



LONEND
STUDENTENWERK



2016...



Je bent jong, je zit op school en je zoekt een studentenjob tijdens het weekend of de vakantieperiode. Je wil je studies namelijk helpen bekostigen of je droomt van een auto, een laptop of een nieuwe smartphone. Je verdient graag wat geld bij, je wil met iets bezig zijn of je bent gewoon op zoek naar avontuur.

Veel studenten hebben een leuke werkervaring, maar jaarlijks komen een aantal jongeren teleurgesteld terug van dit 'avontuur'. Het beloofde loon was er niet. Alle uren waren werkuren. Ziek zijn betekende ontslag.

Wat moet je dan best doen? Deze brochure legt het je haarfijn uit. Aan de hand van een aantal vragen leiden we jou door de ingewikkelde job-studentenwetgeving.

In deze brochure vind je alles over de wetgeving jobstudenten en de 50 dagen-teller.

Een uitgebreidere tekst of voorbeelden kan je vinden op www.acv-enter.be.

Heb je, na het lezen van deze brochure, nog vragen of problemen? Dan kan je, als je lid bent van Enter, steeds gratis beroep doen op het ACV. Hierover lees je meer op de laatste bladzijden.

In deze brochure vind je alle gekende wetgeving tot en met 1 januari 2016. Op onze site www.acv-enter.be zullen wij alle wijzigingen duidelijk communiceren.



fb.com/acventervoorstudenten



INHOUD !



Wie kan werken als jobstudent?	4
Wanneer mag een student werken?	4
Moet je een contract hebben?	5
Wat moet er in je studentenovereenkomst staan?	5
Proefperiode	6
Hoeveel moet je verdienen?	6
Een feestdag. Wat nu?	7
Wat als je ziek wordt?	8
Wat bij een arbeidsongeval?	9
Kan je ontslag nemen of ontslagen worden?	9
Hoe verloopt je opzeg?	9
Wordt er sociale zekerheid ingehouden op je loon?	10
Hoe zit het met de belastingen?	12
En kinderbijslag, hoe zit het daar mee?	13
Schoolverlater? Stop je met studeren?	15
Zwartwerk. Ben je gek?	16
Wat met de veiligheid op het werk?	16
Studentenarbeid via een interimkantoor	18
Vragen, problemen, waar kan je terecht?	19
Arbeidsovereenkomst voor studenten	20

Wie kan werken als jobstudent?



Zolang de voltijdse leerplicht niet is beëindigd, is studentenarbeid verboden. De voltijdse leerplicht eindigt op 16 jaar of op 15 jaar als de leerling op die leeftijd de eerste 2 jaren van het secundair onderwijs heeft beëindigd.

De meeste jongeren kunnen dus beginnen werken als jobstudent vanaf 15 jaar.

Je moet dan wel:

- ✚ ofwel onderwijs met volledig leerplan volgen;
- ✚ ofwel deeltijds onderwijs volgen, op voorwaarde dat:
 - ✓ je niet met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, alternerende opleiding of een deeltijdse stageovereenkomst werkt;
 - ✓ je geen leertijd met een leerovereenkomst voor werknemersberoepen of een leerovereenkomst voor zelfstandigen en KMO's doormaakt.

Soms kan je niet met een 'overeenkomst voor tewerkstelling van studenten' in dienst worden genomen. Dat is het geval als je:

- ✚ als student sedert meer dan 12 maanden betaald werkt bij dezelfde werkgever;
- ✚ als student in een avondschoon ingeschreven bent of onderwijs met een beperkt leerplan volgt (dit is minder dan 15 uur per week);
- ✚ als student als stage onbezoldigde arbeid verricht die deel uitmaakt van je studieprogramma. (Bij dezelfde werkgever in hetzelfde schooljaar kan je een stage en studentenarbeid niet tegelijk combineren)

Wanneer werkgevers deze studenten toch willen aanwerven, zal dit moeten gebeuren met een gewone arbeidsovereenkomst. De bepalingen, eigen aan de overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, kunnen dan niet meer ingeroepen worden.

Wil je, als buitenlander, in België aan de slag als jobstudent? Contacteer het ACV voor meer informatie hierover.

Wanneer mag een student werken?



Met een studentencontract mag je naast de vakantieperiodes ook tijdens het schooljaar werken. Studentenarbeid is dus niet beperkt tot vakantiewerk in de zomermaanden. Naargelang de duur en het tijdstip van je tewerkstellingsperiode gelden er andere regels. Hierover lees je verder meer.



Moet je een contract hebben?



Als jobstudent moet je steeds een contract krijgen, en dit ten laatste op het moment dat je begint te werken. Dit is enorm belangrijk ook om je teller van 50 dagen verlaagde sociale zekerheidsbijdrage correct te houden.

Dit contract – een studentenovereenkomst of een gewone arbeidsovereenkomst – moet in twee exemplaren worden opgemaakt: één exemplaar voor de werkgever en één voor jezelf. Of je nu één dag, één week of één maand werkt, je moet steeds een contract krijgen.

Opgelet! Er is wel een verschil tussen een studentenovereenkomst en een (vrijwilligers) overeenkomst om te werken als monitor (bijvoorbeeld speelpleinmonitor).

De meeste jobstudenten gaan aan de slag met een studentenovereenkomst. Dit houdt in dat je niet langer dan 1 jaar bij dezelfde werkgever mag werken. Werk je toch meer dan 1 jaar ononderbroken bij dezelfde werkgever? Dan kan je niet werken met een studentenovereenkomst. Je kan dan werken met een gewone arbeidsovereenkomst.

Meer informatie hierover vind je in de brochure 'De gids voor schoolverlaters en werkende jongeren'.

Hou er rekening mee dat, naargelang het soort contract dat je hebt, er andere regels en procedures kunnen gelden.

Naast een schriftelijke arbeidsovereenkomst moet elke student ook een arbeidsreglement ontvangen. Een ontvangstbewijs voor het arbeidsreglement moet door de werkgever, samen met de arbeidsovereenkomst, aan het Toezicht op sociale wetten bezorgd worden.

Wat moet er in je studentenovereenkomst staan?

