



Opeenvolgende dagcontracten in uitzendarbeid

Praktische handleiding voor de
klant-gebruiker

Nieuwe regelgeving

vanaf 01/01/2023



Inhoud

1. Opeenvolgende dagcontracten vs. gewone dagcontracten P 4
2. Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan, maar er moet een nood aan flexibiliteit kunnen bewezen worden P 5
3. De gebruiker moet de nood aan flexibiliteit bewijzen P 5
4. Basisprincipes voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten P 7
5. Om opeenvolgende dagcontracten te kunnen gebruiken is er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure die de gebruiker en zijn uitzendbureau moeten respecteren P 9
6. Responsabilisering van de gebruiker ten aanzien van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten P 17
7. Monitoring van andere constructies P 20
8. Sancties P 22
9. De paritaire comités van de sectoren hebben slechts een beperkte bevoegdheid P 22
10. Binnen de Nationale Arbeidsraad zal er een tweejaarlijkse evaluatie plaatsvinden P 23
11. Rol Inspectie Toezicht Sociale Wetten P 23
12. Checklist P 24
Bijlage P 25

Inleiding

In mei 2017 vroeg de minister van Werk aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) om een grondige evaluatie te maken van het systeem van de opeenvolgende dagcontracten in uitzendarbeid.

Na lange onderhandelingen werd er in juli 2018 een akkoord bereikt. Dit akkoord diende als basis voor cao nr. 108/2.¹ De datum van inwerkingtreding van deze cao is 01/10/2018.

Eén van de nieuwe afspraken betreft het globaal engagement om over een periode van twee jaar te komen tot een vermindering met 20% van het aandeel opeenvolgende dagcontracten ten opzichte van het totale aantal uitzendcontracten (zie blz. 6).

Daarnaast werd er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure overeengekomen in hoofde van de bedrijven-gebruikers (zie blz. 8).

Bij de tweejaarlijkse evaluatie door de sociale partners van de Nationale Arbeidsraad², kon er in 2020 duidelijk gezien worden dat er een mentaliteitswijziging is ten aanzien van het gebruik van de opeenvolgende dagcontracten. In navolging hiervan werd er beslist een aantal aanpassingen te doen³, waaronder het invoeren van een responsabiliseringsbijdrage (zie blz. 17) en het vereenvoudigen van de administratieve procedure (zie blz. 10).

Deze brochure heeft tot doel een handleiding te zijn met betrekking tot het gebruik van opeenvolgende dagcontracten. Alle wijzigingen en aanpassingen t.o.v. de vorige regelgeving zijn, voor uw gemak, aangeduid in deze kleur en worden ingeleid met volgend icoon:

¹ Advies nr. 2.091, 24 juli 2018 en aanpassing van cao nr. 108 - (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2091.pdf>); Collectieve arbeidsovereenkomst tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108 van 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, 24 juli 2018 ([http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-108-02-\(24-07-2018\).pdf](http://www.cnt-nar.be/CAO-ORIG/cao-108-02-(24-07-2018).pdf)).

² Artikel 40 van cao nr. 108 van 16 juli 2013.

³ Advies nr. 2.310, 19 juli 2022- (https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2310_0.pdf).



1. Opeenvolgende dagcontracten vs. gewone dagcontracten

Gewone dagcontracten zijn toegestaan zonder enige procedure of informatieverplichting.

Daarnaast is ook het gebruik van de **opeenvolgende** dagcontracten toegestaan, op voorwaarde dat er een nood aan flexibiliteit kan bewezen worden.

Opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid worden gedefinieerd als “*de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van vierentwintig uur niet overschrijden, en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit gescheiden worden door een feestdag en/of door de gewone inactiviteitsdagen die binnen de onderneming van de gebruiker gelden voor de categorie van werknemers waartoe de uitzendkracht behoort.*”

Het begrip “gewone inactiviteitsdag” verwijst naar inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die van toepassing is in de onderneming of in één van de afdelingen van de onderneming, en niet op de gewone inactiviteitsdagen die eigen zijn aan de arbeidsregeling die voor elke werknemer individueel geldt.

