

78.928/16

**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

27 januari 2026

WETSVOORSTEL

**tot wijziging van de wet van 29 juni 1981
houdende de algemene beginselen
van de sociale zekerheid voor werknemers
teneinde de responsabiliseringsbijdrage
voor opeenvolgende contracten
van zeer korte termijn uit te breiden**

(ingediend door mevrouw Anja Vanrobaeys en
de heer Jan Bertels)

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

27 janvier 2026

PROPOSITION DE LOI

**modifiant la loi du 29 juin 1981
établissant les principes généraux
de la sécurité sociale des travailleurs salariés
afin d'étendre la cotisation
de responsabilisation aux contrats
successifs de très courte durée**

(déposée par Mme Anja Vanrobaeys et
M. Jan Bertels)

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt om de preciaire situatie gecreëerd door opeenvolgende contracten van zeer korte termijn verder te bestrijden en zo uitvoering te geven aan het regeerakkoord en het advies van de sociale partners.

Ten eerste wordt het responsabiliseringsmechanisme uitgebreid naar werknemers buiten de uitzendarbeid. Ten tweede wordt het responsabiliseringsmechanisme uitgebreid naar opeenvolgende tweedagencontracten of onderling afwisselende dag- en tweedagencontracten. Ten slotte wordt er specifiek voor de uitzendarbeid een correctie doorgevoerd, zodat gebruikers die gebruikmaken van verschillende uitzendbureau's om éézelfde uitzendkracht in te zetten, ook onder het responsabiliseringmechanisme vallen.

RÉSUMÉ

Cette proposition de loi vise à poursuivre la lutte contre la précarité découlant de contrats successifs de très courte durée et, partant, à mettre en œuvre l'accord de gouvernement et l'avis des partenaires sociaux.

Tout d'abord, le mécanisme de responsabilisation est étendu aux travailleurs occupés en dehors du secteur du travail intérimaire. Ensuite, il est étendu aux contrats successifs de deux jours et aux contrats journaliers et de deux jours qui se succèdent en alternance. Enfin, une correction est apportée dans le secteur spécifique du travail intérimaire, l'idée étant que les utilisateurs ayant recours à plusieurs entreprises de travail intérimaire pour occuper le même travailleur intérimaire relèvent désormais également du mécanisme de responsabilisation.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Anders.	: Anders.
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

DAMES EN HEREN,

Opeenvolgende dagcontracten (hierna: ODC's) voor uitzendarbeid zijn arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker die een looptijd van 24 uur niet overschrijden en die elkaar onmiddellijk opvolgen of hooguit worden gescheiden door een feestdag of door de gewone inactiviteitsdagen binnen de onderneming van de gebruiker. Uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn op basis van ODC's worden geconfronteerd met een gebrek aan inkomenszekerheid, een beperkte voorspelbaarheid van tewerkstelling en een structurele afhankelijkheid van de dagelijkse vernieuwing van het contract.

Ter bevordering van het verantwoord gebruik van dagcontracten werd op 1 januari 2023 een responsabiliseringsmechanisme ingevoerd, dat overmatig gebruik van opeenvolgende dagcontracten moet ontmoedigen. Dit naar aanleiding van het advies van de Nationale Arbeidsraad (hierna: NAR), nr. 2.310, waarin een dwingende maatregel werd voorgesteld.¹ Gebruikers die vaak een beroep doen op opeenvolgende dagcontracten worden verplicht om een bijzondere socialezekerheidsbijdrage (responsabiliseringsbijdrage) te betalen, waarvan de grootte afhangt van het aantal opeenvolgende dagcontracten per uitzendkracht. Schematisch ziet dit er als volgt uit:

Aantal opeenvolgende dagcontracten (tijdens een semester)	Bijzondere socialezekerheidsbijdrage (per uitzendkracht)
0-39	0 euro
40-59	10 euro x aantal opeenvolgende dagcontracten (ODC)
60-79	15 euro x aantal ODC
80-99	30 euro x aantal ODC
Vanaf 100	40 euro x aantal ODC

In hetzelfde advies werd afgesproken tot een monitoring van de verschillende soorten uitzendcontracten om een ongewenste verschuiving naar contracten voor uitzendarbeid van twee dagen of opeenvolgende dagcontracten buiten uitzendarbeid te kunnen meten en bestrijden. Deze monitoring en, op basis daarvan, de uitbreiding van het responsabiliseringsmechanisme werden ook in het regeerakkoord opgenomen:

¹ https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2310_0.pdf

MESDAMES, MESSIEURS,

Les contrats de travail intérimaire journaliers successifs (ci-après: CJS) sont des contrats de travail dans le cadre desquels le travailleur intérimaire est occupé auprès d'un même utilisateur pendant une durée maximale de 24 heures et qui se succèdent immédiatement ou sont séparés tout au plus par un jour férié ou par les jours d'inactivité ordinaires au sein de l'entreprise de l'utilisateur. Les travailleurs intérimaires employés sur la base d'un CJS sont confrontés à un manque de sécurité de revenus, à une visibilité réduite quant à leur avenir professionnel et à une dépendance structurelle à l'égard du renouvellement quotidien de leur contrat.