- ✚ Je naam, adres, geboortedatum en eventueel je verblijfplaats.
- ✚ Naam, adres en verblijfplaats van je feitelijke werkgever.
- ✚ De begin- en einddatum van je tewerkstelling.
- ✚ De plaats waar je zal werken.
- ✚ Een beknopte functieomschrijving (wat je als jobstudent van werk moet doen).
- ✚ De proefperiode van maximaal 3 dagen tijdens de welke zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst wel kunnen beëindigen.
- ✚ Een uurrooster per week (de werkuren).
- ✚ De aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid.
- ✚ Je loon en eventuele voordelen in natura zoals bijvoorbeeld kost en inwoon.
- ✚ De datum van uitbetaling van je loon.
- ✚ De eventuele plaats van huisvesting, als de werkgever zorgt voor je verblijf.



- De toepassing van de Wet van 12.04.1965 op de bescherming van het loon.
- Het bevoegd paritair comité (d.w.z. de sector waarin je werkt.)
- Het adres en telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgeneeskundige dienst.
- De plaats waar de verbandkist te vinden is, de naam van de persoon die verantwoordelijk is voor EHBO en waar, hoe je deze persoon kan bereiken.
- Indien er een vakbondsafvaardiging, ondernemingsraad en/of Comité voor Preventie en Bescherming op het werk is: namen en contactmogelijkheden.
- Het adres en het telefoonnummer van Toezicht op sociale wetten van het district waarin de student wordt tewerkgesteld.

Een werkgever is verplicht om een student een studentenovereenkomst aan te bieden als de periode van tewerkstelling minder dan 1 jaar bedraagt. Voor contracten van langere periodes mag de werkgever een gewone arbeidsovereenkomst aanbieden. Modelcontracten vind je op onze website.

Als je gaat werken krijg je naast een contract ook een arbeidsreglement. Ook voor studenten is het interessant om dit eens te bekijken. Je vindt hierin wat je moet doen als je ziek bent, te laat op het werk... Maar ook waar en hoe je mensen van het ACV in de onderneming kan vinden.

Proefperiode

Je studentencontract kan een proefperiode bevatten. De duur van de proefperiode bedraagt 3 dagen voor studentenovereenkomsten. Tijdens deze proefperiode van maximaal 3 dagen kunnen zowel de werkgever als de werknemer de overeenkomst beëindigen. Welke regels hierbij moeten gevolgd worden, vind je verder in deze brochure. Voor jobstudenten-uitzendkrachten is er een specifieke regeling, die je vindt vanaf p.18.

Hoeveel moet je verdienen?



Je hebt recht op het loon dat in de betreffende sector (het paritair comité) of in de ondernemings-cao voor je functie en je leeftijd bepaald is. Het ACV kan je de juiste loonbarema's bezorgen.

Als er binnen de sector of het bedrijf geen specifieke loonregeling voorzien is en je minstens 1 maand als jobstudent werkte, heb je, als jobstudent, recht op het gewaarborgd minimumloon, bekeken in verhouding met je leeftijd.

De tabel geeft een overzicht van de gewaarborgd bruto maand- en uurlonen 1 januari 2015 (PC 100) en dit voor jongeren aan de slag met een studentenovereenkomst of jongeren onder de 21 jaar die een alternerende opleiding volgen.

Studenten of arbeiders in een stelsel van alternerende opleiding					
	16 j	17 j	18 j	19 j	20 j
	70%	76%	82%	88%	94%
38 uur/week	6,3843	6,9315	7,4787	8,0260	8,5732

Leeftijd		Uurloon (38u/week)	Maandloon
20 jaar	98 %	€ 8,5732	€ 1.411,71
19 jaar	96 %	€ 8,0260	€ 1.321,60
18 jaar	94 %	€ 7,4787	€ 1.231,49
17 jaar	76 %	€ 6,9315	€ 1.141,38
16 jaar	70 %	€ 6,3843	€ 1.051,27



Ga bij de ACV-afgevaardigden in de onderneming waar je werkt ook na of je nog recht hebt op een mobiliteitsvergoeding, maaltijdcheques. Of stap een ACV-dienstencentrum even binnen.

Overuren



Als je overuren presteert (dit zijn uren boven 9 uren per dag of 40 uren per week of boven lagere grenzen die vastgelegd zijn in een cao voor de onderneming of sector), moeten deze uren extra betaald worden:

- 50% van het gewone loon extra als er meer dan 9 uur per dag of 40 uren per week gewerkt wordt;
 - 100% van het gewone loon extra voor uren die je werkt op zon- of feestdagen.
- Deze uren geven bovendien in principe recht op inhaalrust.

Kost en inwoon

Voor kost en inwoon kan je werkgever maximum volgende bedragen aanrekenen:

- ontbijt: 0,55 euro
- avondmaal: 0,84 euro
- middagmaal: 1,09 euro
- overnachting: 0,74 euro



Een feestdag. Wat nu?

Een feestdag terwijl je aan het werk bent

Er bestaan 10 wettelijke feestdagen. Als zo'n feestdag valt in de periode van je contract, dan krijg je deze ook uitbetaald. Valt de feestdag op een zondag of op een gewone inactiviteitsdag van de onderneming? Dan krijg je op een gewone werkdag een dag vrijaf.

Heb je, bij uitzondering, op een feestdag toch moeten werken? Dan heb je recht op inhaalrust (vrijaf dus) die verplicht op de arbeidsuren moet worden opgenomen.

Een feestdag na het einde van je tewerkstelling

In bepaalde gevallen moet je laatste werkgever de feestdagen die vallen binnen de 14 of 30 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst nog betalen. Hij/zij hoeft dit niet te doen als de jobstudent dadelijk aan het werk gaat bij een nieuwe werkgever. Als de jobstudent minder dan 15 kalenderdagen in dienst was, dan moet de ex-werkgever ook geen feestdagen na het einde van de tewerkstelling uitbetalen.

Als je 15 dagen gewerkt hebt voor dezelfde werkgever, heb je recht op 1 betaalde feestdag als die valt binnen de 15 dagen na je tewerkstelling. Als je 30 dagen hebt gewerkt voor dezelfde werkgever, heb je recht op alle feestdagen die vallen binnen de 30 dagen na je tewerkstelling

Let op: In elke onderneming wordt de feestdagenkalender op de ondernemingsraad besproken. Zo kan men beslissen dat een feestdag die bv. op een zondag valt (een dag waarop men normaal niet werkt in de onderneming) verplaatst wordt naar een dag bv. vóór een andere feestdag om zo 'de brug' te maken.