Voorbeeld 1: Een uitzendkracht werkt deeltijds en zal dinsdag geen prestaties leveren. Een dagcontract op maandag en één op woensdag zal niet aanzien worden als opeenvolgende dagcontracten indien de afdeling waar de uitzendkracht werkt op dinsdag actief is.

Voorbeeld 2: Er wordt in de afdeling waar de uitzendkracht tewerkgesteld wordt nooit gewerkt op donderdag. Dagcontracten op woensdag en vrijdag worden aanzien als opeenvolgende dagcontracten.

2. *Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan, maar er moet een nood aan flexibiliteit kunnen bewezen worden*

In cao 108 wordt aangegeven dat **opeenvolgende dagcontracten** voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker alleen toegestaan zijn voor zover **de nood aan flexibiliteit** voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten wordt bewezen door die gebruiker.

3. *De gebruiker moet de nood aan flexibiliteit bewijzen*

De invulling van het begrip 'nood aan flexibiliteit' is ruim.

In navolging van het akkoord van 24/07/2018 werd het begrip aangepast (zie vet en onderlijnd):

*"De nood aan flexibiliteit **wordt door de gebruiker bewezen voor zover en in de mate dat het werkvolume bij de gebruiker afhankelijk is van externe factoren of het werkvolume sterk fluctueert of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.**"⁴*

Het idee achter deze tekstaanpassing is dat het aantal opeenvolgende dagcontracten proportioneel moet zijn ten opzichte van de aangetoonde nood aan flexibiliteit. Een gebruiker kan bijvoorbeeld niet voor al zijn uitzendkrachten opeenvolgende dagcontracten vragen wanneer hij slechts een beperkte nood aan flexibiliteit kan aantonen.

⁴ Artikel 33, §3 van cao nr. 108.

De nood aan flexibiliteit moet volgen uit één van de volgende oorzaken:

- **wanneer het werkvolume bij de klant-gebruiker grotendeels afhankelijk is van externe factoren;**

Dit kunnen klimatologische redenen zijn, maar evengoed ook andere externe factoren zoals de zeer wisselende omvang van de vraag van de klanten van de bedrijven en de wisselende omvang van leveringen door leveranciers.

Voorbeeld: De onderneming die de verpakking van bepaalde producten verzorgt, zal deze pas kunnen verpakken wanneer de levering heeft plaatsgevonden.

- **of wanneer het werkvolume bij de klant-gebruiker sterk fluctueert;**

Dit kan onder meer zijn wanneer de toevoer van werk een wisselend karakter heeft.

Voorbeeld: In de logistieke sector wordt de planning vaak in de namiddag gemaakt voor de daaropvolgende dag. Slechts op dat ogenblik zijn de orders voor de daaropvolgende dag binnen en kan de personeelsplanning gemaakt worden.

- **of wanneer het werkvolume gekoppeld is aan de aard van de opdracht.**

Bepaalde opdrachten zijn steeds van korte duur en rechtvaardigen daardoor de nood aan flexibiliteit.

Voorbeeld: Voor de opname van een reclamespot is er één dag werk nodig, maar mogelijk wordt er de dag nadien een andere spot opgenomen. De aard van de opdracht rechtvaardigt het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

4. Basisprincipes voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten

Het engagement, opgenomen in het akkoord van 24/07/2018, is **de verantwoordelijkheid van elk bedrijf** en uit zich in verschillende maatregelen⁵:

1. Eerst en vooral is het de bedoeling om vanaf 2018 te komen tot een **aanzienlijke vermindering** van het aandeel opeenvolgende dagcontracten ten opzichte van het totale aantal uitzendcontracten. Daartoe wordt een macro-economische vermindering van dit aandeel met 20% vooropgesteld, gespreid over twee jaar in 2018 en 2019.
2. Daarnaast zal ook het oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten bestreden worden via een **oproep** aan alle actoren om de engagementen en procedures, voorzien in cao nr. 108, strikt na te leven. De haalbaarheid van een vermindering moet steeds op ondernemingsvlak worden bekeken, rekening houdend met de specifieke bedrijfsactiviteit en moet worden afgestemd met de vakbondsafvaardiging, indien aanwezig.
3. Er werd ook overeengekomen dat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten een **uitzondering** omwille van economische redenen moet blijven en dus **geen businessmodel op zich mag zijn**.



De sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad herhalen in 2022 de volgende basisprincipes:

⁵ Advies nr. 2.091, 24 juli 2018, cao nr. 108 - Artikel 40 - Evaluatie van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2091.pdf>).

1. Opeenvolgende dagcontracten zijn voor heel wat ondernemingen die nood hebben aan flexibiliteit een belangrijk instrument waarmee Belgische ondernemingen competitief blijven en het hoofd kunnen bieden aan sterke concurrentie uit het buitenland.

Dankzij de opeenvolgende dagcontracten is het mogelijk in te spelen op de onvoorspelbaarheid van de economische realiteit, die het gevolg is van met name nieuwe vormen van handel en "just in time", maar ook van crisisperiodes, zoals de gezondheids crisis van het coronavirus en de huidige crisis als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Dankzij opeenvolgende dagcontracten worden illegale praktijken, die in de hand worden gewerkt door een gebrek aan flexibiliteit, voorkomen.

2. Een bevestiging dat het gebruik van opeenvolgende dagcontracten een uitzondering omwille van economische redenen moet blijven en dus geen businessmodel op zich mag zijn.
3. Uit de evaluatie van de periode 2018 en 2019 blijkt er reeds een duidelijke mentaliteitswijziging en een inspanning van de ondernemingen om het gebruik van opeenvolgende dagcontracten te verminderen, maar er is in bepaalde gevallen nog een oneigenlijk gebruik van opeenvolgende dagcontracten, waar de NAR een einde aan wenst te maken via een responsabiliseringssysteem.

5. *Om opeenvolgende dagcontracten te kunnen gebruiken, is er een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure die de gebruiker en zijn uitzendbureau moeten respecteren*

Er wordt in dit kader een bijzondere informatie- en raadplegingsprocedure ingevoerd die verschillend is naargelang er al dan niet een ondernemingsraad (of vakbondsafvaardiging) bij de gebruiker aanwezig is:

INDIEN ER EEN ONDERNEMINGSRAAD OF VAKBONDSAFVAARDIGING BESTAAT BIJ DE GEBRUIKER:

1. De ondernemingsraad, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging, wordt elk **semester** door de gebruiker geïnformeerd over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.

Er zal dus één keer bij het begin van elk semester de volgende informatie van het afgelopen semester ter beschikking worden gesteld, ongeacht de concrete datum van het sociaal overleg in de onderneming van de gebruiker:

- het aantal opeenvolgende dagcontracten in voorgaand semester;
- het aantal uitzendkrachten dat in voorgaand semester met opeenvolgende dagcontracten werd tewerkgesteld.

Een aantal belangrijke aandachtspunten waarmee klant-gebruikers rekening dienen te houden:

Het bewijs omtrent de nood aan flexibiliteit dat de gebruiker moet leveren, moet voortaan **statistisch onderbouwd** zijn en kan aangevuld worden met elementen die aantonen dat de gebruiker alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Dit betekent dat elke gebruiker die een beroep doet op opeenvolgende dagcontracten bij het begin van elk semester aan de hand van alle mogelijke bewijsmiddelen motivatie/bewijs moet voorzien voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten tijdens het afgelopen semester. Voor de sanctie (twee weken loon) zie blz. 14 van deze brochure.



In het kader van administratieve vereenvoudiging zal deze statistische informatie vanaf 01/01/2023 enkel en alleen nog worden verstrekt op uitdrukkelijk verzoek van de werknemersvertegenwoordigers die zitting hebben in de ondernemingsraad, of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging. Hierover zal een wijzigings-cao opgesteld worden, zodra het wet- en regelgevingskader is aangenomen en de nodige uitvoeringsbepaling is ingevoerd.

Deze motivatie moet:

- de **oorzaak** van de nood aan flexibiliteit bevatten, die met alle mogelijke bewijsmiddelen kan aangetoond worden aangezien het een feitenkwestie betreft;
- ook een **statistische onderbouw** bevatten van de omstandigheden waarom het gebruik van opeenvolgende dagcontracten noodzakelijk geacht wordt, eventueel aangevuld met elementen die aantonen dat er alternatieven voor opeenvolgende dagcontracten onderzocht werden;

- met statistische onderbouw wordt om het even welke relevante statistiek bedoeld zoals bijv. een beknopt overzicht van de bestellingen, een overzicht van het aantal klanten, een overzicht van de leveringen, een overzicht van de inkomende goederen van leveranciers, ...
- tijdig voorzien worden zodat de gebruiker zijn ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging semestrieel kan informeren.