Afin de promouvoir un recours responsable aux contrats journaliers, un mécanisme de responsabilisation a été instauré le 1^{er} janvier 2023, l'idée étant de décourager l'utilisation excessive de ces contrats journaliers successifs. Cette mesure fait suite à l'avis n° 2.310 du Conseil national du Travail (ci-après: CNT), qui proposait une mesure contraignante.¹ Les utilisateurs qui recourent fréquemment à des contrats journaliers successifs sont tenus de payer une cotisation spéciale à la sécurité sociale (cotisation de responsabilisation), dont le montant dépend du nombre de contrats journaliers successifs par travailleur intérimaire. Schématiquement, le mécanisme se présente comme suit:

Nombre de contrats journaliers successifs (au cours d'un semestre)	Cotisation spéciale à la sécurité sociale (par travailleur intérimaire)
0-39	0 euro
40-59	10 euros x nombre de contrats journaliers successifs (CJS)
60-79	15 euros x nombre de CJS
80-99	30 euros x nombre de CJS
À partir de 100	40 euros x nombre de CJS

Dans le même avis, il a été convenu d'assurer un monitoring des différents types de contrats de travail intérimaire afin de pouvoir mesurer et prévenir un glissement non souhaité vers des contrats de travail intérimaire de deux jours ou vers des CJS en dehors du secteur du travail intérimaire. Ce monitoring et l'élargissement du mécanisme de responsabilisation qui en résulte figurent également dans l'accord de gouvernement:

¹ <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2310.pdf>

“Het misbruik van opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector wordt verder aangepakt. De responsabiliseringsbijdrage voor opeenvolgende dagcontracten in de uitzendsector wordt na 2 jaar praktijk geëvalueerd door de sociale partners begin 2025. Naar aanleiding van die evaluatie wordt nagegaan of er bijkomende maatregelen moeten genomen worden.”

Op 16 december 2025 publiceerde de NAR een nieuw advies (nr. 2.470) over de monitoring van het responsabiliseringsmechanisme.² Dit advies bevat een aantal opvallende vaststellingen:

1) op basis van Dimona-gegevens is het aantal dagcontracten binnen de uitzendarbeid voor werknemers die onder dit mechanisme vallen, tussen 2022 en 2024 sterk gedaald: met 2.593.880 contracten, ofwel -55,30 %. De Dmfa-gegevens, die enkel de evolutie tussen 2023 en 2024 weergeven, tonen eveneens een daling, zij het veel beperkter: 46.105 contracten (-3,95 %);³

2) voor dagcontracten buiten de uitzendarbeid - en die dus niet onder het responsabiliseringsmechanisme vallen - zien we volgens Dimona-gegevens net een tegenovergestelde trend. Tussen 2022 en 2024 nam het aantal contracten toe met 473.210, een stijging van 24,20 %. Ook de Dmfa-cijfers wijzen op een toename tussen 2023 en 2024, met 24.926 extra contracten (+12,67 %);

3) wat de tweedagencontracten binnen de uitzendarbeid betreft - eveneens uitgesloten van het responsabiliseringsmechanisme - tonen de Dimona-cijfers een stijging van 453.142 contracten tussen 2022 en 2024 (+29,66 %). De Dmfa-gegevens bevestigen deze evolutie voor de periode 2023-2024, met een beperkte stijging van 12.377 extra contracten (+0,97 %);

4) tot slot blijkt uit de Dimona-cijfers dat het aantal uitzendkrachten dat bij dezelfde gebruiker werkte via meer dan één uitzendbureau is gestegen van 3997 in 2023 naar 4741 in 2024. Dat is een toename van 744 uitzendkrachten, of 18,61 % op één jaar tijd. Volgens de Dmfa-cijfers ging het om een stijging met 333 gebruikers (+30,63 %).

Deze cijfers tonen aan dat het responsabiliseringsmechanisme een effectief instrument is om preciaire contracten aan te pakken. Tegelijkertijd ging het invoeren

“Nous lutterons contre les abus liés aux contrats journaliers successifs dans le secteur de l'intérim. La contribution de responsabilisation pour les contrats journaliers successifs dans le secteur de l'intérim sera évaluée par les partenaires sociaux après deux ans de mise en œuvre, au début de 2025. À la suite de cette évaluation, la nécessité de mesures supplémentaires sera évaluée.”

Le 16 décembre 2025, le CNT a publié un nouvel avis (n° 2.470) consacré au monitoring du mécanisme de responsabilisation.² Cet avis contient plusieurs constats étonnants:

1) il ressort des données Dimona que le nombre de contrats journaliers conclus dans le secteur du travail intérimaire concernant des travailleurs relevant de ce mécanisme a fortement baissé entre 2022 et 2024, à raison de 2.593.880 contrats, soit -55,30 %. Sur la base des données Dmfa, qui portent uniquement sur l'évolution entre 2023 et 2024, le CNT constate également une diminution – quoique nettement plus limitée – de 46.105 contrats (-3,95 %);³

2) en ce qui concerne les contrats journaliers conclus en dehors du secteur du travail intérimaire – et qui ne relèvent donc pas du mécanisme de responsabilisation –, les données Dimona révèlent précisément la tendance inverse. Entre 2022 et 2024, le nombre de contrats a augmenté de 473.210 (+24,20 %). Les données Dmfa indiquent quant à elles, pour la période 2023-2024, une augmentation de 24.926 contrats (+12,67 %);

3) en ce qui concerne les contrats de deux jours conclus au sein du secteur du travail intérimaire – qui sont également exclus du mécanisme de responsabilisation –, les données Dimona montrent une augmentation de 453.142 contrats entre 2022 et 2024 (+29,66 %). Les données Dmfa confirment cette évolution pour la période 2023-2024, avec une augmentation limitée de 12.377 contrats (+0,97 %);

4) enfin, il ressort des données Dimona que le nombre de travailleurs intérimaires occupés auprès du même utilisateur via plus d'une entreprise de travail intérimaire est passé de 3997 en 2023 à 4741 en 2024. Cela représente une augmentation de 744 travailleurs intérimaires ou de 18,61 % sur un an. Les données Dmfa font état d'une augmentation de 333 utilisateurs (+30,63 %).

