

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

26 janvier 2022

PROPOSITION DE LOI

**portant diverses mesures d'urgence
temporaires sur le plan du droit du travail
pour lutter contre la pénurie de la main
d'œuvre suite aux contaminations
avec le variant omicron**

(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 tijdelijke
arbeidsrechtelijke noodmaatregelen
om het tekort aan arbeidskrachten
ten gevolge van de besmettingen
met de omikronvariant te bestrijden**

(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. Le variant omicron est très contagieux et en raison de la maladie et de la mise en quarantaine d'un grand nombre de travailleurs, beaucoup d'employeurs sont confrontés à une importante pénurie de personnel. Afin de préserver la continuité des services et la bonne organisation du travail, la présente proposition de loi introduit un certain nombre de mesures en droit du travail qui devraient favoriser l'afflux de travailleurs supplémentaires aux vers les entreprises qui sont confrontées à un niveau trop élevé d'absentéisme dû aux contaminations et aux obligations de quarantaine de leurs travailleurs pendant la période du 23 janvier 2022 au 28 février 2022.

SAMENVATTING

Ons land wordt momenteel geconfronteerd met een nieuwe opstoot van het coronavirus COVID-19. De omikronvariant is zeer besmettelijk en als gevolg van ziekte en quarantaine van heel wat werknemers kampen heel wat werkgevers met een personeelstekort. Om de continuïteit van de dienstverlening en de vlotte arbeidsorganisatie te vrijwaren, voert dit wetsvoorstel een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen in die de toeleiding van extra werkkrachten moeten ondersteunen naar bedrijven die geconfronteerd worden met een te hoge graad van absentéisme ten gevolge van de besmettingen en bijhorende quarantaineverplichtingen van hun werknemers in de periode van 23 januari 2022 tot 28 februari 2022.

| | |
|-------------|---|
| 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 |

| | | | |
|--|---|--|---|
| <i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> | | <i>Afkorting bij de numerering van de publicaties:</i> | |
| 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 actuellement touché par une quatrième et cinquième vague du coronavirus COVID-19. De plus, ce virus a subi un certain nombre de mutations entre-temps, ce qui fait que des variants plus contagieux circulent.

La propagation rapide du variant omicron du virus COVID-19, associée aux mesures de quarantaine et d'isolement nécessaires, entraîne de nombreuses absences du travail.

Outre la nécessité de disposer de bras supplémentaires dans les hôpitaux pour soigner les patients, il est également nécessaire dans d'autres secteurs de prendre des mesures d'urgence temporaires, d'une part, pour éviter que les entreprises ne s'arrêtent et que les services et les biens puissent continuer à être offerts et, d'autre part, pour réduire la charge de travail des travailleurs qui peuvent continuer à travailler.

En premier lieu, il est évident que les règles de santé et de sécurité en vigueur dans les entreprises doivent être strictement appliquées et respectées (guide générale et protocoles sectoriels), y compris les règles concernant le télétravail.

En parallèle, la présente proposition de loi contient un certain nombre de mesures qui peuvent être utilisées temporairement pour faire face au pic d'absences provoqué par le variant omicron.

Il s'agit en grande partie de mesures qui ont déjà été prises par le passé (voir la loi du 20 décembre 2020 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19). Elles sont maintenant réintroduites pour une période limitée afin de faire face au pic d'infections et au manque de personnel qui l'accompagne.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Ons land wordt momenteel 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.

De snelle verspreiding van de omikronvariant van het COVID-19-virus in combinatie met de noodzakelijke maatregelen inzake quarantaine en isolatie leidt tot veel afwezigheden op de werkvloer.

Naast de noodzaak om extra handen te hebben in ziekenhuizen om de patiënten te kunnen verzorgen, is het ook in andere sectoren nodig om tijdelijke noodmaatregelen te nemen om enerzijds ervoor te zorgen dat bedrijven niet stilvallen en diensten en goederen verder kunnen aangeboden worden en anderzijds de werkdruk te verlagen van die werknemers die wel aan de slag kunnen blijven.

In eerste instantie dienen evident de actuele veiligheids- en gezondheidsregels in de ondernemingen strikt te worden toegepast en nageleefd (generieke gids en sectorale protocollen), met inbegrip van de regels omtrent telewerk.

Daarnaast bevat dit wetsvoorstel een aantal maatregelen die tijdelijk kunnen worden ingezet om de piek van afwezigheden die de omikronvariant veroorzaakt op te kunnen vangen.