Opgelet: een uitzendbureau heeft in deze noch de verplichting, noch de bevoegdheid om hierover een oordeel te vellen!

Op uitdrukkelijk verzoek van de vakbonden in de onderneming worden deze ook geïnformeerd over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten:

- 2-15 / semester
- 16-30 / semester
- 31-45 / semester
- +45 / semester

Deze info blijft steeds collectief en niet nominatief. De gebruiker kan hiervoor gebruik maken van het niet-verplichte modelformulier (zie bijlage achteraan de brochure). Indien de gebruiker echter gebruik maakt van een bedrijfseigen systeem van informatieverstrekking, moeten minstens de rubrieken worden weergegeven die zijn opgenomen in het modelformulier.

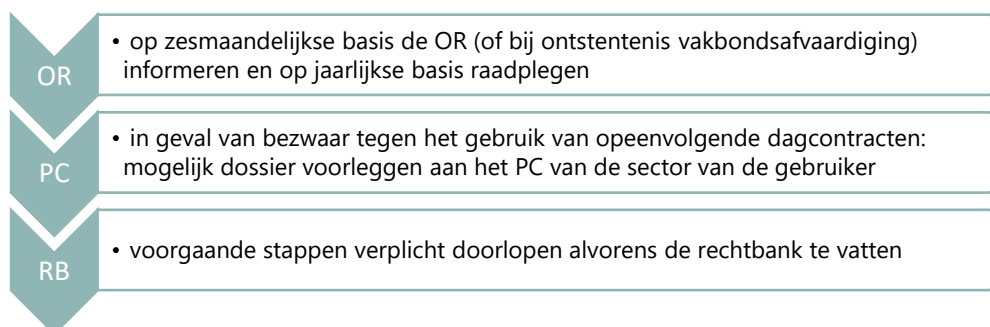
Opgelet: een uitzendbureau heeft in deze noch de verplichting, noch de bevoegdheid om hierover een oordeel te vellen!

2. Op basis van de semestriële informatie én samenvallend met één van de twee semestriële infomomenten volgt er in de ondernemingsraad of in de vakbondsafvaardiging van de gebruiker een **jaarlijkse raadpleging**, zoals dit ook reeds voorheen het geval was, over enerzijds het gebruik van opeenvolgende dagcontracten en anderzijds de motivatie om er blijvend gebruik van te maken.
3. Indien er bezwaren tegen het gebruik van **opeenvolgende** dagcontracten worden gemaakt in de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging), kan een individueel dossier aanhangig worden gemaakt op het niveau van het **paritair comité (verzoeningsbureau) van de sector waartoe de onderneming van de klant-gebruiker behoort**.

De bezwaren geformuleerd door de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging) dienen te gaan over het bewijs van de nood aan flexibiliteit. Het paritair comité kan zich alleen uitspreken over individuele dossiers en mag alleen interpretaties geven in overeenstemming met het kader dat werd opgelegd door de cao gesloten in de NAR. De paritaire comités kunnen dus niet raken aan het principe dat (opeenvolgende) dagcontracten toegelaten zijn. Ze mogen geen bijkomende beperkingen opleggen of andere punten doorvoeren met een algemene draagwijdte.

Voorbeeld: Een PC kan bijvoorbeeld niet stellen dat er maximaal vijf opeenvolgende dagcontracten toegestaan zijn.

4. De voornoemde overlegprocedure moet worden gevolgd vooraleer men zich tot de **rechtbank** (RB) kan wenden.



INDIEN ER GEEN ONDERNEMINGSRAAD OF VAKBONDSAFVAARDIGING BESTAAT BIJ DE GEBRUIKER:

1. In cao nr. 108/2 wordt bepaald dat dezelfde informatie als voor gebruikers met een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging (zie hierboven), voor elke betrokken gebruiker eveneens semestrieel door het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten ter beschikking wordt gesteld van de vakbonden.⁶ Daartoe bezorgt elk uitzendkantoor de nodige informatie aan het Sociaal Fonds:

- het aantal opeenvolgende dagcontracten in voorgaand semester;
- het aantal uitzendkrachten dat in voorgaand semester met een opeenvolgend dagcontract werd tewerkgesteld.