Ces chiffres montrent que le mécanisme de responsabilisation constitue une mesure efficace pour lutter contre les contrats précaires. L'instauration de ce mécanisme

² <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/nl/advies-2470.pdf>

³ In de Dmfa-cijfers worden studenten niet meegerekend.

² <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/avis-2470.pdf>

³ Les étudiants ne sont pas pris en compte dans les données Dmfa.

van dit mechanisme gepaard met een stijging van het aantal ODC's buiten de uitzendarbeid en een duidelijke verschuiving naar tweedagencontracten. Daarnaast zien we dat er actief wordt gebruikgemaakt van de ontwijkingsstrategie om dezelfde uitzendkracht via meerdere uitzendbureau's te werk te stellen.

Het problematische gebruik van deze laatste ontwijkingsstrategie wordt dan ook terecht aangekaart door de sociale partners in het laatste advies:

“De Raad herinnert eraan dat hij in zijn advies nr. 2.310 een responsabilisering voorstelt in geval van overschrijding van bepaalde drempels van opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker, per uitzendkracht en per semester. In zijn voorstel had de Raad niet de bedoeling om die responsabilisering te beperken tot gebruikers die slechts van één uitzendbureau gebruikmaken. Gebruikers die gebruikmaken van meerdere uitzendbureaus, moeten dus eveneens onder dit mechanisme vallen, wat niet werd voorzien in de programmawet van 26 december 2022.”

Dit wetsvoorstel beoogt om de preciaire situatie gecreëerd door opeenvolgende contracten van zeer korte termijn verder te bestrijden en zo uitvoering te geven aan het regeerakkoord en het advies van de sociale partners.

Ten eerste wordt het responsabiliseringsmechanisme uitgebreid naar werknemers buiten de uitzendarbeid. Opeenvolgende contracten van zeer korte termijn zijn precair en leiden tot inkomens- en werkonzekerheid, ongeacht of het gaat om uitzendarbeid. Dat we buiten de uitzendsector een stijging zien van het aantal opeenvolgende dagcontracten is dus problematisch en is een trend die gekeerd moet worden. Werknemers die al uitgesloten worden van dit mechanisme, zoals flexijobbers, zullen uitgesloten blijven.

Ten tweede wordt het responsabiliseringsmechanisme uitgebreid naar opeenvolgende tweedagencontracten of onderling afwisselende dag- en tweedagencontracten. Uit de cijfers voor 2022-2024 blijkt namelijk dat het aantal tweedagencontracten fors is gestegen. Daarnaast kunnen gebruikers en werkgevers het responsabiliseringsmechanisme ontwijken door afwisselend dag- en tweedagencontracten aan te bieden. Ook dit probleem wordt hiermee opgelost.

Ten derde wordt er specifiek voor de uitzendarbeid een correctie doorgevoerd, zodat gebruikers die gebruikmaken van verschillende uitzendbureau's om éénzelfde

s'est toutefois accompagnée d'une hausse du nombre de CJS conclus en dehors du secteur du travail intérimaire et d'un glissement net vers les contrats de deux jours. En outre, nous constatons que les utilisateurs ont activement recours à une stratégie de contournement afin d'occuper le même travailleur intérimaire via plusieurs entreprises de travail intérimaire.

Le recours problématique à cette stratégie de contournement est dès lors dénoncé, à juste titre, par les partenaires sociaux dans le dernier avis:

“Le Conseil rappelle qu'il proposait, dans son avis n° 2.310, une responsabilisation en cas de dépassement de certains seuils de contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur, par travailleur intérimaire et par semestre. Dans sa proposition, le Conseil n'avait pas l'intention de limiter cette responsabilisation aux utilisateurs qui n'ont recours qu'à une seule entreprise de travail intérimaire. Les utilisateurs qui ont recours à plusieurs entreprises de travail intérimaire doivent donc également relever de ce mécanisme, ce qui n'a pas été prévu dans la loi-programme du 26 décembre 2022.”

La présente proposition de loi vise à poursuivre la lutte contre la précarité découlant de contrats successifs de très courte durée et, partant, à mettre en œuvre l'accord de gouvernement et l'avis des partenaires sociaux.

Tout d'abord, le mécanisme de responsabilisation est étendu aux travailleurs occupés en dehors du secteur du travail intérimaire. Les contrats successifs de très courte durée sont précaires et génèrent une insécurité en termes de revenus et d'emploi, qu'il s'agisse de travail intérimaire ou non. Le fait que nous assistions à une hausse du nombre de contrats journaliers successifs en dehors du secteur du travail intérimaire est donc problématique et il s'agit d'inverser cette tendance. Les travailleurs qui sont aujourd'hui exclus de ce mécanisme, comme ceux qui exercent un flexi-job, le resteront.

Ensuite, le mécanisme de responsabilisation est étendu aux contrats successifs de deux jours et aux contrats journaliers et de deux jours qui se succèdent en alternance. En effet, il ressort des chiffres de 2022-2024 que le nombre de contrats de deux jours a fortement augmenté. En outre, les utilisateurs et les employeurs ont la possibilité de contourner le mécanisme de responsabilisation en proposant en alternance des contrats journaliers et des contrats de deux jours. La mesure résout ce problème également.