Het betreft grotendeels maatregelen die reeds in het verleden werden genomen (zie wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie). Zij worden nu voor een beperkte periode opnieuw ingevoerd om de piek van de besmettingen met bijhorende uitval van personeel op te vangen.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions générales

Art. 2

Les mesures pour les secteurs des soins et l'enseignement sont reprises dans loi du xxx 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.

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 des contrats de travail à durée déterminée successifs puissent être conclus au cours de la période du 23 janvier 2022 jusqu'au 28 février 2022 avec des travailleurs se trouvant 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.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

Art. 2

De maatregelen voor de zorgsector en het onderwijs zijn opgenomen in de wet van xxx 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.

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 gedurende de periode van 23 januari 2022 tot 28 februari 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.

CHAPITRE 3

Emploi temporaire dans le cas de crédit-temps, emplois de fin de carrières et congés thématiques

Art. 5

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, 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 une partie des allocations d'interruption de l'ONEM pendant la suspension (le montant de ces allocations d'interruption est réduit d'un quart); 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. 6

Cet article reprend les dispositions de l'article 47 de la loi du 20 décembre 2020. Ces dispositions visent à créer la possibilité pour les travailleurs en interruption de carrière ou en crédit-temps d'occuper un emploi temporaire dans d'autres secteurs, afin de remédier à d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre dans ces secteurs.

HOOFDSTUK 3

Tijdelijke tewerkstelling in geval van tijdskrediet, landingsbanen en thematische verloven

Art. 5

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 zijn lopende loopbaanonderbreking of tijdskrediet 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 een deel van onderbrekingsuitkeringen van de RVA (het bedrag van die onderbrekingsuitkering wordt met een kwart verminderd), dit om werknemers die zich in een loopbaanonderbreking of tijdskrediet bevinden ertoe 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 tijdskrediet, 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. 6

Dit artikel herneemt de bepalingen opgenomen in artikel 47 van de wet van 20 december 2020. Deze bepalingen hebben als doel de mogelijkheid te creëren voor werknemers in loopbaanonderbreking of tijdskrediet, om tijdelijk te gaan werken in andere sectoren, zodat daar eventuele tekorten aan arbeidskrachten kunnen worden opgevangen.

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. Étant 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.

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

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.

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

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. 7

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 ce cas, cet article stipule qu'ils conservent 75 % de leur allocation payée par l'Onem.

Art. 8

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, tout en conservant une partie de leur allocation.

Art. 9

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

CHAPITRE 4

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. 10

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.

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. 7

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. Dit artikel bepaalt dat ze in dat geval 75 % van hun RVA-uitkering behouden.

Art. 8

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 bedrijfstoelage om het werk tijdelijk te hervatten, met behoud van een gedeelte van hun uitkering.

Art. 9

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

HOOFDSTUK 4

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. 10

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.

Compte tenu des pénuries actuelles de personnel dans différents secteurs, il convient de suspendre temporairement cette condition lorsque ces demandeurs de protection internationale sont engagés entre le 23 janvier 2022 et le 28 février 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 5

Élargissement des possibilités de travail des étudiants

Art. 11

Cet article a pour objet de faciliter et d'élargir les possibilités de travail des étudiants, en ne comptabilisant pas 45 heures de travail effectuées par des étudiants au cours du premier trimestre de 2022.

Art. 12

L'élargissement des possibilités d'effectuer du travail étudiant est soutenu sur le plan fiscal en ne considérant pas comme ressources les rémunérations pour les 45 heures de travail étudiant qui peuvent être effectuées en plus du quota annuel au cours du premier trimestre 2022. Cela évite que des étudiants perçoivent en raison du travail supplémentaire trop de ressources nettes pour pouvoir continuer à être à charge de leurs parents. À cette fin, l'article 16, § 3, de la loi du 29 mai 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19 est complété par un troisième alinéa. Le premier alinéa de l'article 16, § 3, précité concernera alors les rémunérations pour toutes les heures de travail étudiant effectuées lors du deuxième trimestre 2020 et du troisième trimestre 2021, quel que soit le secteur, le deuxième alinéa les rémunérations pour toutes les heures de travail étudiant effectuées dans l'enseignement et le secteur des soins lors du quatrième trimestre 2020, du premier et deuxième trimestres 2021 et du premier trimestre 2022 et le troisième alinéa les rémunérations pour maximum 45 heures de travail étudiant effectuées dans les secteurs autres que l'enseignement et le secteur des soins lors du premier trimestre 2022.

