

A V I S N° 1.995

Séance du mardi 27 septembre 2016

Travail des étudiants – conversion en heures du contingent de 50 jours de travail étudiant

x                    x                    x

2.845

## **A V I S N° 1.995**

---

**Objet :** Travail des étudiants – conversion en heures du contingent de 50 jours de travail étudiant

---

En exécution de l'accord de gouvernement du 9 octobre 2015, madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a, par lettre du 19 mai 2016, soumis au Conseil national du Travail un projet de loi et un projet d'arrêté royal visant à convertir en heures le contingent de 50 jours sous contrat d'occupation étudiant soumis à une cotisation de solidarité avantageuse. Ces projets de textes prévoient de porter ce contingent à 550 heures.

De nouveaux projets de textes ont entre-temps été portés à la connaissance du Conseil. Ceux-ci ramènent les mesures proposées par le gouvernement à une conversion du contingent étudiant en 475 heures.

Eu égard à la législation actuelle, les mesures précitées ne modifient pas les règles d'enregistrement applicables aux déclarations Dimona et Dmfa, si ce n'est que le contingent devra désormais être déclaré en heures.

Au niveau de leur exécution, les textes dont saisine prévoient que la conversion en heures sera mise en œuvre pour la Dmfa le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tandis que les heures d'occupation en 2017 pourront être déclarées à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2016.

Cette question a été confiée à la Commission des relations individuelles du travail et de la sécurité sociale.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis le 27 septembre 2016, l'avis suivant.

x x x

## **AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL**

---

### **I. OBJET ET PORTÉE DE LA DEMANDE D'AVIS**

En exécution de l'accord de gouvernement du 9 octobre 2015, un examen a été consacré aux modalités « relatives au calcul du crédit de 50 jours de travail d'étudiant en heures, afin de donner plus de flexibilité aux étudiants et leurs employeurs, sans mettre en péril la possibilité de contrôle ».

Suite à cet examen madame M. DE BLOCK, ministre des Affaires sociales, a, par lettre du 19 mai 2016, soumis au Conseil national du Travail un projet de loi et un projet d'arrêté royal visant à convertir en heures le contingent de 50 jours durant lequel un travailleur sous contrat d'occupation étudiant est soumis à une cotisation de solidarité avantageuse. Ces projets de textes prévoient de porter ce contingent à 550 heures.

Entre-temps, le gouvernement a décidé de ramener ce contingent à 475 heures, fruit d'un compromis entre la présente saisine et le système actuel qui prévoit qu'un travailleur étudiant peut bénéficier de ce statut avantageux à raison de 50 jours par an, soit 50 fois 8 heures (400 heures). La Commission a pris connaissance des versions adaptées des projets de textes.

Eu égard à la législation actuelle, les mesures précitées ne modifient pas les règles d'enregistrement applicables aux déclarations Dimona et Dmfa, si ce n'est que le contingent devra désormais être déclaré en heures.

En cas de dépassement du contingent, des cotisations sociales ordinaires seront dues à partir de la 476<sup>e</sup> heure.

Au niveau de leur exécution, les textes dont saisine prévoient que la conversion en heures sera mise en œuvre pour la Dmfa le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tandis que les heures d'occupation en 2017 pourront être déclarées à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2016.

Parallèlement à cela, le Conseil a, au cours de ses travaux, pris connaissance d'un avant-projet de loi du ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des Entrepreneurs, monsieur W. BORSUS. Celui-ci vise à instaurer un nouveau statut pour les étudiants indépendants de moins de 25 ans, régulièrement inscrits à des cours dans un établissement d'enseignement et a pour objectif de garantir une tension suffisante entre le statut d'étudiant indépendant et le statut de travailleur étudiant.

Ce nouveau statut exonère l'étudiant-entrepreneur de cotisations sociales sur les revenus annuels qui ne dépassent pas 6 505 euros et un taux de 21% (20,5% dès 2018) est appliqué sur la tranche de revenus comprise entre 6.505,33 € et le seuil de 13.010,66 € de revenus professionnels (plancher en vigueur pour les indépendants à titre principal).

Les droits en matière de soins de santé sont maintenus dans tous les cas, soit en tant que personne à charge, soit en tant que titulaire, en cas d'assujettissement aux cotisations.

