

JUSTEL - Législation consolidée

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2022/05/08/2022203311/justel>

Dossier numéro : 2022-05-08/02

Titre

8 MAI 2022. - Loi portant prolongation des 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, concernant la suspension du délai de préavis donné par l'employeur pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure résultant de la situation de guerre en Ukraine et concernant la clause d'écolage

Source : EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

Publication : Moniteur belge du 10-06-2022 page : 50054

Entrée en vigueur : 01-04-2022

Table des matières

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions générales et champ d'application

Art. 1-3

[CHAPITRE 2.](#) - Possibilité de conclure des contrats de travail à durée déterminée successifs pour des travailleurs se trouvant en chômage temporaire

Art. 4

[CHAPITRE 3.](#) - Mise à disposition de travailleurs auprès d'utilisateurs dans les secteurs des soins et de l'enseignement

Art. 5-6

[CHAPITRE 4.](#) - Emploi temporaire auprès d'employeurs des secteurs des soins et de l'enseignement

Art. 7-11

[CHAPITRE 5.](#) - Suspension de la condition visée à 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

[CHAPITRE 6.](#) - Elargissement des possibilités de travail des étudiants dans les secteurs des soins et de l'enseignement par la neutralisation des heures prestées pour le deuxième trimestre 2022

Art. 13-14

[CHAPITRE 7.](#) - Concertation sociale

Art. 15

[CHAPITRE 8.](#) - Suspension du délai de préavis donné par l'employeur pendant une période de chômage temporaire pour cause de force majeure résultant de la situation de guerre en Ukraine

Art. 16

[CHAPITRE 9.](#) - Clause d'écolage

Art. 17

[CHAPITRE 10.](#) - Entrée en vigueur et application dans le temps

Art. 18

Texte

[CHAPITRE 1er.](#) - Dispositions générales et champ d'application

Article [1er](#). 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 publics ou privés, d'accueil et d'assistance aux personnes, aux personnes âgées, aux mineurs, aux personnes moins valides et aux personnes vulnérables y compris les victimes de violences intra-familiales.

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 francophone 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, 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 donné, qui sont situés dans la période calendrier couverte par une occupation dans les secteurs des soins ou de 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.

[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 successifs de minimum sept jours 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