Enfin, une correction est apportée dans le secteur spécifique du travail intérimaire, l'idée étant que les utilisateurs ayant recours à plusieurs entreprises de

uitzendkracht in te zetten, ook onder het responsabiliseringsmechanisme vallen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Dit artikel brengt enkele wijzigingen aan in artikel 38, § 3*vicies semel*, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd bij de programmawet van 26 december 2022. Ten eerste wordt dit artikel aangepast zodat het niet meer exclusief van toepassing is op de uitzendarbeid. Ten tweede wordt het responsabiliseringsmechanisme uitgebreid naar opeenvolgende tweedagencontracten. Gebruikers of werkgevers die al dan niet afwisselend gebruikmaken van opeenvolgende dag- of tweedagencontracten, worden verplicht om een responsabiliseringsbijdrage te betalen wanneer ze de grens van 39 opeenvolgende dag- of tweedagencontracten overschrijden. Tot slot zorgt dit artikel ervoor, specifiek voor de uitzendarbeid, conform het NAR-advies, nr. 2.470, dat gebruikers die gebruikmaken van verschillende uitzendbureau's om éénzelfde uitzendkracht in te zetten, ook onder het responsabiliseringsmechanisme vallen.

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

travail intérimaire pour occuper le même travailleur intérimaire relèvent désormais également du mécanisme de responsabilisation.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article apporte quelques modifications à l'article 38, § 3*vicies semel*, de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi-programme du 26 décembre 2022. Premièrement, cet article est modifié de telle sorte qu'il ne se limitera plus exclusivement au travail intérimaire. Deuxièmement, le mécanisme de responsabilisation est étendu aux contrats successifs de deux jours. Les utilisateurs et les employeurs qui ont déjà recours, en alternance ou non, à des contrats successifs journaliers ou de deux jours seront tenus de payer une cotisation de responsabilisation lorsqu'ils dépasseront la limite de 39 contrats successifs journaliers ou de deux jours. Enfin, cet article garantit que dans le cas particulier du travail intérimaire et conformément à l'avis n° 2.470 du CNT, les utilisateurs qui font appel à plusieurs entreprises de travail intérimaire pour occuper un même travailleur intérimaire relèveront également du mécanisme de responsabilisation.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 38 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatstelijk gewijzigd door de programmawet van 26 december 2022, wordt paragraaf 3*vicies semel* vervangen als volgt:

“§ 3*vicies semel*.

A. Vanaf 1 januari 2023 wordt een responsabiliseringsbijdrage ingesteld wanneer werknemers te vaak worden aangeworven via opeenvolgende contracten van zeer korte duur. Deze bijdrage is van toepassing op arbeidsovereenkomsten, ongeacht of deze worden aangegaan in het kader van uitzendarbeid.

Deze responsabiliseringsbijdrage is niet van toepassing op werknemers die een rustpensioen of overlevingspensioen genieten, op een flexi-job en op gelegenhedswerknemers bij een gebruiker die behoort tot het paritaire comité voor de landbouw (PC 144), voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) en voor het hotelbedrijf (PC 302).

B. Voor de toepassing van de huidige bepaling, specifiek op de uitzendsector, wordt verstaan onder:

1° de wet van 24 juli 1987: de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;

2° opeenvolgende contracten van zeer korte duur: de arbeidsovereenkomsten bij eenzelfde werkgever, en in geval van uitzendarbeid, bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van 24 uur niet overschrijden in het geval van dagcontracten, en 48 uur in het geval van een tweedagencontracten, en die elkaar onmiddellijk opvolgen;

3° gebruiker: de persoon bij wie een uitzendkracht in de zin van artikel 7, eerste lid, 3°, van de wet van 24 juli 1987 ter beschikking wordt gesteld in het kader van een contract voor uitzendarbeid zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, 2°, van de wet van 24 juli 1987;

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 38 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, modifié en dernier lieu par la loi-programme du 26 décembre 2022, le § 3*vicies semel* est remplacé par ce qui suit:

“§ 3*vicies semel*.

A. Une cotisation de responsabilisation est due à partir du 1^{er} janvier 2023 lorsque des travailleurs sont engagés de manière trop fréquente dans des contrats successifs de très courte durée. Cette cotisation s'applique aux contrats de travail, qu'ils soient conclus ou non dans le cadre du travail intérimaire.

Cette cotisation de responsabilisation ne s'applique pas aux travailleurs bénéficiant d'une pension de retraite ou d'une pension de survie, aux flexi-jobs et aux travailleurs occasionnels auprès d'utilisateurs appartenant à la commission paritaire de l'agriculture (CP 144), des entreprises horticolas (CP 145) et de l'industrie hôtelière (CP 302).

B. Pour l'application de la présente disposition au secteur spécifique du travail intérimaire, on entend par:

1° loi du 24 juillet 1987: la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs;

2° contrats successifs de très courte durée: les contrats de travail conclus auprès d'un même employeur, et en cas de travail intérimaire, auprès d'un même utilisateur, chacun pour une période n'excédant pas 24 heures en cas de contrats journaliers et n'excédant pas 48 heures en cas de contrats de deux jours, et qui se suivent immédiatement;

3° utilisateur: la personne auprès de qui un intérimaire au sens de l'article 7, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi du 24 juillet 1987 est mis à disposition dans le cadre d'un contrat de travail intérimaire tel que visé à l'article 7, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 24 juillet 1987;

4° uitzendbureau: het uitzendbureau bedoeld in artikel 7, eerste lid, 1°, van de wet van 24 juli 1987.