Dans le domaine de la sécurité sociale, la mesure selon laquelle jusque 45 heures de travail étudiant prestées au cours du premier trimestre 2022 dans les secteurs

Gelet op het huidige personeelstekort in verschillende sectoren, past het om deze voorwaarde tijdelijk op te schorten wanneer die verzoekers om internationale bescherming tussen 23 januari 2022 en 28 februari 2022 zouden worden in dienst genomen.

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

HOOFDSTUK 5

Uitbreiding van de mogelijkheden tot studentenarbeid

Art. 11

Dit artikel strekt ertoe de mogelijkheden tot studentenarbeid te vergemakkelijken en uit te breiden, door 45 uren studentenarbeid die tijdens het eerste kwartaal van 2022 worden gepresteerd, niet in aanmerking te nemen voor het quotum van 475 uren per jaar.

Art. 12

De uitbreiding van de mogelijkheden om studentenarbeid te verrichten wordt op fiscaal vlak ondersteund door de bezoldigingen voor de 45 uren studentenarbeid die bovenop het jaarlijkse quotum kunnen worden gepresteerd in het eerste kwartaal van 2022 niet als bestaansmiddelen te beschouwen. Op die manier wordt vermeden dat studenten door de extra prestaties te veel netto bestaansmiddelen zouden hebben om nog langer ten laste te zijn van hun ouders. Artikel 16, § 3, van de wet van 29 mei 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie wordt hiertoe aangevuld met een derde lid. Het eerste lid van het voormelde artikel 16, § 3, zal dan betrekking op de bezoldigingen voor alle uren studentenarbeid gepresteerd in het tweede kwartaal van 2020 en het derde kwartaal van 2021, ongeacht de sector, het tweede lid op de bezoldigingen voor alle uren studentenarbeid gepresteerd in het onderwijs en de zorgsector in vierde kwartaal van 2020, het eerste en tweede kwartaal van 2021 en het eerste kwartaal van 2022 en het derde lid op de bezoldigingen voor maximum 45 uren studentenarbeid gepresteerd in de andere sectoren dan het onderwijs en de zorgsector in het eerste kwartaal van 2022.

Op het vlak van de sociale zekerheid, kan de maatregel waarbij tot 45 uren studentenarbeid die in het eerste kwartaal van 2022 worden gepresteerd in andere

autres que l'enseignement et le secteur des soins ne sont pas comptabilisées pour le quota annuel de 475 heures de travail étudiant en application de l'article 11 de la présente proposition, peut être cumulée avec la mesure selon laquelle les heures de travail étudiant (sans limite explicite) effectuées dans le secteur de l'enseignement et des soins au cours du premier trimestre de 2022 ne sont pas comptabilisées pour le quota annuel de 475 heures de travail étudiant (article 19 de la loi du portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19). Cela est également le cas au niveau fiscal.

CHAPITRE 6

Concertation sociale

Art. 13

Cet article stipule la concertation sociale qui doit avoir lieu sur ces mesures au sein de l'entreprise. Compte tenu de l'urgence, l'employeur peut appliquer les mesures dans une première phase, durant laquelle il doit immédiatement informer la délégation syndicale de manière détaillée, au regard de l'objectif de la mesure (soutenir les employeurs qui sont confrontés à un niveau excessif d'absentéisme dû aux contaminations et aux obligations de quarantaine associées de leurs travailleurs pendant la période du 23 janvier 2022 au 28 février 2022).

Le cas échéant, la délégation syndicale peut, en motivant sa décision, s'opposer à une nouvelle utilisation après une période initiale de deux semaines.

CHAPITRE 7

Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 14

Cet article règle l'application dans le temps des mesures contenues dans cette loi. Ces mesures ne s'appliqueront que dans une période limitée pour faire face au pic d'infections et aux absences associées.

Les mesures concernées seront applicables rétroactivement à partir du 23 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

secteurs dan het onderwijs en de zorgsector bij toepassing van artikel 11 van dit voorstel niet in mindering worden gebracht van het jaarlijkse quotum van 475 uren studentenarbeid, worden gecumuleerd met de maatregel waarbij de uren studentenarbeid (zonder expliciete limiet) die in het eerste kwartaal van 2022 worden gepresteerd in het onderwijs en de zorgsector niet in mindering worden gebracht van het jaarlijkse quotum van 475 uren studentenarbeid (artikel 19 van de wet van houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie). Dat is ook het geval ook fiscaal vlak.

