

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 janvier 2022

PROPOSITION DE LOI

**portant diverses mesures
sur le plan du droit du travail
au bénéfice des secteurs
des soins et de l'enseignement
dans le cadre de la lutte contre la propagation
du coronavirus COVID-19**

(déposée par Mmes Sophie Thémont,
Florence Reuter, Cécile Cornet,
Nathalie Muylle, Tania De Jonge,
Anja Vanrobaeys et Evita Willaert)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

26 januari 2022

WETSVOORSTEL

**houdende diverse arbeidsrechtelijke
maatregelen ten behoeve
van de zorgsector en het onderwijs
in het raam van de strijd
tegen de verspreiding
van het coronavirus COVID-19**

(ingediend door de dames Sophie Thémont,
Florence Reuter, Cécile Cornet,
Nathalie Muylle, Tania De Jonge,
Anja Vanrobaeys en Evita Willaert)

RÉSUMÉ

Notre pays est actuellement confronté à une nouvelle vague du coronavirus COVID-19. En raison de la maladie et de la mise en quarantaine d'un grand nombre de travailleurs, les secteurs des soins et de l'enseignement sont confrontés à une importante pénurie de personnel. Afin de préserver la continuité des services et la bonne organisation du travail dans ces secteurs, la présente loi introduit un certain nombre de mesures sur le plan du droit du travail qui devraient favoriser l'afflux de travailleurs supplémentaires dans ces secteurs au cours du premier trimestre de 2022.

SAMENVATTING

Ons land wordt momenteel geconfronteerd met een nieuwe opstoot van het coronavirus COVID-19. Als gevolg van ziekte en quarantaine van heel wat werknemers kampen de zorgsector en het onderwijs met een groot personeelstekort. Om de continuïteit van de dienstverlening en de vlotte arbeidsorganisatie in deze sectoren te vrijwaren, voert deze wet een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen in die de toeleiding van extra werkrachten naar deze sectoren tijdens het eerste kwartaal van 2022 moeten ondersteunen.

**EN REMPLACEMENT DU DOCUMENT DISTRIBUÉ
PRÉCÉDEMMENT**

**TER VERVANGING VAN HET VROEGER RONDGEDEELDE
STUK**

06201

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Notre pays est touché par une quatrième et cinquième vague du coronavirus COVID-19. De plus, ce virus a subi un certain nombre de mutations entretemps, ce qui fait que des variants plus contagieux circulent.

Afin de prévenir la propagation de ce virus et de protéger la santé publique, le gouvernement a dû rétablir un certain nombre de mesures administratives, dont l'obligation d'isoler les personnes infectées et différentes mesures concernant la quarantaine.

En raison de la maladie et de la mise en quarantaine de nombreux travailleurs, les secteurs des soins et de l'enseignement sont actuellement confrontés à une pénurie considérable de personnel. Afin de préserver la continuité des services et la bonne organisation du travail dans ces secteurs, cette loi introduit un certain nombre de mesures sur le plan du droit du travail qui devraient favoriser l'afflux de travailleurs supplémentaires vers ces secteurs. Ces mesures ont déjà été introduites auparavant, notamment par la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19, mais ont cessé de s'appliquer le 30 septembre 2021. Elles sont maintenant réintroduites dans les secteurs des soins et de l'enseignement pour le premier trimestre de 2022. Le Roi est habilité à prolonger ces mesures pour une durée maximale de trois mois s'il devait apparaître que la situation épidémiologique ne s'améliore pas au cours du premier trimestre de 2022.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions générales et champ d'application

Art. 2

Cet article définit le champ d'application de la loi. La loi s'applique à l'enseignement et au secteur des soins au sens large du terme. La définition du secteur des soins est la même que celle de la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19. Pour l'application la loi, le secteur des soins comprend également les centres de recherche des contacts et les centres de vaccination.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ons land wordt getroffen door een vierde en vijfde golf van het coronavirus COVID-19. Bovendien heeft dit virus ondertussen een aantal mutaties ondergaan, waardoor meer besmettelijke varianten ervan circuleren.

Om de verspreiding van dit virus tegen te gaan en de volksgezondheid te beschermen, heeft de regering opnieuw een aantal bestuurlijke maatregelen moeten nemen, waaronder een verplichting tot isolatie van besmette personen en meerdere maatregelen inzake quarantaine.

Door ziekte en quarantaine van heel wat werknemers, kampen de zorgsector en het onderwijs op dit ogenblik met aanzienlijke personeelstekorten. Om de continuïteit van de dienstverlening en de vlotte arbeidsorganisatie in deze sectoren te vrijwaren, voert deze wet een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen in, die de toeleiding van extra werkkrachten naar deze sectoren moeten ondersteunen. Deze maatregelen werden reeds eerder ingevoerd, met name via de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, maar zijn buiten werking getreden op 30 september 2021. Zij worden thans weer opnieuw ingevoerd in de zorgsector en in het onderwijs voor het eerste kwartaal van 2022. Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om deze maatregelen met maximaal drie maanden te verlengen, indien zou blijken dat de epidemiologische situatie tijdens het eerste kwartaal van 2022 niet zou verbeteren.

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen en toepassingsgebied

Art. 2

Dit artikel omschrijft het toepassingsgebied van de wet. De wet is van toepassing op het onderwijs en op de zorgsector in de ruime zin van het woord. De omschrijving van het begrip zorgsector is dezelfde als die in de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie. Voor de toepassing van de wet worden ook de centra voor contactopsporing en de vaccinatiecentra tot de zorgsector gerekend.

Art. 3

Cet article définit ce qu'il faut entendre par un certain nombre de notions visées dans différentes dispositions de cette loi.

CHAPITRE 2

Possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs pour des travailleurs se trouvant en chômage temporaire

Art. 4

Cet article permet que, dans les secteurs des soins et de l'enseignement, des contrats de travail à durée déterminée successifs puissent être conclus au cours du premier trimestre de 2022 avec des travailleurs en chômage temporaire, sans que cela n'entraîne la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, cette règle est soumise à la condition que ces contrats de travail aient, à chaque fois, une durée d'au moins 7 jours et qu'ils soient conclus avec un employeur autre que celui chez qui le travailleur est en chômage temporaire. Le travailleur a le droit de mettre fin à ces contrats de travail à durée déterminée sans préavis.