C. De responsabiliseringsbijdrage wordt per periode van zes maanden berekend op basis van de frequentie van de opeenvolgende contracten van zeer korte duur. Specifiek voor de uitzendarbeid tussen dezelfde uitzendkracht en hetzelfde uitzendbureau voor tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. Voor een werknemer buiten de uitzendarbeid betreft het contracten tussen dezelfde werknemer en werkgever. Het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage wordt als volgt vastgesteld:

a) 10 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag- en tweedagencontracten, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 40 maar kleiner dan of gelijk aan 59 opeenvolgende dag- of tweedagencontracten;

b) 15 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag- en tweedagencontracten, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 60 maar kleiner dan of gelijk aan 79 opeenvolgende dag- of tweedagencontracten;

c) 30 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag- en tweedagencontracten, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 80 maar kleiner dan of gelijk aan 99 opeenvolgende dag- of tweedagencontracten;

d) 40 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag- en tweedagencontracten, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 100 opeenvolgende dag- of tweedagencontracten.

D. De berekeningsperioden lopen van 1 januari tot en met 30 juni van het kalenderjaar, en van 1 juli tot en met 31 december van hetzelfde kalenderjaar.

E. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage vast en int deze bij de gebruikers.

De bepalingen van het algemeen socialezekerheidsstelsel voor werknemers, zoals deze betreffende de betalingstermijnen, de toepassing van burgerlijke en strafrechtelijke sancties, de controle, de bevoegde rechter

4° entreprise de travail intérimaire: l'entreprise de travail intérimaire telle que visée à l'article 7, alinéa 1^{er}, 1°, de la loi du 24 juillet 1987.

C. La cotisation de responsabilisation est établie semestriellement en fonction de la fréquence du recours à des contrats successifs de très courte durée. En ce qui concerne spécifiquement le travail intérimaire, il s'agit de contrats conclus avec le même travailleur intérimaire et la même entreprise de travail intérimaire pour une occupation auprès du même utilisateur. Pour les travailleurs qui ne relèvent pas du travail intérimaire, il s'agit de contrats conclus entre le même travailleur et le même employeur. Le montant de la cotisation de responsabilisation est établi comme suit:

a) 10 euros fois le nombre total de contrats successifs journaliers ou de contrats successifs de deux jours, ou le nombre total de contrats journaliers et de contrats de deux jours qui se succèdent en alternance, lorsque ce nombre est supérieur ou égal à 40 mais inférieur ou égal à 59 contrats successifs journaliers ou de deux jours;

b) 15 euros fois le nombre total de contrats successifs journaliers ou de contrats successifs de deux jours, ou le nombre total de contrats journaliers et de contrats de deux jours qui se succèdent en alternance, lorsque ce nombre est supérieur ou égal à 60 mais inférieur ou égal à 79 contrats successifs journaliers ou de deux jours;

c) 30 euros fois le nombre total de contrats successifs journaliers ou de contrats successifs de deux jours, ou le nombre total de contrats journaliers et de contrats de deux jours qui se succèdent en alternance, lorsque ce nombre est supérieur ou égal à 80 mais inférieur ou égal à 99 contrats successifs journaliers ou de deux jours;

d) 40 euros fois le nombre total de contrats successifs journaliers ou de contrats successifs de deux jours, ou le nombre total de contrats journaliers et de contrats de deux jours qui se succèdent en alternance, lorsque ce nombre est supérieur ou égal à 100 contrats successifs journaliers ou de deux jours;

D. Les périodes de calcul s'étendent, d'une part, du 1^{er} janvier au 30 juin de l'année civile et, d'autre part, du 1^{er} juillet au 31 décembre de la même année civile.

E. L'Office national de sécurité sociale fixe le montant de la cotisation de responsabilisation et procède au recouvrement à charge des utilisateurs.

Les dispositions du régime général de la sécurité sociale des travailleurs salariés, notamment en ce qui concerne les délais de paiement, l'application des sanctions civiles et pénales, le contrôle, le juge compétent en

in geval van betwisting, de verjaringstermijn inzake rechtsvorderingen, de voorrechten en de mededeling van het bedrag van de schuld aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zijn van toepassing.

De Koning kan andere voorwaarden en betaaltermijnen voor de betaling van de responsabiliseringsbijdrage door de gebruiker bepalen, met inbegrip van de vervaldag van de burgerlijke sancties.

F. De opbrengst van de bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers.

G. De werkgever, of in het geval van uitzendarbeid, de gebruiker, kan een verzoek indienen tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de responsabiliseringsbijdrage en de bijbehorende burgerlijke sancties wanneer hij aantoont dat de opeenvolgende tijdelijke contracten van zeer korte duur, geheel of gedeeltelijk het gevolg zijn van uitzonderlijke omstandigheden die voldoende worden gemotiveerd.

Specifieke voor uitzendarbeid dient hij, voorafgaand aan het verzoek tot terugbetaling, 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, ter advies een dossier in bij de Commissie van Goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1993 in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Deze aanvraag moet eensdeels gepaard gaan met een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en anderdeels, met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is. Zonder die elementen zal de aanvraag als onvolledig worden beschouwd.

De gebruiker zal de gelegenheid krijgen om door de Commissie van Goede Diensten te worden gehoord.

De Commissie van Goede diensten maakt zijn gemotiveerd advies over aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Dit advies is bindend.