Wat als je ziek wordt?



Als je ziek wordt, verwittig je onmiddellijk je werkgever en bezorg je hem binnen de twee dagen het medisch attest (dit is een attest van de dokter). In het arbeidsreglement van het bedrijf waar je werkt, vind je terug aan wie je dit attest moet bezorgen. Als je via een uitzendkantoor werkt, bezorg je je ziektebriefje aan het interimkantoor.

Als je tewerkstelling minder dan 1 maand bedraagt, heb je geen recht op gewaarborgd loon. Als je meer dan 1 maand werkt, dan heb je wel recht op gewaarborgd loon.

- ➡ als arbeider (of als bediende met een contract ≤ 3 maanden) word je 14 dagen doorbetaald en krijg je de overige dagen van de eerste maand een aanvullende uitkering op uw ziektevergoeding
- ➡ als bediende word je 1 maand doorbetaald

Voorbeeld: Je werkt elke zaterdag in een supermarkt met een contract voor onbepaalde duur en je krijgt op een zaterdag de griep. Je hebt recht op gewaarborgd loon als je er langer dan 1 maand werkt.

Opgelet! Je moet aangifte doen bij je ziekenfonds als je langer dan 14 kalenderdagen ziek bent. Bij twijfel over de duur van je ziekte of recht op gewaarborgd loon: doe steeds aangifte bij je ziekenfonds binnen de 48 uren.

Als je een contract hebt van bepaalde duur van ≤ 3 maanden, mag de werkgever je contract beëindigen als je méér dan 7 dagen ziek bent. Hij moet je dan geen verbrekingsvergoeding betalen

Wat bij een arbeidsongeval?

Een arbeidsongeval is een ongeval opgelopen tijdens het werk of op weg van en naar het werk. De werkgever is verplicht een verzekering tegen arbeidsongevallen af te sluiten. Als je het slachtoffer wordt van een arbeidsongeval heb je onmiddellijk recht op een uitkering. Verwittig onmiddellijk je werkgever en ziekenfonds. Alle kosten voor medische verzorging en/of vergoeding voor blijvende letsels worden ook door de verzekering gedekt.

Kan je ontslag nemen of ontslagen worden?

Bij een geschreven studentencontract mag zowel de werkgever als de werknemer (jij dus) steeds het contract beëindigen. Er moet dan wel steeds een opzeggingstermijn nageleefd worden. Je vindt de duur van de opzeggingstermijn in de onderstaande tabel.

Duur van het contract	Opzegging door de werkgever	Opzegging door de werknemer
Tijdens de proefperiode van 3 dagen	Onmiddellijk	Onmiddellijk
Tot 1 maand	3 dagen	1 dag
Meer dan 1 maand én < 12 maanden	7 dagen	3 dagen



Wanneer je geen geschreven contract hebt, kan jij op ieder ogenblik zonder vooropzeg weggaan. Wanneer de werkgever jou in dit geval ontslaat, moet die jou een opzeg geven zoals bij een contract van onbepaalde duur.

Hoe verloopt je opzeg?

De opzegging gebeurt altijd schriftelijk, met een brief dus.

Als de opzegging door de werkgever wordt gedaan, kan dit enkel:

- ✚ per aangetekende brief;
- ✚ per deurwaardersexploot.

Als de opzegging door de jobstudent wordt gedaan, kan dit:

- ✚ per aangetekende brief;
- ✚ per deurwaardersexploot;
- ✚ door de opzegbrief zelf aan de werkgever te overhandigen. Zorg er dan wel voor dat de werkgever op jouw exemplaar tekent voor ontvangst.



De begindatum en de duur van de opzegperiode moeten in deze brief worden vermeld. Als je werkt met een studentenovereenkomst, gaat de opzeggingstermijn in de maandag volgend op de week waarin je je opzegbrief bezorgd hebt. Als de opzegging gebeurt via een aangetekend schrijven, dan moet deze ten laatste op woensdag worden verstuurd om de volgende week in te gaan.

Werk je met een gewone arbeidsovereenkomst? In het arbeidsreglement vind je de nodige informatie rond opzeg.

Wordt er sociale zekerheid ingehouden op je loon?

Elke student krijgt een individuele teller die oploopt tot 50 dagen. Langer werken mag zeker, maar voor "50 dagen" wordt bij student en werkgever een lagere sociale zekerheidsbijdrage afgehouden.

Deze teller vind je op via www.acv-enter.be of www.studentatwork.be. In alle ACV-dienstencentra kan je terecht voor meer informatie en hulp bij het consulteren van je persoonlijke teller.

Gedurende 50 dagen kan je dus werken aan de nieuwe solidariteitsbijdrage 8,13% (waarvan de student 2,71 % en de werkgever 5,42 % voor de rekening neemt).

Om hiervoor in aanmerking te komen tellen volgende voorwaarden :

- ✚ je werkt met een arbeidsovereenkomst voor studenten (studentencontract);
- ✚ jouw tewerkstelling als student is beperkt tot 50 arbeidsdagen van een kalenderjaar;
- ✚ jouw tewerkstelling als student is enkel toegestaan als je dit niet doet wanneer je verplicht aanwezig moet zijn op school, universiteit of instelling.

Hoe werkt deze teller?

- ✚ Met je eigen elektronische identiteitskaart en je pin-code kan je je persoonlijke teller op elk moment van de dag of week consulteren.
- ✚ Je kan consulteren binnen "de teller 50 dagen": de dagen die je al gewerkt hebt, de dagen waarvoor je een contract hebt ondertekend en die gepland zijn en het rest saldo.
- ✚ Ga je op sollicitatieronde dan kan je een document afdrukken via de site of downloaden op je smartphone en aan de werkgever je stand op de teller laten zien.
- ✚ Op dit document zal een code staan waar de werkgever enkel je tellerstand kan raadplegen. Je nieuwe werkgever zal niet zien waar je overal al hebt gewerkt en de rest-saldo van de 50 dagen hebt gewerkt.
- ✚ Stel dat je vaststelt dat je teller niet klopt? Oorzaken kunnen zijn dat een werkgever de wijzigingen wel heeft doorgegeven maar pas op het einde van elk kwartaal wordt alles automatisch goedgezet. ACV enter staat je dan bij en je kan ook terecht in het ACV-dienstencentrum.
- ✚ Wat er door de werkgever wordt ingevoerd, moet hetzelfde zijn van wat in je schriftelijke studentenovereenkomst is opgenomen! Hou een exemplaar van je contract dus goed bij, het kan van pas komen.