Enfin toujours dans le cadre de cet avant-projet de loi, les rétributions octroyées aux étudiants bénéficiaires d'un système de formation en alternance ne seront pas prises en compte dans le calcul des revenus pour être considéré comme personne à charge. Ces étudiants pourront dès lors rester à charge de leurs parents sur le plan fiscal.

## **II. POSITION DU CONSEIL**

Le Conseil a examiné avec attention les projets de textes dont saisine. Il constate que ceux-ci visent à convertir en heures le contingent de 50 jours durant lequel un travailleur sous contrat d'occupation étudiant est soumis à une cotisation de solidarité avanta-geuse.

Les membres des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs n'ont pu parvenir à un accord. Ils souhaitent par conséquent exprimer leurs positions de manière séparée.

#### A. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

Les membres représentant les organisations de travailleurs émettent un avis défavorable sur les projets de loi et d'arrêté royal en question pour diverses raisons, qu'ils exposent en détail ci-dessous.

##### 1. Absence de respect pour la concertation sociale

Les membres représentant les organisations de travailleurs tiennent tout d'abord à dénoncer très fortement l'absence de respect pour la concertation avec les partenaires sociaux, dont ont fait l'objet les projets de textes dont saisi.

Ils soulignent que le travail des étudiants est une matière très sensible, qui relève du core business des interlocuteurs sociaux en raison de son impact sur le marché du travail et la sécurité sociale. Ils rappellent à cet égard l'avis unanime du Conseil national du Travail du 25 mars 2014 relatif à l'évaluation du travail des étudiants dans lequel il était précisé que la réforme du travail des étudiants entamée en 2012 visait à simplifier et à harmoniser le système. Dans cette optique, les objectifs qui sous-tendent la réforme étaient et sont toujours d'offrir davantage de transparence, de sécurité juridique et de contrôlabilité par rapport au régime antérieur. Le Conseil s'était d'ailleurs engagé dans cet avis à suivre et à examiner plus avant, conjointement avec l'ONSS et le SPF ETCS, les problèmes restant sur le plan tant de la déclaration de sécurité sociale que du statut d'étudiant afin de trouver des solutions dans le cadre de ces objectifs.

Ils notent que l'accord du gouvernement du 9 octobre 2014 prévoit qu'un examen devait être consacré aux « modalités relatives au crédit de 50 jours de travail étudiant en heures, afin de donner plus flexibilité aux étudiants et leurs employeurs, sans mettre en péril la possibilité de contrôle ».

Or ils constatent que la mesure a été décidée sans que cet examen préalable, s'il a été fait, n'ait été transmis au Conseil et sans qu'ils aient été associés préalablement à cette réflexion sur les modalités afin de maintenir cet équilibre précité quant à la transparence, la flexibilité, la sécurité juridique et la contrôlabilité du système.

Ils soulignent également l'improvisation totale qui a présidé à la rédaction de ce projet, lequel a été remanié en cours de saisine pour dégager un compromis politique, faisant fi ainsi des débats en cours au niveau du Conseil. Ce faisant, le gouvernement a contrecarré complètement les discussions des partenaires sociaux et a mis ces derniers devant le fait accompli, rendant ainsi la consultation du Conseil factice et contribuant à briser le consensus qui a toujours présidé dans ce dossier entre interlocuteurs sociaux.

## 2. Absence de nécessité

Les membres représentant les organisations de travailleurs jugent ensuite qu'il n'est pas nécessaire de convertir en heures le contingent de jours.

Les chiffres disponibles les plus récents<sup>1</sup> révèlent qu'en 2015, les étudiants n'ont travaillé en moyenne que 23,05 jours, ce qui ne représente même pas la moitié du nombre de jours de travail étudiant disponibles dans le contingent (50) !

En outre, sur les 478.680 étudiants qui effectuent un travail étudiant soumis à un taux de cotisation de solidarité, ils ne sont que 7.176 à avoir dépassé le contingent de 50 jours en 2015<sup>2</sup>, soit à peine 1,5 % des étudiants jobistes !

Le sentiment d'injustice qu'éprouveraient certains étudiants lorsqu'ils « perdent » un jour même s'ils n'ont pas travaillé la journée entière, ne semble pas, selon les membres représentant les organisations de travailleurs, être une meilleure base pour une réforme aussi radicale.