Het vermelde verzoek tot terugbetaling wordt gericht aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, en wordt vergezeld van het advies van de Commissie van Goede diensten, samen met het dossier van de adviesaanvraag.

cas de contestation, la prescription en matière d'actions judiciaires, les privilèges et la communication du montant de la créance de l'Office national de sécurité sociale, sont applicables.

Le Roi peut fixer d'autres conditions ainsi que les délais de paiement dont bénéficie l'utilisateur pour s'acquitter de la cotisation de responsabilisation, en ce compris la date d'échéance imposant des sanctions civiles.

F. Le produit de la cotisation est transmis à l'ONSS-Gestion globale, visé à l'article 5, alinéa 1^{er}, 2°, de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

G. L'employeur ou, dans le cas du travail intérimaire, l'utilisateur peut solliciter tout ou partie du remboursement de la cotisation de responsabilisation ainsi que des sanctions civiles y associées lorsqu'il démontre que tout ou partie des contrats temporaires successifs de très courte durée ont été conclus en raison de circonstances exceptionnelles dûment motivées.

En ce qui concerne spécifiquement le travail intérimaire, l'utilisateur doit soumettre, préalablement à sa requête de remboursement et après information et consultation du conseil d'entreprise, et à défaut de conseil d'entreprise, après information et consultation de la délégation syndicale dans les entreprises où ces organes sont installés, un dossier pour avis à la Commission de Bons Offices, créée par la convention collective de travail du 8 juillet 1993 au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

Cette requête doit être accompagnée, d'une part, de la preuve que l'information et la consultation ont eu lieu, et, d'autre part, d'un exposé des circonstances exceptionnelles et des motifs pour lesquels la cotisation de responsabilisation n'est pas due. En l'absence de ces éléments, la requête ne sera pas considérée comme complète.

L'utilisateur aura la possibilité d'être entendu par la Commission de Bons Offices.

La Commission de Bons Offices transmet son avis motivé à l'Office national de sécurité sociale. Cet avis est contraignant.

Ladite requête de remboursement est adressée à l'Office national de sécurité sociale et est accompagnée de l'avis rendu par la Commission de Bons Offices, ainsi que du dossier de la demande d'avis.

Bij gebrek aan de voorafgaande volledige betaling van de responsabiliseringsbijdrage en haar aanhorigheden, is de aanvraag niet ontvankelijk.

Wanneer het gaat over een responsabiliseringsbijdrage buiten uitzendarbeid, dient de werkgever, voorafgaand aan het verzoek tot terugbetaling, 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, ter advies een dossier in bij het bevoegde Paritair Comité.

Deze aanvraag moet eensdeels gepaard gaan met een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en anderdeels, met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is. Zonder die elementen zal de aanvraag als onvolledig worden beschouwd.

De werkgever zal de gelegenheid krijgen om door het bevoegde Paritair Comité te worden gehoord.

Het bevoegde Paritair Comité maakt zijn gemotiveerd advies over aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Dit advies is bindend.

Het vermelde verzoek tot terugbetaling wordt gericht aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, en wordt vergezeld van het advies van het bevoegde Paritair Comité, samen met het dossier van de adviesaanvraag.

Bij gebrek aan de voorafgaande volledige betaling van de responsabiliseringsbijdrage en haar aanhorigheden, is de aanvraag niet ontvankelijk.”

9 januari 2026

Anja Vanrobaeys (Vooruit)
Jan Bertels (Vooruit)

À défaut de paiement préalable total de la cotisation de responsabilisation et de ses accessoires, la requête ne sera pas considérée comme recevable.

En cas de cotisation de responsabilisation due en dehors du travail intérimaire, l'employeur doit soumettre, préalablement à sa requête de remboursement et après information et consultation du conseil d'entreprise, et à défaut de conseil d'entreprise, après information et consultation de la délégation syndicale dans les entreprises où ces organes sont installés, un dossier pour avis à la Commission paritaire compétente.

Cette requête doit être accompagnée, d'une part, de la preuve que l'information et la consultation ont eu lieu, et, d'autre part, d'un exposé des circonstances exceptionnelles et des motifs pour lesquels la cotisation de responsabilisation n'est pas due. En l'absence de ces éléments, la requête ne sera pas considérée comme complète.

L'employeur aura la possibilité d'être entendu par la Commission paritaire compétente.

La Commission paritaire compétente transmet son avis motivé à l'Office national de sécurité sociale. Cet avis est contraignant.

Ladite requête de remboursement est adressée à l'Office national de sécurité sociale et est accompagnée de l'avis rendu par la Commission paritaire compétente, ainsi que du dossier de la demande d'avis.

À défaut de paiement préalable total de la cotisation de responsabilisation et de ses accessoires, la requête ne sera pas considérée comme recevable.”