Werk je als jobstudent dan kunnen er 2 soorten sociale zekerheidsbijdragen afgaan van je loon

- ➡ 13,07 % : dit is de gewone bijdrage en hiervoor open je rechten op vakantiegeld, ziekte-uitkering,...
- ➡ 2,71 % : dit is beperkt voor 50 dagen die kunnen opgenomen worden tijdens het hele kalenderjaar en het tarief voor de student bedraagt 2,71 % en voor de werkgever 5,42 %. Dit kan enkel met een studentenovereenkomst.

Teller-weetjes :

- ➡ Iedere begonnen werkdag telt als één van de 50 dagen;
- ➡ Je mag je 50 werkdagen kiezen doorheen het kalenderjaar. Je kan 50 werkdagen blijven bij één werkgever of ervoor kiezen om ruime werkervaring op te doen bij vele verschillende werkgevers. Zorg er wel altijd voor dat je bij elke werkgever een schriftelijke studentenovereenkomst hebt.
- ➡ Combineer je meerdere studentencontracten bij meerdere werkgevers op 1 dag dan telt dit ook voor 1 gewerkte dag.
- ➡ Voor de dagen vallend onder die 50-dagen-teller wordt er geen bedrijfsvoorheffing afgehouden.
- ➡ Het is de plicht van de werkgever om de juiste sociale zekerheidsbijdrage af te houden.
- ➡ De werkgever is dus verantwoordelijk voor een correcte aangifte bij RSZ (bij DIMONA voor je teller).
- ➡ Welke dagen tellen? Elke gewerkte dag telt mee om te kijken of je de 50-dagen-grens overschrijdt. Dus ook als je maar een contract hebt van enkele uurtjes per dag. Ook een eventuele feestdag die valt binnen je tewerkstellingsperiode telt mee, zelfs als je op die feestdag niet werkt.
- ➡ Feestdagen na je tewerkstellingsperiode die toch nog betaald worden (p. 8) tellen niet mee voor deze 50 dagen.
- ➡ Het leuke is wel dat je elk kalenderjaar terug begint met de teller op "0".
- ➡ Let ook goed op bij het tekenen van je contract!
- ➡ Werk je meer dan 50 dagen?
 - ✓ Dat mag natuurlijk, zelfs met een studentenovereenkomst.
 - ✓ Alleen gaat er vanaf dag 51 de normale sociale zekerheidsbijdrage af van je loon.
 - ✓ Geen nood want nu gaat er wel 13,07 % van je loon af, net zoals bij gewone werknemers, maar dit betekent ook dat je rechten opent op vakantiegeld – en dagen.
- ➡ Ga je soms aan de slag als speelpleinmonitor? Zolang je dit maximum 25 kalenderdagen per kalenderjaar doet, hoef je hier geen socialezekerheidsbijdrage voor te betalen. De combinatie speelpleinmonitor voor 25 dagen en 50 dagen met studentenovereenkomst is dus perfect mogelijk.
- ➡ Werk je soms in de horeca, dan krijg je er nog 50 dagen bij via horeca@workteller ! Als je als jobstudent werkt in de horeca dan moet je eerst je 50 dagen als jobstudent opgebruiken voor je de dagen van gelegenhedsarbeid gebruikt. De eerste 50 dagen moet je dus als "gewone jobstudent" werken aan verminderde sociale zekerheidsbijdragen. Daarnaast kan je als gelegenhedswerknemer in de horeca 50 dagen (per jaar-

werken met een normale sociale zekerheidsbijdragen op een lager forfaitair bedrag.

- ➡ Ben je schoolverlater? Voor schoolverlaters bestaat er een specifieke regeling (zie pagina 14).

Hoe zit het met de belastingen?



Kind ten laste

Ouders krijgen een belastingvermindering als je als kind fiscaal ten laste bent, dus als je:

- ➡ zelf weinig of geen inkomen hebt;
- ➡ op 1 januari van het jaar waarin je je belastingbrief invult nog op hetzelfde adres van je ouder(s) gedomicilieerd bent;
- ➡ niet bij je ouders wordt tewerkgesteld.

Om na te gaan of je nog 'fiscaal ten laste' blijft van je ouders moet je rekening houden met jouw netto-bestaansmiddelen. Het aantal dagen of uren dat je werkt speelt hier geen rol. Het bedrag van de netto-bestaansmiddelen stemt niet overeen met wat men netto uitbetaald krijgt!

STAP 1: Alle inkomsten optellen

Je telt alle bruto-inkomsten op die je tussen 1 januari en 31 december van het inkomstenjaar hebt ontvangen: lonen, commissielonen of honoraria die je verdiende als freelancer of zelfstandige, leefloon ...

Kinderbijslag en studietoelagen worden niet meegerekend.

Indien de inkomsten loon uit arbeid betreffen, worden het gewone loon, het vakantiegeld, de premies en toeslagen bedoeld, inclusief het loon van de vakantiejob

STAP 2: Berekenen van het bruto-belastbaar inkomen

Bruto-belastbaar inkomen = alle bruto-inkomsten - solidariteitsbijdrage of sociale zekerheidsbijdragen.

Bij loon uit arbeid is dit bedrag meestal terug te vinden bij '**belastbaar inkomen**' op de **maandelijkse loonfiches** die je moet ontvangen van je werkgever.

STAP 3: Heb je gewerkt met een studentencontract?

Opgelet! Belastbaar loon dat verworven werd uit een job met een studentencontract telt pas mee voor het bedrag **boven 2610 euro**! De eerste 2610 euro telt niet mee.

STAP 4: Forfaitaire aftrek

Voor inkomsten **uit arbeid** is er een minimum van € 430 (zie schema).

Voor leefloon bv. moet je geen minimumbedrag in rekening nemen.

STAP 5: Heb je onderhoudsgeld ontvangen?

Als je **onderhoudsuitkeringen** ontvangt, bijvoorbeeld na een scheiding van de ouders, wordt het bedrag **boven € 3140** toegevoegd bij de netto-bestaansmiddelen. Ook dit bedrag mag je verminderen met 20 %.