Cette mesure permet aux employeurs concernés de recruter du personnel supplémentaire de manière très flexible. Les travailleurs qui sont actuellement en chômage temporaire peuvent, pour leur part, se voir proposer un emploi temporaire flexible dans les secteurs concernés.

CHAPITRE 3

Mise à disposition de travailleurs auprès d'utilisateurs dans les secteurs des soins et de l'enseignement

Art 5-6

Ces articles reprennent les dispositions des articles 43 et 44 de la loi du 20 décembre 2020. Ils prévoient une dérogation à l'interdiction de mise à disposition dans les secteurs des soins et de l'enseignement, qui est soumise à moins d'exigences procédurales que la dérogation traditionnelle prévue à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987.

De cette manière, les employeurs peuvent facilement prêter leurs travailleurs permanents à un utilisateur du secteur des soins ou de l'enseignement. Cette mesure

Art. 3

Dit artikel omschrijft wat moet worden verstaan onder een aantal begrippen waarnaar wordt verwezen in de verschillende bepalingen van deze wet.

HOOFDSTUK 2

Mogelijkheid tot het afsluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor werknemers die in tijdelijke werkloosheid verkeren

Art. 4

Dit artikel zorgt ervoor dat in de zorgsector en het onderwijs gedurende het eerste kwartaal van 2022 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden afgesloten met werknemers die zich in tijdelijke werkloosheid bevinden, zonder dat dit leidt tot het ontstaan van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Voorwaarde hierbij is wel dat deze arbeidsovereenkomsten telkens een duur hebben van minstens 7 dagen en dat deze worden gesloten met een andere werkgever dan de werkgever waarbij de werknemer in tijdelijke werkloosheid verkeert. De werknemer heeft het recht om deze arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder opzegging te beëindigen.

Deze maatregel laat toe dat de betrokken werkgevers op een zeer flexibele wijze extra personeel in dienst kunnen nemen. Werknemers die momenteel tijdelijk werkloos zijn, kunnen van hun kant op soepele wijze tijdelijk aan de slag gaan in de betrokken sectoren.

HOOFDSTUK 3

Terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers uit de zorgsector en het onderwijs

Art. 5-6

Deze artikelen hernemen de bepalingen van artikel 43 en 44 van de wet van 20 december 2020. Zij voorzien met betrekking tot de zorgsector en het onderwijs in een afwijking op het verbod van terbeschikkingstelling, die aan minder procedurevoorschriften onderworpen is dan de klassieke afwijking in het kader van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987.

Op die manier kunnen werkgevers hun vaste werknemers op een vlotte manier uitlenen aan een gebruiker uit de zorgsector of het onderwijs. Daarbij geldt wel als

est soumise à la condition que ces travailleurs permanents aient déjà été occupés par l'employeur concerné avant le 1^{er} octobre 2021.

CHAPITRE 4

Emploi temporaire auprès d'employeurs des secteurs des soins et de l'enseignement

Art. 7

Cet article reprend partiellement les dispositions de l'article 46 de la loi du 20 décembre 2020 et permet ainsi à nouveau à un travailleur, qui est occupé dans le secteur des soins ou de l'enseignement, de suspendre temporairement son interruption de carrière ou son crédit-temps en cours afin de reprendre temporairement le régime de travail initial auprès de son employeur.

Une telle suspension volontaire temporaire n'est pas possible dans le cadre de la réglementation ordinaire.

Bien que l'interruption de carrière ou la réduction des prestations de travail soit suspendue, le travailleur reste en droit de recevoir des allocations d'interruption de l'ONEM pendant la suspension; ceci vise à encourager les travailleurs qui bénéficient d'une interruption de carrière ou d'un crédit-temps à reprendre temporairement leur régime de travail initial. Le travailleur doit informer l'ONEM de la suspension temporaire. L'ONEM peut prévoir un modèle de formulaire pour effectuer cette communication.

Il convient de relever que cette disposition est applicable à la réglementation relative au crédit-temps, à l'interruption de carrière et aux congés thématiques. Étant donné la compétence des régions et communautés pour régler le statut de leur propre personnel statutaire, de l'enseignement et des administrations locales et provinciales, cette disposition n'a pas de conséquence pour:

- les agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et provinciales et de l'enseignement;
- les fonctionnaires Flamands qui relèvent de la réglementation du crédit pour soins sauf en ce qui concerne les congés thématiques.

Art. 8

Cet article reprend les dispositions de l'article 47 de la loi du 20 décembre 2020. Ces dispositions visent à

pourvu que la condition que ces travailleurs permanents aient déjà été occupés par l'employeur concerné avant le 1^{er} octobre 2021.

HOOFDSTUK 4

Tijdelijke tewerkstelling bij werkgevers uit de zorgsector en het onderwijs

Art. 7

Dit artikel herneemt gedeeltelijk de bepalingen opgenomen in artikel 46 van de wet van 20 december 2020 en maakt het zo opnieuw mogelijk dat een werknemer die tewerkgesteld is in de zorgsector of het onderwijs, zijn lopende loopbaanonderbreking of tijdscrediet tijdelijk schorst om het oorspronkelijk werkregime bij de eigen werkgever tijdelijk te hervatten.

Dergelijke tijdelijke vrijwillige schorsing is in het kader van de gewone regelgeving niet mogelijk.