HOOFDSTUK 6

Sociaal overleg

Art. 13

Dit artikel bepaalt het sociaal overleg dat over deze maatregelen moet plaatsvinden binnen de onderneming. Gelet op de urgentie kan de werkgever de maatregelen in een eerste fase toepassen waarbij hij de syndicale delegatie onmiddellijk omstandig moet informeren in het licht van de doelstelling van de maatregel (ondersteunen van werkgevers met een te hoge graad van absentéisme t.g.v. de besmettingen en bijhorende quarantaineverplichtingen van hun werknemers in de periode van 23 januari 2022 tot 28 februari 2022).

De syndicale delegatie kan zich desgevallend gemotiveerd verzetten tegen het verder gebruik na een eerste periode van twee weken.

HOOFDSTUK 7

Inwerkingtreding en temporele toepassing

Art. 14

Dit artikel regelt de werking in de tijd van de maatregelen vervat in deze wet. Deze maatregelen zullen slechts beperkt van toepassing zijn om de piek van de besmettingen en bijhorende afwezigheden op te vangen.

De betrokken maatregelen zullen met terugwerkende kracht uitwerking hebben met ingang van 23 januari 2022. Gelet op de recente hevige opstoot van de corona-epidemie is het om redenen van algemeen belang

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)

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****Article 1^{er}**

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

Art. 2

La présente loi ne s'applique pas aux employeurs et aux travailleurs des secteurs des soins et de l'enseignement, tels que visés par l'article 2 de loi du xxx 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.

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 108*bis* 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, 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.

WETSVOORSTEL**HOOFDSTUK 1****Algemene bepalingen****Artikel 1**

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

Art. 2

Deze wet is niet van toepassing op de werknemers en werkgevers die behoren tot de zorgsector en het onderwijs, zoals bedoeld in artikel 2 van de wet van xxx 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.

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 108*bis* van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering;

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

4° de factor X: het aantal dagen, behalve de zondagen, in een bedoelde kalendermaand die gelegen zijn in de kalenderperiode gedekt door een tewerkstelling, 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 de la présente loi, 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

**Emploi temporaire dans le cas de crédit-temps,
emplois de fin de carrières et congés thématiques**

Art. 5

§ 1^{er}. Un travailleur, occupé par un employeur qui tombe sous le champ d'application de cette 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 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 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

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 deze wet 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

**Tijdelijke tewerkstelling in geval van tijdskrediet,
landingsbanen en thematische verloven**

Art. 5

§ 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 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 tijdens de loopbaanvermindering schriftelijk mee aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening. 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 herstellwet

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. 6

§ 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 cette loi.

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

Art. 7

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 108*bis* de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage est, en dérogation des articles 44, 45, 46, et 106 à 108*bis*, 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

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. 6

§ 1. Een werknemer 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, 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 herstellwet 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 deze wet valt.

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

Art. 7

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 108*bis*, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, het aantal uitkeringen per kalendermaand verkregen in toepassing van artikel 106 tot 108*bis*, van 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

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. 8

§ 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 de la présente loi, 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 cette loi, chez l'employeur qui est le débiteur de l'allocation complémentaire dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 9

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

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. 8

§ 1. Wanneer een bruggepensioneerde of een werkloze met bedrijfstoelage het werk tijdelijk hervat bij een werkgever die onder het toepassingsgebied van deze wet 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 deze wet valt, bij de werkgever die de debiteur is van de aanvullende vergoeding in het kader van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage.

Art. 9

Voor de toepassing van het koninklijk besluit van 29 maart 2010 tot uitvoering van het hoofdstuk 6 van Titel XI van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen, betreffende de socialezekerheidsbijdragen en de inhoudingen in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, op aanvullende vergoedingen bij sommige socialezekerheidsuitkeringen en op invaliditeitsuitkeringen, wordt een tewerkstelling zoals bedoeld

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 4

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. 10

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.

CHAPITRE 5

Élargissement des possibilités de travail des étudiants

Art. 11

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, 45 heures des heures prestées lors du premier trimestre 2022, y compris les heures prestées en tant qu'intérimaire, ne sont pas prises en compte dans le calcul du contingent annuel de 475 heures.

Art. 12

L'article 16, § 3, de la loi du 29 mai 2020 portant diverses mesures fiscales urgentes en raison de la pandémie du COVID-19, inséré par la loi du 20 décembre 2020 et modifié par les lois des 2 avril 2021, 18 juillet 2021 et 2022, est complété par un alinéa 3 rédigé comme suit:

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 4

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. 10

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.

HOOFDSTUK 5

Uitbreiding van de mogelijkheden tot studentenarbeid

Art. 11

In afwijking van artikel 17bis, §§ 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 45 uren van de tijdens het eerste kwartaal van 2022 gepresteerde uren, met inbegrip van de als uitzendkracht gepresteerde uren, niet in aanmerking genomen voor de berekening van het jaarlijkse contingent van 475 uren.