---

<sup>1</sup> [http://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T1\\_student\\_fr.xlsx](http://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T1_student_fr.xlsx)

<sup>2</sup> [http://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T6\\_student\\_fr.xlsx](http://www.onss.fgov.be/sites/default/files/binaries/assets/statistics/webstatistics/student/T6_student_fr.xlsx)

Pour déterminer si ces réformes sont éventuellement nécessaires, les membres représentant les organisations de travailleurs s'appuient plutôt sur des études scientifiques, qui révèlent que, déjà à l'heure actuelle, un étudiant jobiste sur cinq travaille sans contrat<sup>3</sup>. Chez les étudiants de moins de 18 ans, le nombre de travailleurs au noir atteint presque 30 % ! Ces membres déplorent dès lors que le gouvernement ne s'attèle pas à résoudre ce problème, mais instaure au contraire un nouveau système rendant tout contrôle impossible. Par le passé, un équilibre a toujours été trouvé entre la charge administrative et la sécurité juridique, mais jamais au détriment des possibilités de contrôle. La proposition soumise pour avis entraînera des abus, raison pour laquelle ces membres ne peuvent pas y souscrire.

### 3. Manque de mécanismes de contrôle

Comme signalé ci-avant, les interlocuteurs sociaux sont toujours parvenus à un consensus au sujet de la simplification administrative, pour autant qu'elle ne se fasse pas au détriment des possibilités de contrôle. La proposition soumise pour avis constitue un grand pas en arrière en termes de sécurité juridique et de contrôle.

- Dans la Dimona IN étudiant, il ne faut pas mentionner d'heure de début et de fin. Bien qu'il soit obligatoire de déclarer à l'ONSS l'heure de début et de fin via la Dimona, tant pour les travailleurs occasionnels dans l'horeca que pour les travailleurs qui exercent un flexi-job, cette mesure de contrôle déjà minimale n'est pas prévue dans le cadre de la conversion en heures du contingent de jours. Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment que cet élément constitue la plus grande faille dans les possibilités de contrôle prévues dans la proposition en question.
- En outre, les employeurs ne doivent même pas signaler les jours au cours desquels l'étudiant va prêter les heures. En effet, ils pourront par exemple seulement indiquer qu'ils occuperont un étudiant 20 heures le prochain trimestre. On crée ainsi une insécurité juridique non négligeable, dont les conséquences fâcheuses (en particulier pour l'étudiant en question) se manifesteront très rapidement.

---

<sup>3</sup> <https://www.randstad.be/fr/a-propos-randstad/communiqués-de-presse/detail/s/news/5b04607c-cd8b-491a-9bcd-fab084b2516f/Le-nombre-d-etudiants-qui-travaillent-pendant-l-annee-scolaire-a-presque-double-par-rapport-a-2004>

- Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que si l'étudiant preste un nombre d'heures supérieur à ce qui a été déclaré dans l'outil « [student@work.be](mailto:student@work.be) », il est possible, en théorie, d'apporter une rectification, mais que ce n'est pas nécessairement obligatoire selon les précisions fournies au cours des discussions. Ils remarquent donc que le contingent sera en quelque sorte toujours fictif, selon la précision de l'employeur. De plus, comment l'étudiant saura-t-il si les heures supplémentaires ont été déclarées ou non ? Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent que l'outil « [student@work.be](mailto:student@work.be) » reste avant tout un outil de consultation correct. L'étudiant doit pouvoir vérifier le nombre d'heures qu'il a déjà réellement prestées. Cet élément est essentiel pour le respect du nombre limite d'heures qui est entre autres fixé pour le maintien des allocations familiales.
  
- Il est toujours possible d'effectuer des déclarations intertrimestrielles. Cela signifie qu'un même employeur peut réserver la totalité des 475 heures pour l'année complète. Si l'étudiant constate après un trimestre que ce travail ne lui convient pas, il est entièrement tributaire de la bonne volonté de l'employeur pour que ces heures soient à nouveau libérées. L'ONSS ne libère le contingent qu'après que tous les trimestres pour lesquels des heures ont été déclarées sont passés.
  