Hoewel de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties geschorst is, blijft de werknemer tijdens de schorsing gerechtigd op onderbrekingsuitkeringen van de RVA, dit om werknemers die zich in een loopbaanonderbreking of tijdscrediet bevinden ertoe aan te zetten om het oorspronkelijke arbeidsregime tijdelijk te hervatten. De werknemer moet de RVA op de hoogte brengen van de tijdelijke schorsing. De RVA kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

Merk op dat deze bepaling van toepassing is op de regelingen tijdscrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven. Gelet op de bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen om het statuut te regelen voor het eigen overheidspersoneel, het onderwijs en de lokale en provinciale besturen, heeft deze bepaling geen gevolg voor:

- de statutaire ambtenaren van de gewesten, gemeenschappen, de lokale en provinciale besturen en het onderwijs;
- de Vlaamse ambtenaren die onder de regeling van het zorgkrediet vallen behalve voor wat betreft de thematische verloven.

Art. 8

Dit artikel herneemt de bepalingen opgenomen in artikel 47 van de wet van 20 december 2020. Deze

créer la possibilité pour les travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps d'occuper un emploi temporaire dans le secteur des soins ou de l'enseignement, afin de remédier à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs.

Le fait qu'un travailleur aille travailler pour un autre employeur pendant une période d'interruption de carrière ou de crédit-temps est, dans certains cas, incompatible avec le fait que l'interruption de carrière doit être motivée. Toutefois, la situation particulière résultant de la pandémie et de l'épidémie de COVID-19 justifie qu'il soit possible de déroger à ce principe sur une base volontaire.

En principe, un travailleur qui exerce une activité rémunérée pendant une interruption de carrière ou un crédit-temps perd son droit aux allocations de l'ONEM. Afin d'éviter qu'un tel travailleur ne soit financièrement pénalisé, il est prévu que celui-ci peut conserver trois quarts de ses allocations pendant la durée du contrat de travail. Si l'intéressé n'est pas occupé durant un mois entier, la réduction est proratisée. Si, par exemple, une personne en interruption de carrière travaille chez un employeur durant un mois incomplet, l'allocation de l'ONEM sera alors réduite de moitié pour ce mois incomplet et l'allocation de l'ONEM est maintenue à 100 % pour la partie restante du mois durant laquelle elle ne travaille pas.

Il convient de relever que cette disposition est applicable à la réglementation relative au crédit-temps, à l'interruption de carrière et aux congés thématiques. Etant donné les compétences des régions et communautés pour régler le statut du personnel, les régions et communautés sont compétentes pour prévoir statutairement la possibilité de cumuler une interruption de carrière et l'occupation chez un autre employeur en ce qui concerne les agents statutaires des régions, des communautés, des administrations locales et provinciales et de l'enseignement. Cependant, si ces autorités prévoient statutairement la possibilité de cumuler l'interruption de la carrière et l'occupation chez un autre employeur, alors l'allocation d'interruption fédérale peut être octroyée. Les fonctionnaires Flamands qui relèvent du système flamand du "zorgkrediet" ont un système propre d'interruption de carrière et ne tombent dans le champ d'application de cet article qu'en ce qui concerne les congés thématiques.

Le contrat de travail auprès de l'autre employeur est établi par écrit et contient une date de fin qui ne dépasse pas la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur.

bepalingen hebben als doel de mogelijkheid te creëren voor werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet, om tijdelijk te gaan werken in de zorgsector of het onderwijs, zodat daar eventuele tekorten aan arbeidskrachten kunnen worden opgevangen.

Het feit dat een werknemer tijdens een periode van loopbaanonderbreking of tijdskrediet bij een andere werkgever gaat werken, is in bepaalde gevallen niet verenigbaar met het gegeven dat het nemen van een loopbaanonderbreking moet worden gemotiveerd. De bijzondere situatie ten gevolge van de COVID-19-epidemie en pandemie verantwoordt evenwel dat van dit principe kan worden afgeweken op vrijwillige basis.

Een werknemer die tijdens een loopbaanonderbreking of tijdskrediet een bezoldigde activiteit aanneemt, verliest in principe zijn recht op uitkering van de RVA. Om te vermijden dat een werknemer financieel benadeeld wordt, is voorzien dat de werknemer driekwart van zijn uitkering kan behouden tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst. In geval de betrokkene niet gedurende een volledige maand werkt, gebeurt de vermindering *pro rata*. Stel bijvoorbeeld dat een persoon in loopbaanonderbreking gedurende een onvolledige maand werkt bij een werkgever, dan zal de RVA-uitkering worden gehalveerd voor deze onvolledige maand, en blijft de RVA-uitkering voor 100 % behouden in het overige deel van de maand waarin niet wordt gewerkt.

Merk op dat deze bepaling van toepassing is op de regelingen tijdskrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven. Gelet de bevoegdheden van de gewesten en gemeenschappen om het statuut van personeel te regelen, zijn de gewesten en gemeenschappen bevoegd om statutair de mogelijkheid van de cumulatie van een loopbaanonderbreking met een tewerkstelling bij een andere werkgever te voorzien voor de statutaire ambtenaren van de gewesten, gemeenschappen, de lokale en provinciale besturen en het onderwijs. Indien deze overheden echter voorzien in de statutaire mogelijkheid om de onderbreking van de loopbaan te cumuleren bij een andere werkgever, dan kan de federale onderbrekingsuitkering worden toegekend. De Vlaamse ambtenaren die vallen onder de regeling van het Vlaamse stelsel "zorgkrediet" hebben een eigen stelsel van loopbaanonderbreking en vallen enkel binnen de toepassing van dit artikel voor wat betreft de thematische verloven.

De arbeidsovereenkomst bij de andere werkgever wordt schriftelijk vastgesteld en bevat een einddatum die de dag van buitenwerkingtreding van dit hoofdstuk niet mag overschrijden.

Le travailleur informe par écrit l'Office National de l'Emploi de chaque nouvelle occupation. Cet Office peut prévoir un modèle de formulaire pour effectuer cette communication.

Par dérogation à la règle ordinaire, le travailleur conserve le droit aux allocations d'interruption si, en application de cette disposition, il commence un nouvel emploi chez un autre employeur tombant dans le champ d'application de ce chapitre.

Toutefois, le montant de cette allocation est réduit d'un quart pendant la durée du contrat de travail.