In het kalenderjaar 2016 is een student uit een gezin met gehuwde ouders niet meer fiscaal ten laste van de ouders als zijn netto-bestaansmiddelen meer dan 3140 EUR bedragen. Voor kinderen van een alleenstaande ouder geldt een hogere grens van 4530 EUR.

Schema bruto-belastbaar loon naar netto-bestaansmiddelen

Belastbaar loon met studentencontract (de eerste 2610 EUR telt niet mee) + belastbaar loon met ander contract + ... = (bruto-) belastbaar loon
- 20% forfaitaire aftrek (minimum 430 euro)
= netto-bestaansmiddelen zonder onderhoudsuitkering
+ onderhoudsuitkering (de eerste 3140 EUR telt niet mee) - 20% forfaitaire aftrek
= netto-bestaansmiddelen

Zelf belastingen betalen

- Als jobstudent moet je zelf pas belastingen betalen wanneer je netto-bestaansmiddelen op jaarbasis hoger zijn dan 7.420 EUR
- Dit is vanaf een bruto belastbaar inkomen vanaf 10122,22 EUR (inkomsten 2016 – aanslagjaar 2017)
- Opgelet ook 80% van het onderhoudsgeld dat je moeder / vader voor jou ontvangt, wordt als een belastbaar inkomen van jou aanzien

En kinderbijslag, hoe zit het daar mee?



1. Je bent nog geen 18

Dan heb je sowieso recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin je 18 jaar wordt.

2. Je bent 18 of ouder en je studeert niet in het hoger of universitair onderwijs

Dan heb je ook recht op kinderbijslag indien je regelmatig de lessen blijft volgen en deze opleiding deel uitmaakt van het secundair onderwijs, of als die studierichting minstens 17 lesuren van zestig minuten bedraagt.

3. Je bent 18 of ouder en je studeert in het hoger of universitair onderwijs

Dan heb je recht op kinderbijslag als je voldoet aan de volgende voorwaarden:

- je bent nog geen 25 jaar;
- je bent, ten laatste op 30 november van het schooljaar, ingeschreven in het hoger onderwijs voor minstens 27 studiepunten per academiejaar. Dit mag in één of meerdere onderwijsinstellingen zijn. Schrijf je pas na 30 november in? Dan heb je pas recht op kinderbijslag vanaf de maand volgend op de inschrijving.
Verandert je aantal studiepunten in de loop van het academiejaar tot minder dan 27 studiepunten? Zet je je studies stop in de loop van het academiejaar?
In deze situaties stopt de kinderbijslag vanaf de maand daaropvolgend.

- studeer je (nog) niet in het studiepuntensysteem, dan heb je recht op kinderbijslag voor het gehele academiejaar als je nog geen 25 jaar bent en onderwijs volgt dat overeenkomt met een voltijds studieprogramma en leerplan of ingeschreven bent voor minimum 13 lesuren per week.
- je hebt recht op kinderbijslag voor (maximum) 1 academiejaar als je nog geen 25 jaar bent en je alleen ingeschreven bent voor je eindverhandeling.
- studeer je een deel in het studiepuntensysteem en voor een deel in het vroegere systeem, dan worden de studiepunten omgerekend in lesuren. Als je in totaal 13 lesuren per week les volgt, dan heb je pas recht op kinderbijslag.

Studentenarbeid heeft gevolgen op je kinderbijslag:

- Tussen twee school- of academiejaren, mag je als student, de hele zomervakantie werken zonder uur- en inkomstenbeperking zonder dat je kinderbijslag in gevaar komt. Je moet dan wel recht op kinderbijslag gehad hebben in het 2de kalenderkwartaal.
- Tijdens het academiejaar mag je maximaal 240 uren per kwartaal werken.
- Als je meer werkt, verlies je de kinderbijslag voor het gehele kwartaal (= 3 maanden!).

1ste kwartaal (januari, februari, maart)	max. 240 uren
2de kwartaal (april, mei, juni)	max. 240 uren
3de kwartaal (juli, augustus, september)	
Geen uurbeperking hier, opgelet schoolverlaters andere regeling	
4de kwartaal (oktober, november, december)	max. 240 uren



Een student met een handicap kan tijdens de zomervakantie werken als jobstudent zonder zijn verhoogde kinderbijslag te verliezen. Een student met een handicap kan ook als jobstudent aan de slag maar je moet wel opletten dat je het recht op bijkomende kinderbijslag niet verliest. Sowieso is er geen enkel probleem tot 31 augustus van het jaar waarin je 18 wordt. Daarna kan je, zonder het verlies op verhoogde kinderbijslag, tot je 21ste verjaardag aan de slag als jobstudent met een studentenovereenkomst onder dezelfde voorwaarden als andere studenten. In ieder geval behoud je dan je verhoogde kinderbijslag als je werkt in een beschutte werkplaats, of in het deeltijds leren/werken (vb. leercontract of IBO, en je verdient minder dan 520,08 euro bruto per maand). Na je 21ste verjaardag is er geen recht meer op verhoogde toeslag en kun je enkel recht hebben op gewone kinderbijslag als student (tot 25 j.).

Schoolverlater? Stop je met studeren?



1. Stop je met studeren eind juni 2016?

Vergeet je niet in te schrijven bij de VDAB "om je beroepsinschakelingstijd te laten ingaan" en zo je zoektocht naar werk te starten.

Dit heeft gevolgen voor de sociale zekerheidsbijdrage die je betaalt tijdens een tewerkstelling als student:

- je teller van 50 dagen blijft lopen tot op het einde van je laatste zomervakantie als student (voor zowel afgestudeerden secundair onderwijs als voor afgestudeerden hoger onderwijs is dit 30 september).
- je mag tijdens je beroepsinschakelingstijd na 1 oktober echter niet meer werken met een studentenovereenkomst met verlaagde socialezekerheidsbijdrage.
- Jij en je werkgever betalen dan de volledige bijdragen aan de sociale zekerheid.

