

*Afdeling 3. — Wijziging referentieperiode  
waarborg Sluitingsfonds*

**Art. 6.** Artikel 36, § 1, van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen, vervangen bij de wet van 11 juli 2006, wordt aangevuld met de volgende zin :

“Voor de werknemers die de verjaring ten aanzien van hun werkgever hebben gestuit door middel van een ingebrekestelling zoals bedoeld in artikel 2244, § 2, van het Burgerlijk Wetboek wordt de termijn van dertien maanden voorafgaand aan de data vastgesteld overeenkomstig de artikelen 3 en 4 op vijftiengint maanden gebracht”.

*Afdeling 4. — Wijziging van de wet van 5 maart 2017  
betreffende werkbaar en wendbaar werk*

**Art. 7.** In artikel 13, vijfde lid, van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk, worden de woorden “30 november 2017” vervangen door de woorden “31 december 2017”.

**Art. 8.** Deze afdeling heeft uitwerking met ingang van 30 november 2017.

*Afdeling 5. — PWA-arbeidsovereenkomst*

**Art. 9.** In artikel 2 van de wet van 7 april 1999 betreffende de PWA-arbeidsovereenkomst worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste streepje wordt vervangen als volgt :

“— werkgever : het plaatselijke werkgelegenheidsagentschap bedoeld in het laatste streepje, hierna PWA genoemd;”;

2° er wordt een vierde streepje toegevoegd, luidende :

“— plaatselijke werkgelegenheidsagentschap : de instantie die door de bevoegde gefedereerde entiteit wordt belast met de organisatie van het PWA-systeem, als bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 11°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, en die dus bevoegd is voor de organisatie en de controle van activiteiten die men niet aantreft in de reguliere arbeidsmarkt, met het oog op de herinschakeling van bepaalde categorieën van werkzoekenden in de reguliere arbeidsmarkt.”.

**Art. 10.** In artikel 3 van dezelfde wet wordt het eerste lid vervangen als volgt :

“De PWA-arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om, onder gezag van het PWA en tegen loon, arbeidsprestaties die men niet aantreft in de reguliere arbeidsmarkt te verrichten.”.

**Art. 11.** In artikel 4, § 1, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 3 juni 2007, wordt het tweede lid vervangen als volgt :

“Het geschrift bevat ten minste de volgende bepalingen :

— voor wat de werknemer betreft : zijn naam, voornamen en zijn gewone verblijfplaats;

— voor wat de werkgever betreft : de benaming en het adres van het PWA, evenals de naam van de persoon die het PWA vertegenwoordigt;

— de activiteiten die kunnen worden voorgesteld aan de werknemer in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst overeenkomstig de geldende reglementering;

— de maximumduur van de prestaties die kunnen worden verricht in het kader van de PWA-arbeidsovereenkomst;

— het bedrag van het loon dat aan de werknemer wordt toegekend per begonnen arbeidsuur.”.

**Art. 12.** Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2018.

**HOOFDSTUK 2. — Sociale cohesie en armoedebestrijding**

*Afdeling 1. — Projecten preventie burn-out*

**Art. 13.** Artikel 191, § 3, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I), ingevoegd bij de wet van 30 december 2009 en gewijzigd bij de wetten van 27 december 2012 en 26 december 2013, wordt gewijzigd als volgt :

1° tussen het derde en vierde lid, wordt het volgende lid ingevoegd :

“De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en na het advies te hebben ingewonnen van de Nationale Arbeidsraad, bepalen dat projecten gericht op de preventie van burn-out en die worden ingediend door de paritaire comités of paritaire subcomités of door ondernemingen, worden gefinancierd met een gedeelte van de bijdrage bedoeld in paragraaf 1.”;

2° het vierde lid, dat het vijfde lid wordt, wordt aangevuld met de volgende zin :

*Section 3. — Modification de la période de référence  
intervention du Fonds de fermeture*

**Art. 6.** L'article 36, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises, remplacé par la loi du 11 juillet 2006, est complété par la phrase suivante :

“Pour les travailleurs qui ont interrompu la prescription à l'égard de leur employeur par une mise en demeure telle que visée à l'article 2244, § 2, du Code civil, le délai de treize mois précédant la date fixée conformément aux articles 3 et 4, est porté à vingt-cinq mois.”