9 janvier 2026

Bijlage

Tabel wijzigingen artikel 38, § 3 vicijs semel, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers	
Huidige versie	Wijzigingen wetsvoorstel
<p>A. Vanaf 1 januari 2023 wordt een responsabiliseringsbijdrage ingesteld wanneer uitzendkrachten te vaak worden aangeworven via opeenvolgende contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur.</p> <p>Deze responsabiliseringsbijdrage is niet van toepassing op uitzendkrachten die een rustpensioen of overlevingspensioen genieten, op een flexi-job en op gelegenhedswerknemers bij een gebruiker die behoort tot het paritaire comité voor de landbouw (PC 144), voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) en voor het hotelbedrijf (PC 302).</p>	<p>A. Vanaf 1 januari 2023 wordt een responsabiliseringsbijdrage ingesteld wanneer <u>werknemers</u> te vaak worden aangeworven via opeenvolgende contracten van <u>[verwijderd: voor uitzendarbeid]</u> zeer korte duur. <u>Deze bijdrage is van toepassing op arbeidsovereenkomsten, ongeacht of deze worden aangegaan in het kader van uitzendarbeid</u></p> <p>Deze responsabiliseringsbijdrage is niet van toepassing op werknemers die een rustpensioen of overlevingspensioen genieten, op een flexi-job en op gelegenhedswerknemers bij een gebruiker die behoort tot het paritaire comité voor de landbouw (PC 144), voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) en voor het hotelbedrijf (PC 302).</p>
<p>B. Voor de toepassing van de huidige bepaling wordt verstaan onder:</p> <p>1° de wet van 24 juli 1987: de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;</p> <p>2° opeenvolgende contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur: de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker die elk een looptijd van 24 uur niet overschrijden en die elkaar onmiddellijk opvolgen;</p> <p>3° gebruiker: de persoon bij wie een uitzendkracht in de zin van artikel 7, eerste lid,</p>	<p>B. Voor de toepassing van de huidige bepaling, <u>specifiek op de uitzendsector</u>, wordt verstaan onder:</p> <p>1° de wet van 24 juli 1987: de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;</p> <p>2° opeenvolgende contracten van zeer korte duur: de arbeidsovereenkomsten <u>bij eenzelfde werkgever, en in geval van uitzendarbeid, bij eenzelfde gebruiker, die elk een looptijd van 24 uur niet overschrijden in het geval van dagcontracten, en 48 uur in het geval van een</u></p>

Tabel wijzigingen artikel 38, § 3 vicijs semel, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

3°, van de wet van 24 juli 1987 ter beschikking wordt gesteld in het kader van een contract voor uitzendarbeid zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, 2°, van de wet van 24 juli 1987;

4° uitzendbureau: het uitzendbureau bedoeld in artikel 7, eerste lid, 1°, van de wet van 24 juli 1987.

tweedagencontracten, en die elkaar onmiddellijk opvolgen;

3° gebruiker: de persoon bij wie een uitzendkracht in de zin van artikel 7, eerste lid, 3°, van de wet van 24 juli 1987 ter beschikking wordt gesteld in het kader van een contract voor uitzendarbeid zoals bedoeld in artikel 7, eerste lid, 2°, van de wet van 24 juli 1987;

4° uitzendbureau: het uitzendbureau bedoeld in artikel 7, eerste lid, 1°, van de wet van 24 juli 1987.

C. De responsabiliseringsbijdrage wordt per periode van zes maanden berekend op basis van de frequentie van de opeenvolgende contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur tussen dezelfde uitzendkracht en hetzelfde uitzendbureau voor tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. Het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage wordt als volgt vastgesteld:

- 10 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 40 maar kleiner dan of gelijk aan 59 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid;
- 15 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 60 maar kleiner dan of gelijk aan 79 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid;
- 30 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 80 maar kleiner dan of gelijk aan 99 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid;

C. De responsabiliseringsbijdrage wordt per periode van zes maanden berekend op basis van de frequentie van de opeenvolgende contracten [verwijderd: voor uitzendarbeid] van zeer korte duur. Specifiek voor de uitzendarbeid tussen dezelfde uitzendkracht en hetzelfde uitzendbureau voor tewerkstelling bij dezelfde gebruiker. Voor een werknemer buiten de uitzendarbeid betreft het een contract tussen dezelfde werknemer en werkgever. Het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage wordt als volgt vastgesteld:

- 10 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag - en tweedagencontracten, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 40 maar kleiner dan of gelijk aan 59 opeenvolgende dag- of tweedagencontracten;
- 15 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling

Tabel wijzigingen artikel 38, § 3 vicijs semel, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

<p>- 40 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 100 opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid.</p>	<p><u>afwisselende dag - en tweedagencontracten</u>, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 60 maar kleiner dan of gelijk aan 79 opeenvolgende dag- <u>of tweedagencontracten</u>;</p> <p>- 30 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten <u>of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag - en tweedagencontracten</u>, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 80 maar kleiner dan of gelijk aan 99 opeenvolgende dag- <u>of tweedagencontracten</u>;</p> <p>- 40 euro maal het totale aantal opeenvolgende dagcontracten <u>of opeenvolgende tweedagencontracten, of onderling afwisselende dag - en tweedagencontracten</u>, indien dit aantal gelijk is aan of groter dan 100 opeenvolgende dag- <u>of tweedagencontracten</u>.</p>
<p>D. De berekeningsperioden lopen van 1 januari tot en met 30 juni van het kalenderjaar, en van 1 juli tot en met 31 december van hetzelfde kalenderjaar.</p>	<p>D. De berekeningsperioden lopen van 1 januari tot en met 30 juni van het kalenderjaar, en van 1 juli tot en met 31 december van hetzelfde kalenderjaar.</p>
<p>E. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage vast en int deze bij de gebruikers.</p> <p>De bepalingen van het algemeen socialezekerheidsstelsel voor werknemers, zoals deze betreffende de betalingstermijnen, de toepassing van burgerlijke en strafrechtelijke sancties, de controle, de</p>	<p>E. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid stelt het bedrag van de responsabiliseringsbijdrage vast en int deze bij de gebruikers.</p> <p>De bepalingen van het algemeen socialezekerheidsstelsel voor werknemers, zoals deze betreffende de betalingstermijnen, de toepassing van burgerlijke en strafrechtelijke sancties, de controle, de</p>

Tabel wijzigingen artikel 38, § 3 vicijs semel, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

bevoegde rechter in geval van betwisting, de verjaringstermijn inzake rechtsvorderingen, de voorrechten en de mededeling van het bedrag van de schuld aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zijn van toepassing.