Er zijn ook gevolgen voor je kinderbijslag als je als schoolverlater aan de slag gaat met een studentenovereenkomst:

- de jobstudent-schoolverlater behoudt het recht op kinderbijslag tijdens de laatste zomervakantie, indien die tijdens de zomervakantie minder werkt dan 240 uren.
- Voor studenten uit secundair onderwijs loopt de vakantie tot 1 september.
- Voor studenten uit het hoger onderwijs loopt de vakantie tot 1 oktober;
- tijdens de beroepsinschakelingstijd verlies je je kinderbijslag voor elke maand dat je meer hebt verdiend dan 520,08 euro bruto.
- Vind je vast werk na je studies? Dan wordt er gewone socialezekerheidsbijdrage betaald en heb je een gewoon contract.

2. Stop je midden in het schooljaar met je studies?

Dan is het belangrijk om je zo snel mogelijk in te schrijven bij de VDAB. Je beroepsinschakelingstijd begint dan te lopen. Je kan niet meer tijdens je beroepsinschakelingstijd werken aan verlaagde sociale zekerheidsbijdragen. Ook niet tijdens de zomermaanden in datzelfde jaar. Vergeet niet het kinderbijslagfonds op de hoogte te brengen. Om tijdens je beroepsinschakelingstijd kinderbijslag te behouden mag je niet meer verdienen dan 520,08 euro bruto per maand.



3. Krijg je zin om terug te gaan studeren?

Je kan pas opnieuw werken aan een verlaagde socialezekerheidsbijdrage (50 dagen) vanaf de start van je studies. Dus niet vanaf de vakantie voorafgaand aan de studies.

Het is ook belangrijk dat je het kinderbijslagfonds en de VDAB op de hoogte brengt. Informeer je ook bij je ziekenfonds!

De Gids voor schoolverlaters en werkende jongeren is dé ACV brochure bij uitstek voor schoolverlaters. Deze kan je gratis bestellen via www.acv-enter.be.

Zwart werk. Ben je gek?



Heel wat werkgevers bieden jobs 'in het zwart' aan. En elk jaar opnieuw zijn er duizenden jobstudenten die bewust of uit onwetendheid zo'n 'zwarte' job aanvaarden. Zwartwerk ziet er op het eerste zicht winstgevend uit, maar de eventuele voordelen wegen niet op tegen de vele gevaren die aan zwart werk verbonden zijn. We geven je de belangrijkste argumenten om niet aan zwartwerk te beginnen:

- ✚ als zwartwerker heb je bij conflicten met je werkgever geen enkel been om op te staan. Je bent niet ingeschreven in het personeelsregister. Je hebt geen contract.
- ✚ Er is geen enkel juridisch bewijs dat je bij die werkgever arbeid gepresteerd hebt; voor zwartwerkers wordt meestal geen arbeidsongevallenverzekering afgesloten.
- ✚ Als je een arbeidsongeval krijgt dan sta je er helemaal alleen voor;
- ✚ Zwartwerken betekent dat er op je loon geen RSZ en belastingen betaald worden.
- ✚ Als jobstudent ben je echter grotendeels vrijgesteld van het betalen van sociale zekerheid en al helemaal van belastingen. Het is dus niet zinvol om je hiervoor op glad ijs te wagen;
- ✚ en *last but not least* is zwartwerk illegale tewerkstelling. Je loopt een reëel risico om betrapt te worden. De financiële en juridische gevolgen zijn niet van de poes.

Wat met de veiligheid op het werk?



Mag je elke job uitoefenen?

Werken in de meest veilige omstandigheden, dat willen wij allemaal. Nochtans is dit niet zo vanzelfsprekend. Elk jaar opnieuw worden heel wat jobstudenten geconfronteerd met arbeidsongevallen. De statistieken leren ons dat jobstudenten, vooral vanwege hun geringe ervaring, echt een risicogroep vormen. 1 op 100 jobstudenten heeft een arbeidsongeval. Zo'n ongeval heeft niet enkel lichamelijke en morele gevolgen. Er zijn ook heel wat financiële en juridische consequenties voor het slachtoffer en de werkgever.

Bij arbeidsongevallen is voorkomen beter dan genezen. Preventie is een zaak van werkgever en werknemer (dus ook de jobstudent).

Elke werknemer en dus ook de jobstudent, moet op dezelfde manier beschermd worden zoals aangegeven in de geldende reglementering:

- ✚ je werkgever is verplicht om te zorgen voor een goed onthaal. Hij is verplicht om alle werknemers vooraf te informeren over de risico's die verbonden zijn aan hun job, de veiligheidsvoorschriften die ze moeten volgen, en over de procedures die moeten gevolgd worden bij noodgevallen en brandgevaar. Zo nodig moet de werkgever je, vooraleer je aan de slag gaat, een aangepaste vorming geven;
- ✚ je werkgever is verplicht om op zijn kosten, te zorgen voor werkkledij en even-

tuel noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen: handschoenen, helm, veiligheidsschoenen, veiligheidsbrillen, maskers,... Vraag erom als je ze niet spontaan krijgt;

- ✚ alle jobstudenten die jonger zijn dan 18 jaar moeten voor de allereerste tewerkstelling een medisch onderzoek ondergaan door de arbeidsgeneesheer van de dienst waarbij de werkgever is aangesloten. Dat onderzoek moet kosteloos zijn voor de jobstudent, tijdens de werkuren gebeuren, en verricht worden door een arbeidsgeneesheer die de arbeidsomstandigheden kent. Je werkgever moet ervoor zorgen dat dit onderzoek wordt uitgevoerd. Indien je werk vindt via een uitzendkantoor, dan ligt de verantwoordelijkheid voor het onderzoek bij het uitzendkantoor zelf.
- ✚ Als uitzendkracht moet je bovendien een werkpostfiche ontvangen van het uitzendbureau. Hierin vind je informatie over de risico's van het werk, de verplichtingen inzake arbeidskledij, persoonlijke beschermingsmiddelen en medische onderzoeken.

In de wetgeving worden ook een aantal jobs opgesomd die verboden zijn voor jobstudenten. Het zijn jobs die uitgevoerd worden met behulp van gevaarlijke machines, met gevaarlijke producten of in ongezonde omstandigheden. We sommen er een aantal op maar deze lijst is niet volledig. Als je twijfelt of de job die je werd aangeboden toegelaten is, dan kan je dit navragen bij ACV enter.

