|  |  |
| --- | --- |
| **Vraag aan een expert** |  |
| De regels voor het aanwerven van een stagiair | Alexia Van Zuylen Legal Advisor Partena Professional |

**Het aanwerven van een stagiair, er zijn veel vragen over….Wat is het wettelijke kader ?. Welke overeenkomst moet er gesloten worden? Welk loon moet er aan een stagiair worden toegekend? En wat met de Dimona-aangifte? Enzovoort.**

 **Om het wettelijke kader te bepalen, is d situatie van de jongere die als stagiair zal worden aangeworven van belang: studeert hij nog, moet hij een verplichte stage vervullen in het kader van zijn studies, of wil hij vooral beroepservaring opdoen?**

**Eerste geval: de verplichte stage**

Studenten kunnen verplicht worden om **een stage in een onderneming te doorlopen indien zij hun diploma of studiegetuigschrift willen bekomen**.

Deze onderneming sluit dan een **driepartijenovereenkomst** met de jongere en de onderwijsinstelling waarbij hij is ingeschreven. De onderwijsinstelling bepaalt de stagemodaliteiten (duur, opdrachten van de stagiair, beëindigingsvoorwaarden).

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) schrijft voor dat deze stages **onbezoldigd** zijn. De werkgever moet dus geen loon toekennen aan de stagiair. Kent de werkgever toch een loon toe, dan moet hij het minimumloon toepassen dat in het bevoegde paritaire comité van toepassing is voor deze jongere.

De RSZ staat ook toe dat de werkgever de kosten, die de stagiair in het kader van zijn stage maakt, terugbetaalt (verplaatsingskosten, maaltijdkosten, verblijfskosten).

Voor sommige buitenlandse stagiairs (met name de Franse) die hun stage in België doorlopen, zorgt de onderwijsinstelling voor een toelage. De Belgische werkgever die dit type stagiair tewerkstelt, moet deze toelage die door de school van de jongere wordt opgelegd, dan toekennen.

Moeten op deze toelage socialezekerheidsbijdragen worden betaald? De RSZ is van oordeel dat op deze toelage **geen socialezekerheidsbijdragen** moeten worden betaald, wanneer de werkgever aan de jongere enkel de toelage die door de stageovereenkomst is voorzien betaalt,. De werkgever moet dus **geen Dimona** uitvoeren en hij moet ook geen loonafrekening voor dit type stagiair opmaken.

**Tweede geval: de beroepsinlevingsovereenkomst**
Alvorens zich op de arbeidsmarkt te begeven, **willen sommige jongeren die hun studies hebben beëindigd beroepservaring in een onderneming opdoen**.

In dat geval wordt de stage in de onderneming opgestart op vraag van de jongere en maakt ze geen deel uit van een programma dat door een onderwijsinstelling wordt opgelegd.

De werkgever kan dan met deze jongere een **beroepsinlevingsovereenkoms**t sluiten. Deze overeenkomst moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten zoals de plaats waar de stage wordt verricht, het onderwerp en de duur van de stage en de tijd die de jongere dagelijks en wekelijks in de onderneming aanwezig is.

De werkgever moet in dit geval aan de jongere een **maandelijkse minimumvergoeding** van € 766 voor een voltijdse tewerkstelling toekennen (bedrag 2016 – jongere van 21 jaar of ouder).

Deze vergoeding is niet onderworpen aan **socialezekerheidsbijdragen**.

Voor de tewerkstelling van een jongere met dit type overeenkomst moet de werkgever ook een **Dimona** uitvoeren.

**Derde geval: de tewerkstellingsovereenkomst voor een student**

Naast de twee gevallen hierboven en enkele specifieke gevallen (industriële leerovereenkomst, erkende leerovereenkomst, overeenkomst voor beroepsopleiding in de onderneming) kan een werkgever **een jongere die nog studeert** nog op een andere wettelijke manier **tewerkstellen**: met een **tewerkstellingsovereenkomst voor een student**.

Om een **tewerkstellingsovereenkomst** voor een student te kunnen sluiten, moet de jongere de hoedanigheid van 'student' in de zin van de wet hebben. Zo’n overeenkomst moet verplicht worden gesloten voor een bepaalde tijd en moet enkele verplichte elementen bevatten: begin- en einddatum van de overeenkomst, plaats waar de overeenkomst wordt uitgevoerd, overeengekomen loon.

Voor het loon van de student moeten de **loonschalen** worden toegepast die in de onderneming of door het bevoegde paritaire comité zijn bepaald. Dat loon is onderworpen aan **socialezekerheidsbijdragen** (verminderde bijdragen voor een quotum van 50 dagen per jaar - normale bijdragen voor de dagen boven dit quotum).

Tot slot moet de werkgever voor de student ook een **Dimona-aangifte** doen. En voor bepaalde buitenlandse studenten moet bovendien een aanvraag voor een arbeidskaart worden ingediend.

**Tot slot…**

Een werkgever mag **een studerende jongere of een jongere die net gestopt is met zijn studies slechts in de drie gevallen hierboven aanwerven** (enkele specifieke gevallen voorzien bij wet buiten beschouwing gelaten). De klassieke overeenkomsten voor een arbeider/bediende voor bepaalde of onbepaalde tijd, kunnen ook overwogen worden.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, …). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Voor meer informatie, surf naar [www.partena-professional.be](http://www.partena-professional.be).