- Par contre, si l'employeur souhaite qu'au cours du premier trimestre, l'étudiant preste un nombre d'heures supérieur à celui qui a été déclaré pour ce trimestre, une simple déclaration suffit dans ce cas. Bien que les représentants de l'administration du SPF Sécurité sociale aient proposé lors de la réunion de la Commission du 15 juillet 2016 que les heures ayant dépassé le contingent au cours de ce trimestre soient dans ce cas soumises à l'entièreté des cotisations de sécurité sociale, la cellule stratégique Sécurité sociale a écarté cette proposition lors de la réunion suivante, qui a lieu le 6 septembre 2016. Ce système va incontestablement poser de nombreux problèmes. Les membres représentant les organisations de travailleurs ont dès lors proposé de limiter les déclarations par trimestre et de ne plus autoriser de déclarations intertrimestrielles.



- L'adaptation apportée à l'outil « student@work.be » permettra aux employeurs de déclarer un étudiant pour une seule heure par jour, ce qui va fondamentalement à l'encontre de la loi sur le travail. En effet, l'article 21 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail dispose que la durée d'une période de travail doit être de trois heures consécutives au moins. De même, l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail prévoit pour le travail à temps partiel que la durée de travail ne peut pas être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps plein. Pour ce qui est des horaires variables et fixes, la loi est claire en ce qui concerne la communication de l'horaire au travailleur (étudiant). La possibilité d'effectuer un enregistrement ou une réservation par heure et d'y apporter par la suite des corrections, et ce, sans mécanisme de contrôle sérieux, accroît le risque d'abus.
- Étant donné que l'administration du SPF Sécurité sociale n'a aucune idée du nombre d'heures qu'un étudiant a prestées chez un employeur, elle convertira un jour en 8 heures en cas de régularisation. Bien qu'il soit proposé d'adopter définitivement un système avec des heures, les membres représentant les organisations de travailleurs ne peuvent que constater que, dans les faits, il n'y aura aucun lien avec les heures de travail réellement prestées.

Il est assez étrange de travailler avec des jours de 9,5 heures au lieu de 8 heures pour la conversion du contingent de 50 jours en 475 heures. L'article 19 de la loi de 1971 sur le travail dispose pourtant que l'on ne peut pas travailler plus de 8 heures par jour. Ce gouvernement, qui, selon ses propres déclarations, vise à rendre le travail soutenable, veut-il faire passer aux étudiants, qui commencent seulement à faire connaissance avec le marché du travail, le message que son objectif est qu'une journée de travail compte plus de 8 heures ?

#### 4. Coût

À cela s'ajoute le coût financier lié à cette modification inutile de la réglementation. Le coût des adaptations techniques des systèmes informatiques des services de l'Office national de sécurité sociale est évalué à lui seul à un million d'euros. En temps d'économies incessantes et de déficits budgétaires, ce n'est pas un montant négligeable. Les représentants des travailleurs au comité de gestion de l'ONSS ont dès lors demandé que cette proposition soit retirée du projet de contrat d'administration.

Outre le coût lié aux adaptations techniques, la suppression du système de régularisation entraînera également une baisse de recettes non négligeable pour le budget de la sécurité sociale. Il est prévu qu'en cas de dépassement du contingent chez un même employeur, tous les jours seront régularisés aux cotisations sociales normales. Le SPF Sécurité sociale estime que le montant total à régulariser pour 2015 (seulement les 50 premiers jours) s'élève à 549.990 euros. Plus d'un demi-million d'euros de recettes pour notre sécurité sociale va donc disparaître à la suite de cette suppression !

L'inspection des Finances a également souligné cet impact financier négatif dans son avis FV/16R323 du 23 mai 2016 (qui, à l'époque, portait encore sur l'instauration d'un contingent de 550 heures). Elle y indique qu'en outre, l'assujettissement à la législation ONSS à partir de la 551<sup>e</sup> heure d'occupation auprès d'un même employeur au lieu d'un assujettissement de toute la période d'occupation peut entraîner une légère baisse de recettes pour l'ONSS. Aucune estimation plus précise n'a été transmise à ce sujet. L'IF déclare en outre qu'elle ne peut provisoirement pas non plus souscrire à la suppression de l'assujettissement à la législation ONSS à partir du 1<sup>er</sup> jour d'occupation en cas de dépassement du contingent, en l'absence d'une estimation plus précise de l'impact budgétaire.