Art. 12

Artikel 16, § 3, van de wet van 29 mei 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, ingevoegd bij de wet van 20 december 2020 en gewijzigd bij de wetten van 2 april 2021, 18 juli 2021 en 2022, wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

“L’alinéa 1^{er} est également applicable aux rémunérations perçues par des étudiants visés au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, pour 45 heures de travail étudiant prestées lors du premier trimestre 2022 et qui, en application de l’article 11 de la loi du portant diverses mesures d’urgence temporaires sur le plan du droit du travail pour lutter contre la pénurie de la main d’œuvre suite aux contaminations avec le variant omicron, n’entrent pas en compte pour le contingent annuel de 475 heures visé à l’article 17*bis* 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, à la condition que leurs employeurs les aient déclarées conformément à l’article 7 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.”

CHAPITRE 6

Concertation sociale

Art. 13

§ 1. L’employeur qui utilise ou souhaite utiliser les mesures visées par la présente loi doit en informer immédiatement la délégation syndicale. Il l’informe de l’utilisation éventuelle des mesures, de la date exacte du début de l’utilisation des mesures, ainsi que des absences au sein de l’entreprise et de l’impact de celles-ci sur le fonctionnement de l’entreprise. En l’absence de délégation syndicale, les travailleurs sont informés par les moyens appropriés.

L’employeur peut continuer à utiliser les mesures après une période initiale de deux semaines, sauf si la délégation syndicale s’y oppose à l’unanimité dans les 10 jours suivant le début de l’utilisation des mesures. Les raisons pour lesquelles les mesures de flexibilité ne doivent plus être appliquées sont motivées par écrit et de façon détaillée.

En l’absence de délégation syndicale, l’employeur notifie à la commission paritaire son intention de poursuivre l’utilisation des mesures.

“Het eerste lid is eveneens van toepassing op de bezoldigingen die worden verkregen door studenten zoals bedoeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voor 45 uren studentenarbeid die worden gepresteerd in het eerste kwartaal van 2022 en bij toepassing van artikel 11 van de wet van 2022 houdende diverse tijdelijke arbeidsrechtelijke noodmaatregelen om het tekort aan arbeidskrachten ten gevolge van de besmettingen met de omikronvariant te bestrijden niet in rekening worden gebracht voor het jaarlijkse contingent van 475 uren als bedoeld in artikel 17*bis* 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, op voorwaarde dat hun werkgevers hen hebben aangegeven overeenkomstig artikel 7 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.”

HOOFDSTUK 6

Sociaal overleg

Art. 13

§ 1. De werkgever die gebruik maakt of wenst gebruik te maken van de maatregelen bedoeld in deze wet brengt de syndicale delegatie hiervan onmiddellijk op de hoogte. Hij informeert hen over het eventuele gebruik van de maatregelen, de exacte startdatum van het gebruik van de maatregelen, alsook over de afwezigheden binnen de onderneming en de impact op de werking van de onderneming. Bij afwezigheid van syndicale delegatie worden de werknemers volgens de geëigende weg op de hoogte gebracht.

Een werkgever kan na een initiële periode van twee weken verder gebruik maken van de maatregelen tenzij de syndicale delegatie zich hiertegen unaniem verzet binnen de 10 dagen na de start van het gebruik van de maatregelen. De redenen waarom de flexibiliteitsmaatregelen niet langer mogen worden toegepast, worden schriftelijk en omstandig toegelicht.

Bij afwezigheid van syndicale delegatie meldt de werkgever de intentie tot verder gebruik maken van de maatregelen aan bij het paritair comité.

CHAPITRE 7

Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 14

La présente loi produit ses effets le 23 janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 28 février 2022.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}:

1° l'article 11 produit ses effets le 1^{er} janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2022;

2° l'article 12 est applicable aux rémunérations payées ou attribuées à partir du 1^{er} janvier 2022.

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)

HOOFDSTUK 7

Inwerkingtreding en temporele toepassing

Art. 14

Deze wet heeft uitwerking met ingang van 23 januari 2022 en treedt buiten werking op 28 februari 2022.

In afwijking van het eerste lid:

1° heeft artikel 11 uitwerking met ingang van 1 januari 2022 en treedt het buiten werking op 31 maart 2022;

2° is artikel 12 van toepassing op de bezoldigingen die vanaf 1 januari 2022 worden betaald of toegekend.

26 januari 2022