Art. 9

Cet article réintroduit les dispositions de l'article 48 de la loi du 20 décembre 2020. Les chômeurs temporaires peuvent travailler temporairement pour un autre employeur dans le secteur des soins ou l'enseignement. Dans ce cas, cet article stipule qu'ils conservent 75 % de leur allocation payée par l'Onem.

Art. 10

Cet article réintroduit les dispositions de l'article 49 de la loi du 20 décembre 2020. Ces dispositions visent à offrir aux prépensionnés ou aux chômeurs avec complément d'entreprise la possibilité de reprendre temporairement un emploi chez un employeur du secteur des soins ou de l'enseignement, tout en conservant une partie de leur allocation.

Art. 11

Cet article réintroduit les dispositions de l'article 50 de la loi du 20 décembre 2020.

De werknemer dient de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening schriftelijk op de hoogte te brengen van elke nieuwe tewerkstelling. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

In afwijking van de gewone regel, behoudt de werknemer het recht op de onderbrekingsuitkering indien hij met toepassing van deze bepaling een nieuwe tewerkstelling aanvangt bij een andere werkgever die onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt.

Het bedrag van die onderbrekingsuitkering wordt evenwel met een kwart verminderd voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

Art. 9

Dit artikel herneemt de bepalingen opgenomen in artikel 48 van de wet van 20 december 2020. Tijdelijke werklozen kunnen tijdelijk werken bij een andere werkgever uit de zorgsector of het onderwijs. Dit artikel bepaalt dat ze in dat geval 75 % van hun RVA-uitkering behouden.

Art. 10

Dit artikel herneemt de bepalingen opgenomen in artikel 49 van de wet van 20 december 2020. Deze bepalingen beogen de mogelijkheid te bieden aan bruggepensioneerden of aan werklozen met bedrijfstoelag om het werk tijdelijk te hervatten bij een werkgever uit de zorgsector of het onderwijs, met behoud van een gedeelte van hun uitkering.

Art. 11

Dit artikel herneemt de bepalingen opgenomen in artikel 50 van de wet van 20 december 2020.

CHAPITRE 5

**Suspension de la condition
de l'article 18, 3°, de l'arrêté royal
du 2 septembre 2018
portant exécution de la loi du 9 mai 2018
relative à l'occupation de ressortissants étrangers
se trouvant dans une situation particulière
de séjour**

Art. 12

Les demandeurs de protection internationale peuvent travailler à la condition qu'ils n'aient toujours pas reçu de notification de la décision du Commissariat général aux Réfugiés et aux Apatrides (CGRA) quatre mois après avoir introduit leur demande. À partir de ce moment-là et pendant le reste de la durée de la procédure, ils peuvent travailler, y compris pendant la durée de l'éventuel recours introduit devant le Conseil du Contentieux des Étrangers contre la décision du CGRA.

Compte tenu des pénuries actuelles de personnel dans les secteurs des soins et de l'enseignement, il convient de suspendre temporairement cette condition lorsque ces demandeurs de protection internationale sont engagés par un employeur de ces secteurs au cours du premier trimestre de 2022.

L'utilisation de la date-pivot du 31 décembre 2021 est nécessaire pour prévenir les abus. Seuls les demandeurs d'asile qui ont introduit leur demande avant cette date, c'est-à-dire *in tempore non suspecto*, peuvent faire appel à cette mesure.

CHAPITRE 6

**Élargissement des possibilités de travail
des étudiants dans les secteurs des soins et
de l'enseignement par la neutralisation
des heures prestées
pour le premier trimestre 2022**

Art. 13

Cet article a pour objet de faciliter et d'élargir les possibilités de travail des étudiants dans le secteur des soins et dans l'enseignement, en ne comptabilisant pas les heures de travail effectuées par des étudiants au cours du premier trimestre de 2022 dans les secteurs des soins et de l'enseignement pour le quota de 475 heures par an.

De cette manière, il deviendra intéressant pour les étudiants de travailler dans les secteurs des soins et de

HOOFDSTUK 5

**Opschorting van de voorwaarde zoals bepaald in
artikel 18, 3°, van het koninklijk besluit
van 2 september 2018 houdende de uitvoering
van de wet van 9 mei 2018
betreffende de tewerkstelling
van buitenlandse onderdanen die
zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden**

Art. 12

Verzoekers om internationale bescherming mogen werken op voorwaarde dat zij vier maanden na het indienen van dat verzoek nog geen beslissing betekend kregen van het commissariaat-generaal voor vluchtelingen en staatlozen (CGVS). Zij kunnen vanaf dat moment gedurende de rest van hun procedure werken, inclusief tijdens het eventuele beroep bij de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen tegen de beslissing van het CGVS.

Gelet op het huidige personeelstekort in de zorgsector en het onderwijs, past het om deze voorwaarde tijdelijk op te schorten wanneer die verzoekers om internationale bescherming tijdens het eerste kwartaal van 2022 zouden worden in dienst genomen door een werkgever uit die sectoren.

Het gebruik van de scharnierdatum van 31 december 2021 is nodig om misbruik te voorkomen. Enkel asielzoekers die hun aanvraag gedaan hebben voor die datum, dus *in tempore non suspecto*, kunnen op deze maatregel beroep doen.

HOOFDSTUK 6

**Uitbreiding van de mogelijkheden
tot studentenarbeid in de zorgsector en
het onderwijs door de tijdens het eerste kwartaal
van 2022 gepresteerde uren
te neutraliseren**

Art. 13

Dit artikel strekt ertoe de mogelijkheden tot studentenarbeid in de zorgsector en in het onderwijs te vergemakkelijken en uit te breiden, door de uren studentenarbeid die tijdens het eerste kwartaal van 2022 in een zorginstelling of in het onderwijs worden gepresteerd, niet in aanmerking te nemen voor het quotum van 475 uren per jaar.

Op die manier wordt het aantrekkelijk gemaakt voor studenten om tijdens het eerste kwartaal van 2022 bij

l'enseignement au cours du premier trimestre de 2022, ce qui permettra de remédier à la grave pénurie de personnel dans ces secteurs.