##### 5. Éviction de l'emploi régulier

Dans le même avis FV/16R323 du 23 mai 2016, l'inspection des Finances fait également part de sa préoccupation de voir l'emploi régulier être remplacé par le travail étudiant. Cette préoccupation est entièrement partagée par les membres représentant les organisations de travailleurs.

Dans les projets de textes, aucun accent spécifique n'est mis sur les périodes de vacances, de sorte que les heures de travail étudiant peuvent être prestées à n'importe quelle période de l'année. Il n'y est pas davantage question d'un encadrement conventionnel ou d'une concertation au sein de l'entreprise. Les étudiants pourront être appelés à travailler quelques heures, selon le bon vouloir de l'employeur, accumuleront des heures creuses impayées entre deux périodes et pourront être appelés à travailler tôt le matin ou tard le soir.

Avec cette mesure – qui va fondamentalement à l'encontre de l'objectif initial du législateur, à savoir protéger de manière spécifique les étudiants<sup>4</sup> – les étudiants deviennent de la main-d'œuvre flexible jetable, à laquelle on peut avoir recours à tout moment au détriment des travailleurs réguliers. Les employeurs préféreront engager des étudiants jobistes bon marché et flexibles plutôt que des travailleurs avec un contrat fixe, surtout pour le travail du week-end ou les heures à prester en plus ou tard le soir. Les travailleurs à temps partiel verront ainsi s'envoler tout espoir d'obtenir un plus grand nombre d'heures.

Les milliers de demandeurs d'emploi peu qualifiés seront encore davantage supplantés, sur le marché du travail, par des étudiants plus flexibles. Cette mesure ne créera pas d'emplois supplémentaires (la création d'emplois n'était-elle pourtant pas l'objectif principal de ce gouvernement ?), mais entraînera la disparition d'emplois réguliers. Le taux d'occupation des personnes ayant un faible niveau de formation baisse continuellement (il est passé de 49 % en 2007 à 45 % en 2015)<sup>5</sup>. Il ne sera dès lors pas étonnant que ce taux continue à diminuer à la suite de cette mesure.

#### 6. Droits en matière de pension pour le travail étudiant

Compte tenu du durcissement toujours croissant des conditions de carrière et de la multiplication incessante de formes d'occupation qui ne sont pas soumises à la sécurité sociale, les membres représentant les organisations de travailleurs demandent que le travail étudiant soit assimilé pour la condition de carrière pour la pension légale.

À la lumière de tout ce qui précède, les membres représentant les organisations de travailleurs ne sont pas en mesure de souscrire aux modifications de la réglementation visées par les projets de loi et d'arrêté royal.

Ils demandent que le Conseil national du Travail réalise une évaluation de la nouvelle réglementation, un an après son entrée en vigueur, sur les différents points susmentionnés.

---

<sup>4</sup> <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=41944>

<sup>5</sup> <http://www.presscenter.be/nl/pressrelease/20160606/toenemende-sociale-ongelijkheden-onder-bevolking-op-actieve-leeftijd?lang=fr>

## B. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs sont favorables à la conversion du contingent étudiant de 50 jours en 475 heures. Un contingent étudiant en heures est surtout avantageux dans les secteurs où seules quelques heures sont prestées par jour. À l'heure actuelle, les étudiants se voient déduire à chaque fois un jour complet de leur contingent. Un contingent en heures permettra aux employeurs d'attirer plus facilement des étudiants pour des emplois comportant des prestations journalières incomplètes. La mesure proposée dans les projets de textes offre davantage de flexibilité par rapport à la dispense existante d'assujettissement aux cotisations normales de sécurité sociale. Grâce à cette mesure, les étudiants auront davantage de possibilités d'acquérir une première expérience professionnelle et d'entrer en contact avec le monde de l'entreprise et le marché du travail. Par ailleurs, elle contribuera à permettre d'occuper des étudiants durant les périodes de pic de travail auxquelles certains employeurs sont confrontés.

Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent toutefois formuler un certain nombre de remarques.