Deze rapportering zal door de uitzendkantoren naar het Sociaal Fonds gebeuren uiterlijk op de volgende tijdstippen :

- 1ste semester: 31/07
- 2de semester (en Q4 2018): 31/01

Het model waarmee uitzendkantoren bovenstaande informatie aan het Sociaal Fonds bezorgen, kan u aantreffen als bijlage.

⁶ Artikel 36 van cao nr. 108.

Daarnaast dient de klant-gebruiker een document op te stellen m.b.t. de oorzaken van de nood aan flexibiliteit, de statistische onderbouw en eventueel het onderzoek dat aantoont dat er geen andere oplossing is dan te werken met opeenvolgende dagcontracten.

Dit betekent dat elke gebruiker die een beroep doet op opeenvolgende dagcontracten bij het begin van elk semester een **document** moet maken over het gebruik van opeenvolgende dagcontracten tijdens het afgelopen semester. Voor de sanctie (twee weken loon) zie blz. 14 van deze brochure.

Dit document/bewijsstuk moet:

- de **oorzaak** van de nood aan flexibiliteit bevatten, die met alle mogelijke bewijsmiddelen kan aangetoond worden aangezien het een feitenkwestie betreft,
- ook een **statistische onderbouw** bevatten van de omstandigheden waarom het gebruik van opeenvolgende dagcontracten noodzakelijk geacht wordt, eventueel aangevuld met elementen die aantonen dat er alternatieven voor opeenvolgende dagcontracten onderzocht werden;
 - met statistische onderbouw wordt om het even welke relevante statistiek bedoeld zoals bijv. een beknopt overzicht van de bestellingen, een overzicht van het aantal klanten, een overzicht van de leveringen, een overzicht van de inkomende goederen van leveranciers, ...
- tijdig opgemaakt worden zodat het, in geval er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is, klaarligt om het **onmiddellijk** te kunnen bezorgen via het uitzendbedrijf aan de Commissie van Goede Diensten van de uitzendsector.

Opgelet: een uitzendbureau heeft in deze noch de verplichting, noch de bevoegdheid om hierover een oordeel te vellen!

Ook via de Commissie van Goede Diensten kunnen de vakbonden op uitdrukkelijk verzoek ook vragen om geïnformeerd te worden over het aantal uitzendkrachten per schijf van opeenvolgende dagcontracten in een bepaalde onderneming:

- 2-15 / semester
- 16-30 / semester
- 31-45 / semester
- +45 / semester

Deze info blijft steeds collectief en niet nominatief.

Praktisch zal de Commissie van Goede Diensten deze informatie opvragen bij het uitzendkantoor, dat op zijn beurt de vraag stelt aan de klant-gebruiker. De gebruiker kan hiervoor gebruik maken van het niet-verplichte modelformulier (zie bijlage achteraan de brochure). Indien de gebruiker echter een bedrijfseigen systeem van informatieverstrekking heeft, moeten minstens de rubrieken worden weergegeven die zijn opgenomen in het modelformulier.



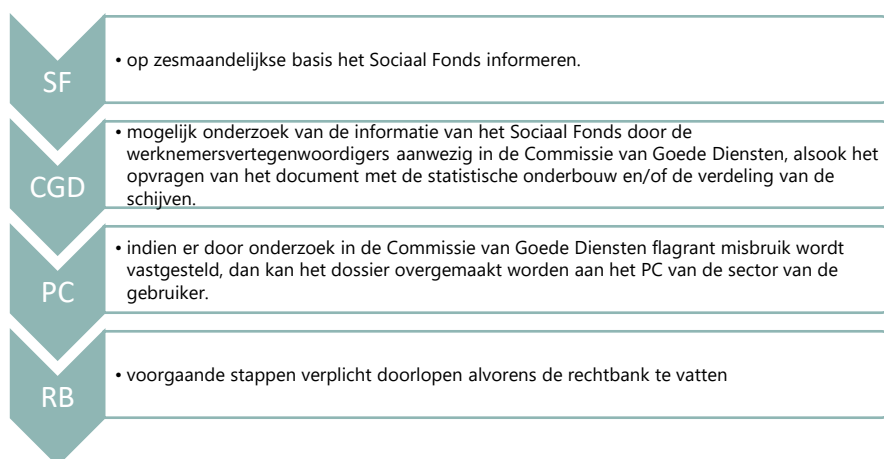
De representatieve werknemersorganisaties zullen in de Commissie van Goede Diensten per semester maximaal 30 dossiers van hun keuze moeten selecteren.