CHAPITRE 7

Concertation sociale

Art. 14

Étant donné que le recours à des mesures de crise en matière de droit du travail prévues par cette loi, a un impact sur le fonctionnement de l'entreprise et sur ses travailleurs, cet article prévoit que ces mesures doivent faire l'objet d'une concertation sociale au sein de l'entreprise, en tenant compte d'un système de cascade en fonction des organes de participation présents dans l'entreprise. L'employeur informe l'organe de participation de l'application d'une ou plusieurs mesures de crise et inscrit ce projet à l'ordre du jour des réunions en vue d'en discuter.

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 15

Cet article règle l'application dans le temps des mesures contenues dans cette loi. Ces mesures s'appliqueront au cours du premier trimestre de 2022. Le Roi dispose du pouvoir de prolonger l'application de la présente loi pour une durée maximale de trois mois, par un arrêté pris après délibération en Conseil des ministres.

Les mesures concernées seront applicables rétroactivement à partir du 1^{er} janvier 2022. Compte tenu de la récente montée en puissance de l'épidémie de corona, il est nécessaire, pour des raisons d'intérêt public, de le faire afin de permettre aux secteurs concernés de réagir de manière appropriée.

Sophie THÉMONT (PS)
 Florence REUTER (MR)
 Cécile CORNET (Ecolo-Groen)
 Nathalie MUYLLE (CD&V)
 Tania DE JONGE (Open Vld)
 Anja VANROBAEYS (Vooruit)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

te springen in de zorgsector en het onderwijs, om zodoende het nijpende personeelstekort in die sectoren te helpen verminderen.

HOOFDSTUK 7

Sociaal overleg

Art. 14

Aangezien het aanwenden van de arbeidsrechtelijke crisismaatregelen die door deze wet worden voorzien een impact heeft op de werking van de onderneming en op haar werknemers, voorziet dit artikel dat deze maatregelen het voorwerp moeten uitmaken van sociaal overleg binnen de onderneming, bij cascaderегeling via de aanwezige inspraakorganen. De werkgever informeert het aanwezige inspraakorgaan over het toepassen van één of meerdere crisismaatregelen en agendaert de bespreking ervan op de vergaderingen.

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding en temporele toepassing

Art. 15

Dit artikel regelt de werking in de tijd van de maatregelen vervat in deze wet. Deze maatregelen zullen van toepassing zijn tijdens het eerste kwartaal van 2022. De Koning krijgt de bevoegdheid om de werking van deze wet te verlengen met maximaal drie maanden, via een besluit genomen na overleg in de Ministerraad.

De betrokken maatregelen zullen met terugwerkende kracht uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2022. Gelet op de recente hevige opstoot van de coronae-pidemie is het om redenen van algemeen belang noodzakelijk dat dit gebeurt, om zodoende de betrokken sectoren in staat te stellen hierop adequaat te reageren.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions générales et champ d'application

Article 1^{er}

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

Art. 2

Cette loi s'applique aux employeurs des secteurs des soins et de l'enseignement.

Pour l'application de la présente loi, on entend par le secteur des soins: les services et les organisations de soins, d'accueil et d'assistance aux personnes, aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables dont les victimes de violences intra-familiales publics ou privés.

Pour le secteur privé, ces services ou organisations appartiennent aux commissions paritaires suivantes:

— 318 Commission paritaire pour les services des aides familiales et des aides seniors;

— 319 Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement;

— 330 Commission paritaire des établissements et des services de santé;

— 331 Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé;

— 332 Commission paritaire pour le secteur franco-phone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé;

— 322 Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité, pour autant que le travailleur intérimaire soit occupé chez un utilisateur ressortissant à une des commissions paritaires susmentionnées.

Par secteur des soins public, on entend les établissements ou services publics dont le code NACE est 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101,

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen en toepassingsgebied

Artikel 1

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

Art. 2

Deze wet is van toepassing op de werkgevers uit de zorgsector en het onderwijs.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder de zorgsector verstaan: de private en openbare diensten en organisaties voor zorg, opvang en bijstand voor personen, voor oudere personen, voor minderjarigen, voor mindervalide personen en voor kwetsbare personen, met inbegrip van slachtoffers van intra-familiaal geweld.

Voor de private sector behoren deze diensten of organisaties tot de volgende paritaire comités:

— 318 Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;

— 319 Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten;

— 330 Paritair Comité voor de gezondheids-inrichtingen en -diensten;

— 331 Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector;

— 332 Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector;

— 322 Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hierboven vermelde paritaire comités.

Onder de openbare zorgsector wordt verstaan de openbare instellingen en diensten met als NACE-code 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87201, 87202, 87203, 87204, 87205, 87209, 87301, 87302, 87303, 87304, 87309, 87901, 87902, 87909, 88101,

88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88996 et 88999.

Pour l'application de la présente loi, on entend également par le secteur des soins:

— les établissements et les centres privés et publics qui sont chargés de la recherche des contacts afin de limiter la propagation du coronavirus COVID-19;

— les établissements ou les services privés et publics qui sont chargés de l'exploitation des centres de vaccination dans le cadre de la lutte contre le coronavirus COVID-19 et ce pour toutes les activités qui sont liées à l'exploitation d'un centre de vaccination.

Art. 3

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° prépensionné: le chômeur qui bénéficie d'allocations en application de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle;

2° chômeur temporaire: le chômeur qui bénéficie d'allocations en application des articles 106 à 108bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage;

3° chômeur avec complément d'entreprise: le chômeur qui bénéficie d'allocations en application de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

4° le facteur X: le nombre de jours, à l'exception des dimanches, dans un mois calendrier considéré, qui sont situés dans la période calendrier couverte par une occupation dans les secteurs des soins ou l'enseignement, tel que déclaré en application de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

88102, 88103, 88104, 88109, 88911, 88912, 88919, 88991, 88992, 88993, 88994, 88996 et 88999.