*Section 4. — Modification de la loi du 5 mars 2017  
concernant le travail faisable et maniable*

**Art. 7.** A l'article 13, alinéa 5, de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, les mots “le 30 novembre 2017” sont remplacés par les mots “le 31 décembre 2017”.

**Art. 8.** La présente section produit ses effets le 30 novembre 2017.

*Section 5. — Contrat de travail ALE*

**Art. 9.** Dans l'article 2 de la loi du 7 avril 1999 relative au contrat de travail ALE, les modifications suivantes sont apportées :

1° le premier tiret est remplacé comme suit :

“— employeur : l'agence locale pour l'emploi visée au dernier tiret, ci-après dénommée ALE;”;

2° un quatrième tiret est inséré, rédigé comme suit :

“— agence locale pour l'emploi : l'instance qui a été chargée par l'entité fédérée compétente de l'organisation du système ALE, visé à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, IX, 11°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles et qui est donc compétente pour l'organisation et le contrôle des activités qu'on ne trouve pas sur le marché du travail régulier, en vue de la réinsertion de certaines catégories de chômeurs sur le marché du travail régulier.”.

**Art. 10.** Dans l'article 3 du même loi, l'alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé comme suit :

“Le contrat de travail ALE est un contrat par lequel un travailleur s'engage à effectuer, sous l'autorité de l'ALE et contre rémunération, des prestations de travail qu'on ne trouve pas sur le marché du travail régulier.”.

**Art. 11.** Dans l'article 4, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, modifié par la loi du 3 juin 2007, l'alinéa 2 est remplacé comme suit :

“Cet écrit comporte au moins les mentions suivantes :

— en ce qui concerne le travailleur : ses nom, prénoms et sa résidence habituelle;

— en ce qui concerne l'employeur : la dénomination et l'adresse de l'ALE, ainsi que le nom de la personne représentant l'ALE;

— les activités qui pourront être proposées au travailleur dans le cadre du contrat de travail ALE conformément à la réglementation en vigueur;

— la durée maximale des prestations qui pourront être effectuées dans le cadre du contrat de travail ALE;

— le montant de la rémunération octroyée au travailleur par heure de travail entamée.”.

**Art. 12.** La présente section entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**CHAPITRE 2. — Cohésion sociale et lutte contre la pauvreté**

*Section 1<sup>re</sup>. — Projets prévention du burn-out*

**Art. 13.** Dans l'article 191, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), inséré par la loi du 30 décembre 2009 et modifié par les lois du 27 décembre 2012 et 26 décembre 2013, les modifications suivantes sont apportées :

1° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre l'alinéa 3 et 4 :

“Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après avis du Conseil national du Travail, décider que des projets destinés à la prévention du burn-out et qui sont introduits par les commissions paritaires ou les sous-commissions paritaires ou par les entreprises, sont financés par une partie de la cotisation visée au paragraphe 1<sup>er</sup>.”;

2° l'alinéa 4, qui devient l'alinéa 5, est complété par la phrase suivante :

“Hij kan daarbij afzonderlijk een bedrag bepalen voor enerzijds de projecten gericht op risicogroepen en anderzijds de projecten gericht op de preventie van burn-out.”.

**Art. 14.** Deze afdeling treedt in werking op 1 januari 2018.

*Afdeling 2.* — Overleg over deconnectie en gebruik van digitale communicatiemiddelen

**Art. 15.** Deze afdeling is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

**Art. 16.** Met het oog op het verzekeren van het respect voor de rusttijden, jaarlijkse vakantie en andere verloven van de werknemers en het vrijwaren van de balans tussen werk en privéleven, organiseert de werkgever in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk als bedoeld in artikel I.1-3, 14° van de codex over het welzijn op het werk, op regelmatige tijdstippen, en telkens wanneer de werknemers-vertegenwoordigers in het Comité erom verzoeken, een overleg over deconnectie van het werk en het gebruik van digitale communicatiemiddelen.

Het Comité kan op basis van dit overleg aan de werkgever voorstellen formuleren en adviezen uitbrengen.