2. Indien uit het onderzoek van een individueel dossier op het niveau van **de Commissie van Goede Diensten** (CGD) zou blijken dat men zich bevindt in een situatie van

flagrant misbruik, kan dit individuele dossier voorgelegd worden aan het **paritair comité (verzoeningsbureau) van de sector waartoe de klant-gebruiker behoort**, waar men poogt een compromis te vinden.

Hierbij wensen wij in herinnering te brengen dat het op het niveau van de Commissie van Goede Diensten wel degelijk aan de gebruiker is om uitleg te verschaffen aan het uitzendkantoor. Het is niet de rol van het uitzendkantoor om hierover zelf verantwoording af te leggen in de plaats van de klant. De motivatie voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten is de verantwoordelijkheid van de klant. De rol van het uitzendbedrijf is hier hoogstens om de informatie van de klant door te geven aan de Commissie van Goede Diensten.

3. De voornoemde overlegprocedure moet eveneens worden gevolgd vooraleer men zich tot de **rechtbank (RB)** kan wenden.



6. *Responsabilisering van de gebruiker ten aanzien van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten*



De klanten die oneigenlijk gebruik maken van opeenvolgende dagcontracten zullen automatisch verantwoordelijk worden gesteld door de RSZ via een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage die moet worden betaald bij overschrijding van bepaalde drempels.

A/ Op wie is dit van toepassing?

De responsabiliseringsbijdrage heeft uitsluitend betrekking op het gebruik van uitzendkrachten die verbonden zijn met een uitzendkantoor, op grond van opeenvolgende dagcontracten zoals die berekend worden door de RSZ.

Gepensioneerden, flexi-jobbers en gelegenhedswerkers (PC nr. 144 voor de landbouw, PC nr. 145 voor het tuinbouwbedrijf en PC nr. 302 voor het hotelbedrijf) zijn uitgesloten van het responsabiliseringsstelsel.

Het stelsel is daarenboven van toepassing op alle gebruikers die uitzendkrachten tewerkstellen.

B/ Het aanpassen van de DmfA

De verplichting tot betaling van de bijzondere RSZ-bijdrage ligt bij de gebruiker, die de bijzondere bijdrage rechtstreeks aan de RSZ moet betalen. Daartoe moet de RSZ over de nodige informatie beschikken waardoor noodzakelijke aanpassingen, namelijk het toevoegen van bepaalde codes in de DmfA van de uitzendbureaus, zullen worden uitgevoerd, onder meer om de betrokken gebruikers te kunnen identificeren.

C/ Berekening van de bijzondere bijdrage

De verschuldigde bijzondere bijdrage moet berekend worden op basis van een progressief karakter van het aantal opeenvolgende dagcontracten in de loop van een referentieperiode, voor dezelfde uitzendkracht die bij dezelfde gebruiker tewerkgesteld is.

De referentieperiode is de periode waarin de overschrijding van één van de hieronder aangegeven drempels wordt vastgesteld, namelijk een semester, berekend over het kalenderjaar, d.w.z.

- van 1 januari tot en met 30 juni en
- van 1 juli tot en met 31 december.

Het progressieve karakter moet worden opgevat als een 'ladder' met treden opgebouwd uit drempels en basisbedragen, die moeten worden vermenigvuldigd met het aantal opeenvolgende dagcontracten waarop tijdens het semester een beroep wordt gedaan.

Daarom zal er per gebruiker nagegaan worden door de RSZ of de gebruiker, voor elke uitzendkracht met opeenvolgende dagcontracten, tijdens het desbetreffende semester één van deze drempels heeft overschreden.

