à l'arrêté royal d'exécution du Code des impôts sur les revenus 1992, remplacée par l'arrêté royal du 15 décembre 2003, sont apportées les modifications suivantes :

A. les mots «n'excède pas vingt-trois journées de travail au cours des mois de juillet, août et septembre» sont remplacés par les mots «n'excède pas quarante-six journées de travail au cours des congés de Toussaint, de Noël, de carnaval et de Pâques et des mois de juillet, août et septembre»;

B. la même rubrique est complétée par un alinéa 2, rédigé comme suit: «Si la période d'occupation excède quarante-six journées de travail, la disposition précédente reste applicable aux quarante-six premières journées de travail de l'étudiant concerné.»

Art. 4

À l'article 136 du Code des impôts sur les revenus 1992, modifié en dernier lieu par la loi du 21 juin 2002, les mots «1 800 EUR» sont remplacés par les mots «3 600 EUR».

Art. 5

À l'article 140, alinéa 2, du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 21 juin 2002, les mots «1 800 EUR» sont remplacés chaque fois par les mots «3 600 EUR».

Art. 6

À l'article 141 du même Code, modifié en dernier lieu par la loi du 21 juin 2002, les mots «1 800 EUR», «2 600 EUR» et «3 300 EUR» sont remplacés respectivement par les mots «3 600 EUR», «5 200 EUR» et «6 600 EUR».

5 février 2004.

kerst-, krokus-, paasvakantie en de maanden juli, augustus en september valt en haar duur tijdens deze periode zesenvestig arbeidsdagen niet overschrijdt.

Indien de periode van tewerkstelling zesenvestig arbeidsdagen overschrijdt, blijft voorgaande bepaling van toepassing op de eerste zesenvestig arbeidsdagen van de betrokken student.»

Art. 3

In rubriek 29 van bijlage III van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, vervangen door het koninklijk besluit van 15 december 2003, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

A. de woorden «, tijdens de maanden juli, augustus en september geen drieëntwintig arbeidsdagen overschrijdt» worden vervangen door de woorden «, in de loop van de herfst-, kerst-, krokus-, paasvakantie en de maanden juli, augustus en september valt en voor zover haar duur tijdens deze periode zesenvestig arbeidsdagen niet overschrijdt»;

B. dezelfde rubriek wordt aangevuld met een tweede lid, luidende: «Indien de periode van tewerkstelling zesenvestig arbeidsdagen overschrijdt, blijft voorgaande bepaling van toepassing op de eerste zesenvestig arbeidsdagen van de betrokken student.»

Art. 4

In artikel 136 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, laatst gewijzigd bij de wet van 21 juni 2002, worden de woorden «1 800 EUR» vervangen door de woorden «3 600 EUR».

Art. 5

In artikel 140, tweede lid, van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 21 juni 2002, worden de woorden «1 800 EUR» telkens vervangen door de woorden «3 600 EUR».

Art. 6

In artikel 141 van hetzelfde Wetboek, laatst gewijzigd bij de wet van 21 juni 2002, worden de woorden «1 800 EUR», «2 600 EUR» en «3 300 EUR» respectievelijk vervangen door de woorden «3 600 EUR», «5 200 EUR» en «6 600 EUR».

5 februari 2004.

Stefaan NOREILDE.