Zijn verboden voor jobstudenten:

- ✚ werken met bepaalde gevaarlijke machines: cirkelzagen, lintzagen, metaalpersen, schaven,...;
- ✚ werken met gevaarlijke stoffen die voorzien (moeten) zijn van een etiket met de vermelding 'giftig' of 'zeer giftig', of 'bijtend' of 'ontplofbaar';
- ✚ werken met kankerverwekkende stoffen en ioniserende stralingen;
- ✚ slopen van gebouwen, oprichten en afbreken van stellingen, snoeien en vellen van bomen, bandwerk waarbij de machine het ritme bepaalt en met prestatiebeloning, het besturen van bepaalde hefwerktuigen, graafwerken met risico's,...

De werkgever zelf moet dit verbodslijstje aanvullen met andere gevaarlijke jobs die jongeren objectief gezien, lichamelijk of psychisch niet aankunnen.

Deze verboden gelden onder bepaalde voorwaarden niet voor jobstudenten ouder dan 18 jaar die een studierichting volgen voor dat beroep. Er moet dan vooraf het advies gevraagd worden van het Comité Preventie en Bescherming op het Werk of van de vakbondsafvaardiging, en ook van de preventieadviseur. Van het verbod op het besturen van gemotoriseerde transportwerktuigen kan slechts afgeweken worden onder specifieke en strenge voorwaarden.



Studentenarbeid via een interimkantoor

Veel jobstudenten vinden tegenwoordig de weg naar de arbeidsmarkt via een uitzendkantoor. In bepaalde studentensteden zijn er zelfs uitzendkantoren die zich enkel op studenten richten. Uitzendkantoren gebruiken vaak het woord 'werkstudent', terwijl ze eigenlijk hiermee 'jobstudenten' bedoelen. Laat je dus niet in verwarring brengen.

Het is perfect mogelijk en wettelijk voor een student om als uitzendkracht te werken. Je kan zelfs werken met een studentenovereenkomst bij verschillende uitzendkantoren. In dat geval wordt de student beschouwd als uitzendkracht en zijn de wettelijke bepalingen i.v.m. uitzendarbeid van toepassing.

Studentenarbeid verrichten via een uitzendkantoor biedt zeker een aantal voordelen. Het belangrijkste is ongetwijfeld dat de jobstudent zelf niet meer naar een job moet zoeken, maar dat het uitzendkantoor dit in zijn/haar plaats doet. Voor jobstudenten is dit dan ook een gemakkelijke manier om een vakantiejob of een bijverdienste tijdens het jaar te bemachtigen.

Alhoewel veel interimkantoren jobstudenten correct behandelen, willen wij je toch waarschuwen voor een aantal misbruiken:

- ➡ de uitzendsector werkt meestal met dag- of weekcontracten (waar andere werkgevers traditioneel met maandcontracten werken). Hierdoor hebben uitzend-jobstudenten veel minder werkzekerheid dan een jobstudent die met een langdurig contract aan de slag is. Zo kan slecht weer bijvoorbeeld een reden zijn om het contract niet te vernieuwen. Uitzendkantoren mogen geen opeenvolgende dagcontracten meer aanbieden, tenzij de aard van het werk dit rechtvaardigt. Als er toch opeenvolgende contracten worden aangeboden, dan neem je best contact op met het ACV;
- ➡ tenzij anders wordt overeengekomen, worden de eerste 3 dagen van het eerste uitzendcontract als proefperiode beschouwd. Het is verboden om aan een overeenkomst een nieuwe proefperiode toe te voegen in geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde functie, dezelfde werkpost, bij dezelfde gebruiker;
- ➡ betaalde feestdagen en gewaarborgd loon bij ziekte zijn rechten waar uitzendkantoren soms een loopje mee nemen. Je hebt in bepaalde gevallen zelfs recht op de betaling van feestdagen die zich voordoen na het einde van het contract. Zie hiervoor p. 8. Je houdt dit best goed in de gaten want deze wetgeving wordt al eens omzeild.
- ➡ bij problemen met de werkgever waar je als uitzendkracht werkt, is het de taak van de werkgever (het uitzendkantoor) om bij 'ontslag' onmiddellijk een andere uitzendopdracht te vinden. Zo niet wordt het lopende contract verbroken en moet er een opzeggingsvergoeding worden betaald. Deze vergoeding wordt echter soms niet uitbetaald.

Je vindt een overzichtelijke bundeling van de reglementering op uitzendarbeid in de brochure 'Gids voor uitzendkrachten' van het ACV. Deze kan je gratis bestellen via www.acv-enter.be. Of je kan terecht op www.acv-interim.be

Vragen, problemen, waar kan je terecht?



Hoe zit het met de plukkaarten? Wat moet ik doen als artiest? Wat is het loon voor een 16-jarige kelner? Heb ik genoeg vakantiegeld gekregen? Hoe bereken ik mijn overuren? Op deze vragen vind je in deze brochure waarschijnlijk geen antwoord. Het is immers niet mogelijk om in deze brochure in te gaan op alle details, uitzonderingen en sectorale regelingen.

En alhoewel een vakantiejob voor de meeste studenten een aangename ervaring is, loopt het voor sommige jobstudenten ook wel eens mis. Je loon wordt bijvoorbeeld niet volledig betaald, je wordt na een ziekteperiode plotseling afgedankt, je moet massa's overuren presteren. Enter-leden (achteraan van deze brochure lees je hoe je kan aansluiten) kunnen met al hun vragen en problemen terecht bij het ACV. Wij geven je graag de juiste antwoorden, zodat je -volledig op de hoogte van je rechten en plichten- aan je vakantiejob begint en we helpen je graag met het oplossen van problemen met je werkgever.

Als het kan d.m.v. een minnelijke schikking, als het moet tot voor de arbeidsrechtbank. En dit volledig gratis, je zal dus geen advocaat moeten nemen.



- Op zoek naar studentenwerk : www.acv-enter.be
- Op zoek naar informatie voor een studentenjob in het buitenland & paperassenbank: www.kamiel.info
- Op zoek naar informatie om te werken als freelancer of zelfstandige jobstudent : www.unizo.be

Aarzel dus niet om contact op te nemen met:

- het ACV-dienstencentrum in je buurt, adressen en openingsuren op <http://adressen.acv-online.be>
- ACV-Jongeren, Haachtsesteenweg 579, 1031 Brussel, tel.: 02/246.32.33 – 34 – e-mail: jongeren@acv-csc.be, www.acv-enter.be

LET OP: De redactie van deze brochure werd afgesloten op 9 januari 2016. Wijzigingen in de wetgeving zijn steeds mogelijk. Wil je op de hoogte zijn van deze wijzigingen, dan kan je steeds met ons contact opnemen of surfen naar onze website www.acv-enter.be.