Overeenkomstig de berekeningsmethodologie van de RSZ, wordt gedurende een referentieperiode elke 'periode' van opeenvolgende dagcontracten in aanmerking genomen voor deze berekening.

De 'ladder' ziet er als volgt uit:

Aantal ODC's, per semester, per uitzendkracht, voor dezelfde gebruiker	Bijzondere socialezekerheidsbijdrage, in euro, per semester en per uitzendkracht
0 – 39	0
40 – 59	10 x aantal ODC's: minimaal 400 euro maximaal 590 euro
60 – 79	15 x aantal ODC's: minimaal 900 euro maximaal 1.185 euro
80 – 99	30 x aantal ODC's: minimaal 2.400 euro maximaal 2.970 euro
100 en meer	40 x aantal ODC's: minimaal 4.000 euro

Voor deze berekening zou een 'teller', zoals in de applicatie student@work, kunnen worden toegevoegd aan de app interim@work. De RSZ zal die mogelijkheid onderzoeken zodat zowel de uitzendkracht als de werkgever en gebruiker het aantal gepresteerde opeenvolgende dagcontracten kunnen consulteren. De bijdrage zelf zal naar de RSZ zelf vloeien, die dit kan gebruiken om de IT-wijzigingen te financieren.

D/ Terugbetaling van de bijzondere bijdrage in uitzonderlijke omstandigheden

Gebruikers die de bijzondere bijdrage verschuldigd zijn, hebben de mogelijkheid om de terugbetaling te vragen van de bijzondere bijdrage voor het semester waarin zich een uitzonderlijke omstandigheid heeft voorgedaan.

Gebruikers die menen geconfronteerd te worden met een uitzonderlijke omstandigheid kunnen bij de Commissie van Goede Diensten een aanvraag tot onderzoek van terugbetaling indienen, na informatie en raadpleging van de ondernemingsraad, en bij ontstentenis van een ondernemingsraad, na informatie en

raadpleging van de vakbondsafvaardiging, in de ondernemingen waarbinnen deze organen bestaan.

Deze aanvraag moet gepaard gaan met

- een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en
- met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is.

De gebruikers zullen de gelegenheid krijgen om door de Commissie van Goede Diensten te worden gehoord. De Commissie van Goede Diensten brengt advies uit en maakt dit over aan de RSZ, die het juridische besluit zal nemen over het al dan niet toekennen van de terugbetaling, binnen het orgaan dat de RSZ aanwijst en volgens de procedure die de RSZ vaststelt.

E/ Operationele inwerkingtreding

Op 1 januari 2023 is het systeem in werking getreden. Tegen eind 2023 zal er voor de eerste maal gefactureerd worden door de RSZ.

7. Monitoring van andere constructies



Gelet op de bovenstaande maatregelen, dient een ongewenste verschuiving naar opeenvolgende dagcontracten buiten de uitzendsector vermeden te worden. De NAR wenst daarnaast ook een verschuiving naar contracten voor uitzendarbeid van twee dagen te vermijden.

Het eventuele opduiken van dergelijke fenomenen dient te worden opgevolgd en gemonitord. Vanaf de inwerkingtreding van het nieuwe systeem zal er een follow-up

(meting) en monitoring van de doeltreffendheid van het nieuwe systeem en van de ongewenste effecten verricht dienen te worden, om na te gaan of dergelijke verschuivingen zich al dan niet voordoen. Die follow-up moet betrekking hebben op globale gegevens, alsmede op alle categorieën uitzendkrachten die van het responsabiliseringssysteem zijn uitgesloten (gepensioneerden, flexi-jobbers en gelegenhedswerkers) en contracten voor uitzendarbeid van twee dagen. Die follow-up en monitoring zullen aangevat worden vanaf de inwerkingtreding van de responsabiliseringsbijdrage, d.w.z. in beginsel op 1 januari 2023.

Er zal een halfjaarlijkse rapportering bij de Nationale Arbeidsraad worden verricht, waarbij er kan gevraagd worden aan de sociale partners om zich hierover te buigen.