Voor de toepassing van deze wet wordt onder de zorgsector eveneens verstaan:

— de private en openbare instellingen en centra die belast zijn met contactopsporing om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken;

— de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van vaccinatiecentra in het kader van de strijd tegen het coronavirus COVID-19 en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum.

Art. 3

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° bruggepensioneerde: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van het koninklijk besluit van 7 december 1992 betreffende de toekenning van werkloosheidsuitkeringen in geval van conventioneel brugpensioen;

2° tijdelijk werkloze: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van de artikelen 106 tot 108bis van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

3° werkloze met bedrijfstoeslag: de werkloze die uitkeringen geniet in toepassing van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

4° de factor X: het aantal dagen, behalve de zondagen, in een bedoelde kalendermaand die gelegen zijn in de kalenderperiode gedekt door een tewerkstelling in de zorgsector of het onderwijs, zoals aangegeven in toepassing van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

CHAPITRE 2

**Possibilité de conclure des contrats de travail
à durée déterminée successifs
pour des travailleurs se trouvant
en chômage temporaire**

Art. 4

Par dérogation à l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée de minimum 7 jours successifs par un employeur qui tombe sous le champ d'application du présent chapitre, n'entraîne pas la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour autant que ces contrats de travail soient conclus par des travailleurs se trouvant en chômage temporaire. Ces contrats de travail doivent être conclus avec un employeur autre que celui chez qui le travailleur se trouve en chômage temporaire.

Le travailleur a le droit de mettre fin à ces contrats de travail sans préavis.

CHAPITRE 3

**Mise à disposition de travailleurs
auprès d'utilisateurs
dans les secteurs des soins et
de l'enseignement**

Art. 5

Ce chapitre s'applique aux utilisateurs, visés à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, des secteurs des soins et de l'enseignement.

Art. 6

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 31 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, un employeur peut, en dehors de son ou de ses activités normales, mettre ses travailleurs permanents à la disposition d'un utilisateur qui tombe sous le champ d'application de ce chapitre, pendant la durée de validité du présent chapitre pour faire face aux conséquences de l'épidémie COVID-19 chez l'utilisateur, à condition que ces travailleurs permanents soient entrés en service auprès de l'employeur avant le 1^{er} octobre 2021.

HOOFDSTUK 2

**Mogelijkheid tot het afsluiten
van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten
voor bepaalde tijd voor werknemers
die in tijdelijke werkloosheid verkeren**

Art. 4

In afwijking van artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd van minimaal 7 dagen door een werkgever die onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt, niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot gevolg, indien deze arbeidsovereenkomsten worden gesloten door werknemers die in tijdelijke werkloosheid verkeren. Deze arbeidsovereenkomsten moeten worden gesloten met een andere werkgever dan de werkgever waarbij de werknemer in tijdelijke werkloosheid verkeert.

De werknemer heeft het recht deze arbeidsovereenkomsten zonder opzegging te beëindigen.

HOOFDSTUK 3

**Terbeschikkingstelling
van werknemers aan gebruikers
uit de zorgsector en
het onderwijs**

Art. 5

Dit hoofdstuk is van toepassing op de gebruikers, bedoeld bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, uit de zorgsector en het onderwijs.

Art. 6

§ 1. In afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, kan een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), gedurende de geldigheidsduur van dit hoofdstuk, zijn vaste werknemers ter beschikking stellen van een gebruiker die onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt, teneinde het hoofd te kunnen bieden aan de gevolgen van de COVID-19-epidemie bij de gebruiker, op voorwaarde dat die vaste werknemers reeds vóór 1 oktober 2021 in dienst zijn getreden bij de werkgever.

§ 2. Les conditions et la durée de la période de mise à la disposition doivent être constatées par un écrit signé par l'employeur, l'utilisateur et le travailleur.

Cet écrit doit être rédigé avant le début de la mise à disposition.

§ 3. Le contrat liant le travailleur à son employeur reste d'application pendant la période de mise à disposition visée au paragraphe 1^{er}; l'utilisateur devient toutefois solidairement responsable du paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages qui en découlent. En aucun cas, ces salaires, indemnités et avantages ne peuvent être inférieurs à ceux reçus par les travailleurs exerçant les mêmes fonctions dans l'entreprise de l'utilisateur.

§ 4. Pendant la période au cours de laquelle le travailleur est mis à la disposition de l'utilisateur, celui-ci est responsable de l'application des dispositions de la législation en matière de réglementation et de protection du travail, en vigueur sur le lieu de travail, telles que visées à l'article 19 de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs.

CHAPITRE 4

Emploi temporaire auprès d'employeurs des secteurs des soins et de l'enseignement

Art. 7

§ 1^{er} Un travailleur, occupé par un employeur qui tombe sous le champ d'application de la présente loi, qui interrompt ou qui a réduit ses prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, peut convenir avec son employeur de suspendre temporairement l'interruption ou la réduction des prestations de travail. À l'issue de la suspension temporaire, l'interruption ou la réduction initiale des prestations de travail est poursuivie aux conditions initiales pour la durée restante.

La suspension temporaire de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail n'est possible que pendant la période courant jusqu'à la date à laquelle le présent chapitre cesse d'être en vigueur.

Le travailleur communique la suspension de l'interruption ou de la réduction des prestations de travail par écrit à l'Office National de l'Emploi. Cet Office peut

§ 2. De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moet worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer.

Dit geschrift moet worden opgesteld vóór het begin van de terbeschikkingstelling.

§ 3. De overeenkomst die de werknemer met zijn werkgever verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het in paragraaf 1 bedoelde ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

§ 4. Gedurende de periode waarin de werknemer ter beschikking van de gebruiker wordt gesteld, is de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid die gelden op de plaats van het werk, zoals bedoeld bij artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

HOOFDSTUK 4

Tijdelijke tewerkstelling bij werkgevers uit de zorgsector en het onderwijs

Art. 7

§ 1. Een werknemer, tewerkgesteld bij een werkgever, die onder het toepassingsgebied van deze wet valt, die zijn arbeidsprestaties onderbreekt of heeft verminderd in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, kan met zijn werkgever overeenkomen om de betrokken onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen. Na afloop van de tijdelijke schorsing, wordt de oorspronkelijke onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties onder de oorspronkelijke voorwaarden verdergezet voor de resterende duur.