Arbeidsovereenkomst voor studenten



met een beding van proeftijd

Tussen
hierna werkgever genoemd en vertegenwoordigd door
.....
enerzijds en
.....
geboren te, op
wonende te domicilie en/of verblijfplaats)
hierna werknemer genoemd, anderzijds, wordt het volgende overeengekomen :

ARTIKEL 1

De werknemer treedt in dienst bij de werkgever in hoedanigheid van
(student-arbeider of student-bediende).
De overeenkomst begint op
en eindigt op
Het werk zal uitgevoerd worden onder leiding en toezicht
van
te

ARTIKEL 2

De eerste 3 werkdagen worden beschouwd als proefperiode.

ARTIKEL 3

(minimale prestaties van minstens 3 uur aaneengesloten en met totale dagprestatie van minstens 4 uur)

ARTIKEL 4

De taken van de student zullen voornamelijk bestaan uit (beknopte beschrijving):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ARTIKEL 5

Tijdens de proefperiode van 3 dagen kunnen beide partijen de overeenkomst beëindigen door opzegging aan de andere partij. Wanneer de duur van de overeenkomst niet langer is dan één maand, dan is de opzeggingstermijn welke door de werkgever en de student-werknemer in acht moet genomen worden, respectievelijk drie dagen en één dag. De termijnen zijn respectievelijk zeven dagen en drie dagen, wanneer de duur van de overeenkomst voor studenten één maand overschrijdt. De opzeggingstermijn zelf begint te lopen vanaf de eerste maandag volgend op de week van betekening van de opzeg.

Bij een arbeidsongeschiktheid van meer dan 7 dagen ten gevolge van ziekte of ongeval kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst, mits het betalen van een vergoeding, gelijk aan het loon overeenstemmend hetzij met de duur van de opzeggings-termijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

ARTIKEL 6

Het loon wordt vastgesteld op bruto per uur/maand.

Bijkomende voordelen in natura zijn (kost - huisvesting).

De werkgever past op het brutobedrag van het loon de wettelijke afhoudingen toe.

Het loon wordt uitbetaald per week/per veertien dagen/per maand of op het tijdstip bepaald in het arbeidsreglement van de onderneming door middel van

ARTIKEL 7

De wet van 12 april 1965, betreffende de bescherming van het loon der werknemers, is van toepassing op deze overeenkomst.

ARTIKEL 8

De plaats van huisvesting voor de student is

.....
.....
..... (eventueel)

ARTIKEL 9

De onderneming van de werkgever valt onder Paritair Comité

.....

ARTIKEL 10

De student verklaart een afschrift van het arbeidsreglement van de onderneming ontvangen te hebben en alle bepalingen, die op heden van kracht zijn, ervan aan te nemen.

Deze overeenkomst werd opgemaakt te
op datum vermeld in artikel 1, in twee exemplaren, waarvan één exemplaar aan de werknemer-student wordt overgemaakt en één door de werkgever wordt behouden.*

Handtekening werkgever

Handtekening werknemer-student

*Enkel voor contracten van bepaalde duur of bepaald werk van maximaal 3 maanden

Neem contact op met het ACV in je buurt

jongeren@acv-csc.be

www.acv-enter.be



ANTWERPEN 078 15 20 58

BRUSSEL 02 557 88 88

LIMBURG 011 30 60 00

OOST-VLAANDEREN 09 244 21 11

VLAAMS-BRABANT 078 15 15 99

WEST-VLAANDEREN 051 23 58 00



fb.com/acventervoorstudenten



Gratis lid worden van Enter



Je studeert nog en denkt nog lang niet aan werken. Maar het komt vlugger dan je denkt. Of misschien werkte je reeds als jobstudent en deed je op die manier je eerste ervaringen op. Over het reilen en zeilen op de arbeidsmarkt kom je op school echter niet veel te weten. Neen, daarvoor moet je beroep doen op mensen die er middenin staan. De vakbond, bijvoorbeeld.

Het ACV heeft daarom speciaal voor studenten en schoolverlaters in beroepsinschakelingstijd van 15 tot 25 jaar enter uitgewerkt. Door lid te worden van enter krijg je de nodige informatie en ondersteuning om niet ongewapend je eerste centen te gaan verdienen. Het enter-lidmaatschap is bovendien GRATIS.

Als enter-lid krijg je gratis informatie als jobstudent, informatie voor eindwerken (over sociaal-economische thema's), informatie over studietoelagen én rechtsbijstand als jobstudent. Enter biedt ook een extra service voor sporters, mits een jaarbijdrage van 18,6 euro. Een gespecialiseerde dienst van het ACV voor juridische begeleiding en bijstand van sportbeoefenaars.

Je kan deze bon terugsturen naar: ACV enter, PB 10, 1031 Brussel,
of inschrijven via onze website: www.acv-enter.be



- ☐ Ja, ik wil gratis lid worden van enter
- ☐ Ja, ik wil naast enter ook lid worden van SPORTA (18,6 euro/jaar)
- ☐ Ja, ik wil eens uitgenodigd worden voor een activiteit van ACV enter of ACV-Jongeren.

Naam: Voornaam:

Man/Vrouw: Gehuwd/niet-gehuwd:

Geboortedatum: Nationaliteit:

Straat: Nr:

Bus: Postcode: Rijksregisternummer:

Woonplaats:

E-mailadres:

☐ Student (Studierichting:)

☐ Schoolverlater in beroepsinschakelingstijd

Uw persoonsgegevens worden door ACV in een bestand opgenomen, zodat wij u als lid van onze syndicale organisatie kunnen registreren, vertegenwoordigen, diensten verlenen, op elektronische wijze gegevens uitwisselen en informeren. Overeenkomstig de Wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van 8.12.1992 heeft u recht op inzage en correctie van de door het ACV bewaarde informatie.

V.U.: Dominique Leyon, Haachtsesteenweg 579 – 1030 Brussel www.acv-online.be / Januari 2016 - D/2016/0780/01



ACV enter
PB 10
1031 Brussel