8. Sanctie

Aan de sanctie werd niets gewijzigd. Ter herinnering, wanneer de gebruiker de nood aan flexibiliteit niet kan bewijzen in het kader van de hierboven vermelde informatie en raadplegingsprocedure, is het uitzendbureau aan de uitzendkracht, bovenop het loon, een vergoeding verschuldigd die overeenstemt met het loon dat had moeten betaald worden indien er een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid van twee weken zou zijn gesloten.

Afhankelijk van het feit of er al dan niet een ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging is bij de gebruiker, zal de getrapte procedure doorlopen moeten worden alvorens uiteindelijk een rechter deze sanctie kan uitspreken.

Wanneer de betwistingsprocedure volledig doorlopen werd en in laatste instantie de rechter van oordeel is dat de onderneming geen nood aan flexibiliteit had, is een vergoeding van twee weken loon verschuldigd aan de uitzendkracht (de uitzendkracht of zijn vakbond kan dit niet eerder opeisen). Dit is een vergoeding per uitzendkracht en niet per contract.

9. De paritaire comités van de sectoren hebben slechts een beperkte bevoegdheid

De paritaire comités van de sectoren kunnen verduidelijkingen verstrekken of eigen modaliteiten vaststellen met betrekking tot de informatie-, raadplegings- en betwistingsprocedures.

Aan het principe van de toelaatbaarheid van opeenvolgende dagcontracten kan op het niveau van de sectoren geenszins geraakt worden, evenmin als aan de invulling van het begrip 'nood aan flexibiliteit'.

Sectoren kunnen geen cao's sluiten die ingaan tegen het kader dat vastgelegd werd in de wet en de cao van de NAR (hogere rechtsbronnen). Sectoren kunnen ook geen bijkomende beperkingen opleggen zoals bijvoorbeeld het opleggen van een maximaal aantal opeenvolgende dagcontracten.



Zij kunnen ook geen afwijkende regels opstellen over de toepassing van de responsabiliseringsbijdrage (zie punt 7).

10. Binnen de Nationale Arbeidsraad zal er een tweejaarlijkse evaluatie plaatsvinden

Zoals hoger aangekondigd zal er binnen de Nationale Arbeidsraad een **tweejaarlijkse evaluatie** plaatsvinden van het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

Deze evaluatie zal gebeuren op basis van onder meer de trimestriële schriftelijke rapportering van de RSZ-gegevens.

11. Rol Inspectie Toezicht Sociale Wetten

De inspectie zal de volgende formele punten controleren en indien nodig sanctioneren:

- of de verplichte informatie verstrekt werd;
- of de jaarlijkse bespreking met de werknemersvertegenwoordigers georganiseerd werd.

Het is daarentegen **niet** de rol van de inspectie om een oordeel te vellen over de nood aan flexibiliteit op zich. Hun rol verandert derhalve niet ten opzichte van het verleden.

12. Checklist

Hier kan u de lijst vinden van de zaken die de gebruiker zal moeten naleven:

- ✓ De gebruiker zal:
 - de nood aan flexibiliteit statistisch moeten onderbouwen;
 - desgevallend moeten aantonen dat hij alternatieven heeft onderzocht voor het gebruik van opeenvolgende dagcontracten.

- ✓ Jaarlijkse raadpleging en semestriële informatie:
 - tijdig meedelen;
 - gebruik maken van modelformulier OF minstens dezelfde rubrieken van informatie meedelen, als men een bedrijfseigen systeem gebruikt.

Bijlage

Indicatief modelformulier opeenvolgende dagcontracten per schijf (uitvoering art. 34, §1, 3° van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 108)

Naam onderneming (gebruiker):	Ondernemingsnummer:
Paritair comité(s):	
Periode (semester):	
Naam uitzendkantoor:	Erkenningsnummer:
Aantal uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten (ODC)	2 tot 15 ODC : 16 tot 30 ODC: 31 tot 45 ODC: Meer dan 45 ODC:
<i>In voorkomend geval</i>	
Naam uitzendkantoor 2:	Erkenningsnummer:
Aantal uitzendkrachten met opeenvolgende dagcontracten (ODC)	2 tot 15 ODC : 16 tot 30 ODC: 31 tot 45 ODC: Meer dan 45 ODC:

Contact:

legal@federgon.be