De tijdelijke schorsing van de onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties is slechts mogelijk tot en met de datum van buitenwerkingtreding van dit hoofdstuk.

De werknemer deelt de schorsing van de onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties schriftelijk mee aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. Deze

prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette communication.

§ 2. Par dérogation aux dispositions de divers arrêtés royaux pris en exécution de la loi de redressement précitée du 22 janvier 1985, le travailleur conserve le droit à l'indemnité d'interruption pendant la suspension de l'interruption ou la réduction des prestations de travail.

Toutefois, le montant de ces allocations d'interruption est réduit d'un quart.

Art. 8

§ 1^{er}. Un travailleur qui interrompt ou qui réduit ses prestations de travail dans le cadre du chapitre IV, section 5, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, peut, pendant la durée de cette interruption ou de cette réduction des prestations de travail, être occupé temporairement auprès d'un autre employeur qui tombe sous le champ d'application de la présente loi.

Le contrat de travail auprès de l'autre employeur est établi par écrit et contient une date de fin qui ne dépasse pas la date à laquelle la présente loi cesse d'être en vigueur.

Le travailleur informe par écrit l'Office National de l'Emploi de chaque nouvelle occupation. Cet Office peut prévoir un modèle de formulaire visant à réaliser cette communication.

§ 2. Par dérogation aux dispositions de divers arrêtés royaux en exécution de la loi de redressement précitée du 22 janvier 1985, le travailleur conserve son droit aux allocations d'interruption, si en application du paragraphe 1^{er}, il commence une nouvelle occupation auprès d'un autre employeur qui tombe sous le champ d'application de ce chapitre.

Toutefois, le montant de ces allocations d'interruption est réduit d'un quart pendant la durée du contrat de travail.

Art. 9

Quand un chômeur temporaire reprend temporairement le travail chez un autre employeur tombant sous le champ d'application de la présente loi, le nombre d'allocations par mois calendrier reçues en application des articles 106 à 108bis de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est, en dérogation des articles 44, 45, 46, et 106 à 108bis,

Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

§ 2. In afwijking van de bepalingen in diverse koninklijke besluiten in uitvoering van de voornoemde herstelwet van 22 januari 1985, behoudt de werknemer het recht op de onderbrekingsuitkering tijdens de schorsing van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties.

Het bedrag van die onderbrekingsuitkering wordt evenwel met een kwart verminderd.

Art. 8

§ 1. Een werknemer die zijn arbeidsprestaties onderbreekt of heeft verminderd in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, kan, tijdens de duur van deze onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties, tijdelijk tewerkgesteld worden bij een andere werkgever die onder het toepassingsgebied van deze wet valt.

De arbeidsovereenkomst bij de andere werkgever wordt schriftelijk vastgesteld en bevat een einddatum die de dag van buitenwerkingtreding van deze wet niet overschrijdt.

De werknemer brengt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening schriftelijk op de hoogte van elke nieuwe tewerkstelling. Deze Rijksdienst kan voorzien in een modelformulier om deze mededeling te verrichten.

§ 2. In afwijking van de bepalingen in diverse koninklijke besluiten in uitvoering van de voornoemde herstelwet van 22 januari 1985, behoudt de werknemer het recht op de onderbrekingsuitkering indien hij in toepassing van paragraaf 1 een nieuwe tewerkstelling aanvangt bij een andere werkgever die onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt.

Het bedrag van die onderbrekingsuitkering wordt evenwel met een kwart verminderd voor de duur van de arbeidsovereenkomst.

Art. 9

Wanneer een tijdelijk werkloze het werk tijdelijk hervat bij een andere werkgever die onder het toepassingsgebied van deze wet valt, wordt, in afwijking van de artikelen 44, 45, 46, en 106 tot 108bis, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, het aantal uitkeringen per kalendermaand verkregen in toepassing van artikel 106 tot 108bis, van

du même arrêté royal du 25 novembre 1991, diminué d'un quart du facteur X.

Lorsque la fraction décimale du résultat de la division de X par quatre est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure; lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50; lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Le régime visé au premier alinéa est uniquement d'application aux occupations situées pendant la période jusqu'à la date à laquelle le présent article cesse d'être en vigueur.

Art. 10

§ 1^{er}. Quand un prépensionné ou un chômeur avec complément d'entreprise reprend temporairement le travail chez un employeur tombant sous le champ d'application du présent chapitre, le nombre d'allocations par mois calendrier est, en dérogation des articles 44, 45 et 46 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, diminué d'un quart du facteur X.

Lorsque la fraction décimale du résultat de la division de X par quatre est inférieure à 0,25, le résultat est arrondi à l'unité inférieure; lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,25 sans atteindre 0,75, le résultat est arrondi à 0,50; lorsque cette fraction est égale ou supérieure à 0,75, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

Le régime visé au premier alinéa est uniquement d'application aux occupations situées pendant la période jusqu'à la date à laquelle le présent article cesse d'être en vigueur.

§ 2. Le paragraphe 1^{er} s'applique également si un prépensionné ou un chômeur avec complément d'entreprise, reprend temporairement le travail dans un secteur ou une institution qui tombe sous le champ d'application de ce chapitre, chez l'employeur qui est le débiteur de l'allocation complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 11

Pour l'application de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi

hetzelfde koninklijk besluit van 25 november 1991, verminderd met een vierde van de factor X.

Wanneer de decimale breuk van het resultaat van de deling van X door 4 minder dan 0,25 bedraagt, wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond; wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,25 zonder 0,75 te bereiken, wordt het resultaat naar 0,50 afgerond; wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,75, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

De regeling bedoeld in het eerste lid is slechts van toepassing op de tewerkstelling gelegen in de periode tot en met de datum van buitenwerkingtreding van dit artikel.