Il existe une demande de flexibilité dans un certain nombre de secteurs où l'on travaille avec des prestations journalières incomplètes. Il ne s'agit pas d'une demande générale émanant de tous les secteurs. C'est pourquoi les membres représentant les organisations d'employeurs demandent que la conversion en heures du contingent étudiant n'entraîne pas de charges administratives supplémentaires inutiles pour tous les employeurs. Trois objectifs ont été atteints dans le cadre de la réforme menée en 2012 : sécurité juridique, faisabilité administrative et neutralité globale en termes de coûts pour les employeurs. Ces trois principes doivent également être préservés lors de la conversion en heures du contingent étudiant.

L'actuel système de contrôle est maintenu. Les projets de textes ajoutent toutefois une condition : pour relever du statut étudiant et être par conséquent exonéré des cotisations normales de sécurité sociale, il faut qu'une déclaration Dimona ait été préalablement remplie. Les membres représentant les organisations d'employeurs peuvent souscrire à cette condition, dans la mesure où elle explicite le principe général selon lequel la Dimona doit être établie au plus tard avant le moment où l'étudiant commence effectivement à travailler. Selon eux, la vérification de cette condition ne peut porter que sur le signalement, aux institutions de sécurité sociale, du début et de la fin d'une relation de travail entre l'étudiant et l'employeur. Selon les précisions fournies par le représentant de la cellule stratégique, l'ONSS refusera, sur la base de cette condition supplémentaire, d'appliquer la cotisation de solidarité pour les étudiants dans la DMFA s'il n'y a pas de Dimona étudiant. Dans ce cadre, on vérifie uniquement si une Dimona a été établie, mais il n'est pas exigé que le nombre d'heures déclaré dans la Dimona corresponde au nombre d'heures mentionné dans la DMFA.

En cas de dépassement du contingent étudiant, l'employeur est tenu de payer les cotisations normales de sécurité sociale. Les projets de textes suppriment la régularisation rétroactive en cas de dépassement chez un même employeur. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'ONSS ne régularisera qu'à partir de la 476<sup>e</sup> heure prestée, tant pour une occupation chez un même employeur que pour une occupation chez plusieurs employeurs. Il s'agit d'une bonne mesure : le risque de dépasser le contingent est plus important si l'on utilise des heures. Les membres représentant les organisations d'employeurs souhaitent attirer l'attention sur le fait que la régularisation n'est possible que sur la base du dépassement des heures effectivement prestées dans la DMFA et non sur la base des heures déclarées dans la Dimona. En effet, pour déterminer le taux de cotisation applicable, seules les prestations effectives de l'étudiant, qui sont déclarées dans la DMFA, peuvent être prises en compte.

Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent qu'il est important de maintenir le principe actuel selon lequel l'employeur n'est pas obligé de corriger lui-même immédiatement les données dans la base de données Dimona lorsque l'étudiant preste un nombre d'heures inférieur à ce qui avait été convenu. Cette correction sera apportée automatiquement sur la base des données de la déclaration ONSS trimestrielle normale. Dans la pratique, l'utilisation des heures peut entraîner des différences plus importantes entre le nombre d'heures déclarées dans la Dimona et le nombre d'heures prestées par l'étudiant qu'avec un contingent en jours. C'est pourquoi ils demandent de confirmer le principe selon lequel l'employeur peut toujours rectifier le nombre d'heures initialement déclaré dans la Dimona. Une telle modification du contingent n'implique pas l'annulation de la Dimona initiale et ne conduit donc pas à l'application des sanctions pour Dimona tardive. On doit pouvoir apporter de telles modifications au contingent étudiant jusqu'au moment de la DMFA pour le trimestre concerné.

Il est en outre capital que l'employeur puisse facilement contrôler le nombre d'heures dont dispose encore l'étudiant qu'il occupe. À l'heure actuelle, les employeurs reçoivent une notification à chaque Dimona. Les membres représentant les organisations d'employeurs demandent s'il serait possible de mettre en place une procédure plus souple afin de pouvoir contrôler cette information plus rapidement.

Les membres représentant les organisations d'employeurs remarquent enfin que certains employeurs ont déjà effectué une déclaration pour l'occupation d'étudiants en 2017. Ces déclarations contiennent encore un contingent étudiant en jours et ne seront donc pas valables après que le contingent aura été converti en heures. Ils demandent à l'Office national de sécurité sociale d'avertir à temps les employeurs concernés qu'ils doivent refaire une déclaration Dimona pour l'occupation d'étudiants.

-----