**Art. 17.** De afspraken die in voorkomend geval voortvloeien uit het overleg bedoeld in artikel 16, kunnen worden ingevoerd in het arbeidsreglement volgens de bepalingen van de artikelen 11 en 12 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen of door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

HOOFDSTUK 3. — *Starterjobs voor jongeren*

*Afdeling 1.* — Starterslonen voor jongeren

**Art. 18.** In Titel II, Werkgelegenheid, Hoofdstuk VIII, Startbaanovereenkomst, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid wordt een artikel 33bis ingevoegd, luidende :

“Art. 33bis. § 1. In afwijking van artikel 33, § 1, kan de startbaanovereenkomst, bedoeld in artikel 27, eerste lid, 1°, evenwel voorzien dat het loon van de nieuwe werknemer van minder dan 21 jaar zonder werkervaring, tewerkgesteld in de private sector, verminderd wordt met :

a) 6 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 20 jaar oud is,

b) 12 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 19 jaar oud is;

c) 18 % in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 18 jaar oud is.

Het eerste lid is enkel van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en is enkel van toepassing wanneer het niet-verminderde loon van de nieuwe werknemer niet hoger zou gelegen hebben dan het minimumloon vastgesteld door het bevoegde paritair comité of subcomité, of, in het geval dat dit paritair comité of subcomité geen sectoreigen minimumloon heeft vastgesteld, dan het loon bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.

De toepassing van het eerste lid, a), mag er, voor de werknemer die minstens 12 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, derde lid van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.

De toepassing van het eerste lid a), en b), mag er, voor de werknemer die minstens 6 maanden anciënniteit heeft in de onderneming, evenwel niet toe leiden dat het voltijds loon lager zou zijn dan het loon bedoeld in artikel 3, tweede lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad van 2 mei 1988.

§ 2. De overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, als bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt uitgesloten uit het toepassingsgebied van paragraaf 1.

“Il peut déterminer séparément un montant pour les projets destinés aux groupes à risques d’une part, et pour les projets destinés à la prévention du burn-out d’autre part.”.

**Art. 14.** La présente section entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

*Section 2.* — Concertation sur la déconnexion et l’utilisation des moyens de communication digitaux

**Art. 15.** La présente section s’applique aux travailleurs et aux employeurs qui entrent dans le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

**Art. 16.** En vue d’assurer le respect des temps de repos, des vacances annuelles et des autres congés des travailleurs et de préserver l’équilibre entre le travail et la vie privée, l’employeur organise une concertation au sein du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail tel que visée à l’article I.1-3, 14° du code du bien-être au travail, à des intervalles réguliers et à chaque fois que les représentants des travailleurs au sein du Comité le demandent, au sujet de la déconnexion du travail, et de l’utilisation des moyens de communication digitaux.

Le Comité peut formuler des propositions et émettre des avis à l’employeur sur la base de cette concertation.

**Art. 17.** Les accords qui découlent, le cas échéant, de la concertation visée à l’article 16, peuvent être intégrés dans le règlement de travail conformément aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, ou par la conclusion d’une convention collective de travail au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

CHAPITRE 3. — *Premiers emplois pour les jeunes*

*Section 1<sup>re</sup>.* — Salaires de départ pour les jeunes

**Art. 18.** Au Titre II, Emploi, Chapitre VIII, Convention de premier emploi, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l’emploi, un article 33bis est inséré, rédigé comme suit :

“Art. 33bis. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l’article 33, § 1<sup>er</sup>, une convention de premier emploi visée à l’article 27, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, peut toutefois prévoir que la rémunération du nouveau travailleur de moins de 21 ans sans expérience professionnelle, occupé dans le secteur privé, est réduite de :

a) 6 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 20 ans le dernier jour du mois,

b) 12 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 19 ans le dernier jour du mois,

c) 18 % pendant les mois durant lesquels le nouveau travailleur est âgé de 18 ans le dernier jour du mois.

Le premier alinéa est uniquement applicable aux employeurs qui ressortissent à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et est uniquement d’application lorsque la rémunération non réduite du nouveau travailleur n’aurait pas été supérieure au salaire minimum fixé par la commission ou sous-commission paritaire compétente ou, dans le cas où cette commission ou sous-commission paritaire n’a pas fixé de salaire minimum propre au secteur, à la rémunération visée dans la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.

L’application du premier alinéa, a), ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 12 mois d’ancienneté dans l’entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l’article 3, alinéa 3, de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.

L’application du premier alinéa a), et b), ne peut toutefois pas entraîner pour le travailleur qui a au moins 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise une rémunération à temps plein qui soit inférieure à la rémunération visée à l’article 3, alinéa 2, de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du Travail du 2 mai 1988.

§ 2. Le contrat d’occupation d’étudiants, visé aux articles 120 et suivants, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail est exclu du champ d’application du paragraphe 1<sup>er</sup>.