Art. 10

§ 1. Wanneer een bruggepensioneerde of een werkloze met bedrijfstoelage het werk tijdelijk hervat bij een werkgever die onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt, wordt, in afwijking van de artikelen 44, 45 en 46 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, het aantal uitkeringen per kalendermaand verminderd met een vierde van de factor X.

Wanneer de decimale breuk van het resultaat van de deling van X door 4 minder dan 0,25 bedraagt, wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond; wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,25 zonder 0,75 te bereiken, wordt het resultaat naar 0,50 afgerond; wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,75, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

De regeling bedoeld in het eerste lid is slechts van toepassing op de tewerkstelling gelegen in de periode tot en met de datum van buitenwerkingtreding van dit artikel.

§ 2. Paragraaf 1 is eveneens van toepassing als een bruggepensioneerde of een werkloze met bedrijfstoelage het werk tijdelijk hervat in een sector of instelling die onder het toepassingsgebied van dit hoofdstuk valt, bij de werkgever die de debiteur is van de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 11

Voor de toepassing van het koninklijk besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van

du 27 décembre 2006 contenant des dispositions diverses, relatif aux cotisations et retenues de sécurité sociale dans le régime de chômage avec complément d'entreprise, aux remboursements complémentaires de certaines allocations de sécurité sociale et aux allocations d'invalidité, un emploi visé à l'article 16, § 2, est, par dérogation à l'article 3 de l'arrêté du 29 mars 2010 précité, considéré comme une reprise d'emploi de type 1 et non de type 2.

CHAPITRE 5

Suspension de la condition de l'article 18, 3°, de l'arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour

Art. 12

La condition de l'article 18, 3°, de l'arrêté royal du 2 septembre 2018 portant exécution de la loi du 9 mai 2018 relative à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, qui prévoit que seuls les demandeurs qui, quatre mois après avoir introduit une demande de protection internationale, n'ont pas reçu notification de la décision du Commissaire général aux Réfugiés et aux Apatrides peuvent travailler, est temporairement suspendue dans la mesure où leur demande a été enregistrée au plus tard le 31 décembre 2021 et qu'ils sont occupés par un employeur des secteurs des soins ou de l'enseignement.

CHAPITRE 6

Élargissement des possibilités de travail des étudiants dans les secteurs des soins et de l'enseignement par la neutralisation des heures prestées pour le premier trimestre 2022

Art. 13

Par dérogation à l'article 17bis, paragraphes 1^{er} et 3, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, les heures prestées lors du premier trimestre 2022 dans les secteurs des soins et de l'enseignement, y compris les heures prestées en tant

Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, betreffende de socialezekerheidsbijdragen en de inhoudingen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, wordt een tewerkstelling zoals bedoeld in artikel 16, § 2, in afwijking van artikel 3 van vermeld besluit van 29 maart 2010 beschouwd als een werkhervatting van het type 1 en niet van het type 2.

HOOFDSTUK 5

Opschorting van de voorwaarde zoals bepaald in artikel 18, 3°, van het koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden

Art. 12

De voorwaarde zoals bepaald in artikel 18, 3°, van het koninklijk besluit van 2 september 2018 houdende de uitvoering van de wet van 9 mei 2018 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, dat enkel de verzoekers die vier maanden na de indiening van hun verzoek om internationale bescherming nog geen betekening van de beslissing hebben gekregen van de Commissaris-generaal voor de Vluchtelingen en Staatlozen mogen werken, wordt opgeschort voor zover hun verzoek werd geregistreerd ten laatste op 31 december 2021 en voor zover zij worden tewerkgesteld door een werkgever uit de zorgsector of het onderwijs.

HOOFDSTUK 6

Uitbreiding van de mogelijkheden tot studentenarbeid in de zorgsector en het onderwijs door de tijdens het eerste kwartaal van 2022 gepresteerde uren te neutraliseren

Art. 13

In afwijking van artikel 17bis, paragrafen 1 en 3, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, worden de tijdens het eerste kwartaal van 2022 in de zorgsector en in het onderwijs gepresteerde uren, met inbegrip van

qu'intérimaire chez des utilisateurs appartenant aux secteurs des soins et de l'enseignement, ne sont pas prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures.

CHAPITRE 7

Concertation sociale

Art. 14

L'employeur qui recourt aux mesures visées à la présente loi en informe le conseil d'entreprise ou, à défaut, le comité pour la prévention et la protection au travail, ou, à défaut, la délégation syndicale, et inscrit la discussion à l'ordre du jour de la réunion qui suit la première utilisation. La discussion au sein de l'organe de participation concerné est inscrite chaque mois à l'ordre du jour, tant que l'utilisation se poursuit, et pour la dernière fois lors de la réunion suivant la fin de l'utilisation.

CHAPITRE 8

Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 15

La présente loi produit ses effets le 1^{er} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2022.

Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, prolonger de maximum trois mois la durée d'application de la présente loi.

26 janvier 2022

Sophie THÉMONT (PS)
 Florence REUTER (MR)
 Cécile CORNET (Ecolo-Groen)
 Nathalie MUYLLE (CD&V)
 Tania DE JONGE (Open Vld)
 Anja VANROBAEYS (Vooruit)
 Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)

de als uitzendkracht gepresteerde uren bij gebruikers die behoren tot de zorgsector en het onderwijs, niet in aanmerking genomen voor de berekening van het jaarlijkse contingent van 475 uren.

HOOFDSTUK 7

Sociaal overleg

Art. 14

De werkgever die gebruik maakt van de maatregelen bedoeld in deze wet informeert hierover de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging, en agendeert de bespreking ervan op de eerstvolgende vergadering volgend op het eerste gebruik. De bespreking binnen het betrokken inspraakorgaan wordt verder maandelijks geagendeerd, zolang het gebruik aanhoudt, en een laatste keer op de vergadering volgend op het einde van het gebruik.

HOOFDSTUK 8

Inwerkingtreding en temporele toepassing

Art. 15

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en treedt buiten werking op 31 maart 2022.

De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de werking van deze wet met maximaal 3 maanden verlengen.

26 januari 2022