De Koning kan andere voorwaarden en betaaltermijnen voor de betaling van de responsabiliseringsbijdrage door de gebruiker bepalen, met inbegrip van de vervaldag van de burgerlijke sancties.

bevoegde rechter in geval van betwisting, de verjaringstermijn inzake rechtsvorderingen, de voorrechten en de mededeling van het bedrag van de schuld aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zijn van toepassing.

De Koning kan andere voorwaarden en betaaltermijnen voor de betaling van de responsabiliseringsbijdrage door de gebruiker bepalen, met inbegrip van de vervaldag van de burgerlijke sancties.

F. De opbrengst van de bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers.

F. De opbrengst van de bijdrage wordt overgemaakt aan de RSZ-Globaal Beheer, bedoeld in artikel 5, eerste lid, 2°, van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid van de werknemers.

G. De gebruiker kan een verzoek indienen tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de responsabiliseringsbijdrage en de bijbehorende burgerlijke sancties wanneer hij aantoonst dat de opeenvolgende tijdelijke contracten voor uitzendarbeid van zeer korte duur, geheel of gedeeltelijk het gevolg zijn van uitzonderlijke omstandigheden die voldoende worden gemotiveerd.

Voorafgaand aan het verzoek tot terugbetaling dient hij, 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, ter advies een dossier in bij de Commissie van Goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli 1993 in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

G. De werkgever, of in het geval van uitzendarbeid, de gebruiker, kan een verzoek indienen tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de responsabiliseringsbijdrage en de bijbehorende burgerlijke sancties wanneer hij aantoonst dat de opeenvolgende tijdelijke contracten [verwijderd: voor uitzendarbeid] van zeer korte duur, geheel of gedeeltelijk het gevolg zijn van uitzonderlijke omstandigheden die voldoende worden gemotiveerd.

Specifieke voor uitzendarbeid dient hij, voorafgaand aan het verzoek tot terugbetaling, 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, ter advies een dossier in bij de Commissie van Goede diensten, opgericht bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 8 juli

Tabel wijzigingen artikel 38, § 3 vicijs semel, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

Deze aanvraag moet eensdeels gepaard gaan met een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en anderdeels, met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is. Zonder die elementen zal de aanvraag als onvolledig worden beschouwd.

De gebruiker zal de gelegenheid krijgen om door de Commissie van Goede Diensten te worden gehoord.

De Commissie van Goede diensten maakt zijn gemotiveerd advies over aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Dit advies is bindend.

Het vermelde verzoek tot terugbetaling wordt gericht aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, en wordt vergezeld van het advies van de Commissie van Goede diensten, samen met het dossier van de adviesaanvraag.

Bij gebrek aan de voorafgaande volledige betaling van de responsabiliseringsbijdrage en haar aanhorigheden, is de aanvraag niet ontvankelijk.

1993 in het Paritair Comité voor de uitzendarbeid.

Deze aanvraag moet eensdeels gepaard gaan met een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en anderdeels, met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is. Zonder die elementen zal de aanvraag als onvolledig worden beschouwd.

De gebruiker zal de gelegenheid krijgen om door de Commissie van Goede Diensten te worden gehoord.

De Commissie van Goede diensten maakt zijn gemotiveerd advies over aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Dit advies is bindend.

Het vermelde verzoek tot terugbetaling wordt gericht aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, en wordt vergezeld van het advies van de Commissie van Goede diensten, samen met het dossier van de adviesaanvraag.

Bij gebrek aan de voorafgaande volledige betaling van de responsabiliseringsbijdrage en haar aanhorigheden, is de aanvraag niet ontvankelijk.

Wanneer het gaat over een responsabiliseringsbijdrage buiten uitzendarbeid, dient de werkgever, voorafgaand aan het verzoek tot terugbetaling, 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, ter advies een dossier in bij het bevoegde Paritair Comité.

Deze aanvraag moet eensdeels gepaard gaan met een bewijs dat de informatie en raadpleging heeft plaatsgevonden, en

Tabel wijzigingen artikel 38, § 3 vices semel, van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers

	<p><u>anderdeels, met een uiteenzetting van de uitzonderlijke omstandigheden en de redenen waarom de responsabiliseringsbijdrage niet verschuldigd is. Zonder die elementen zal de aanvraag als onvolledig worden beschouwd.</u></p> <p><u>De werkgever zal de gelegenheid krijgen om door het bevoegde Paritair Comité te worden gehoord.</u></p> <p><u>Het bevoegde Paritair Comité maakt zijn gemotiveerd advies over aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Dit advies is bindend.</u></p> <p><u>Het vermelde verzoek tot terugbetaling wordt gericht aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, en wordt vergezeld van het advies van het bevoegde Paritair Comité, samen met het dossier van de adviesaanvraag.</u></p> <p><u>Bij gebrek aan de voorafgaande volledige betaling van de responsabiliseringsbijdrage en haar aanhorigheden, is de aanvraag niet ontvankelijk.</u></p>
--	---

9 januari 2026

Anja Vanrobaeys (Vooruit)

Jan Bertels (Vooruit)