

	<b>DATUM</b>	<b>NUMMER</b>
<b>NEERLEGGING</b>	<b>02/07/2012</b>	<b>2012-7340</b>
<b>REGISTRATIE</b>	<b>18/07/2012</b>	<b>110210/CO/300</b>

**KONINKLIJK BESLUIT**

**BELGISCH STAATSBLAD**

-----

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST Nr. 104**

Zitting van 27 juni 2012  
-----

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST OVER DE UITVOERING VAN EEN  
WERKGELEGENHEIDSPAN OUDERE WERKNEMERS  
IN DE ONDERNEMING**

-----

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 104 VAN 27 JUNI 2012 OVER DE  
UITVOERING VAN EEN WERKGELEGENHEIDSPAN OUDERE  
WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING**

.....

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de programmawet (I) van 29 maart 2012, Titel 8 - Werk, Hoofdstuk 1 - Werkgelegenheidsplan oudere werknemers;

Gelet op het regeerakkoord van 1 december 2011, waarin is bepaald dat de ondernemingen via het sociaal overleg een concreet en aan hun omvang aangepast plan moeten maken om de oudere werknemers aan het werk te houden;

Gelet op advies nr. 1.795 van de Nationale Arbeidsraad van 7 februari 2012, waarin hij zich voorneemt een alternatieve regeling uit te werken voor de bepalingen van het voorontwerp van programmawet betreffende het werkgelegenheidsplan oudere werknemers;

Overwegende dat de sociale partners het noodzakelijk achten dat in de ondernemingen een dynamiek op gang wordt gebracht om het aantal oudere werknemers te behouden of te verhogen;

Gelet op de doelstelling die België zich in het kader van de Europa-2020-strategie heeft opgelegd om tegen 2020 een arbeidsparticipatiegraad van 50 % voor oudere werknemers van 55 tot 65 jaar te bereiken;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en van werknemers:

- het Verbond van Belgische Ondernemingen
- de nationale middenstandorganisaties erkend overeenkomstig de wetten betreffende de organisatie van de Middenstand, gecoördineerd op 28 mei 1979
- de Boerenbond
- "la Fédération wallonne de l'Agriculture"
- de Unie van Socialprofi tonde memingen
- het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- het Algemeen Belgisch Vakverbond
- de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 27 juni 2012 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

## **HOOFDSTUK I. ONDERWERP**

### **Artikel 1**

Deze overeenkomst heeft tot doel de voorwaarden, procedures en modaliteiten te regelen voor de opstelling van een plan om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen.

## **HOOFDSTUK II. TOEPASSINGSGBIED**

### **Artikel 2**

- § 1. Deze overeenkomst is van toepassing op de werknemers die zijn tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en op de werkgevers die hen tewerkstellen.
- § 2. Elke werkgever moet een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opstellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen.
- § 3. Deze overeenkomst is van toepassing op de ondernemingen die meer dan twintig werknemers tewerkstellen.

### **Commentaar**

Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt het aantal werknemers berekend op basis van het aantal werknemers in voltijdse equivalenten in de onderneming op de eerste werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het werkgelegenheidsplan in het licht van de Dimona-aangiften, en op basis van het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten in de onderneming op dezelfde dag. Dat aantal werknemers wordt voor vier jaar vastgesteld. In geval van betwisting kan het tegenbewijs met alle bewijsmiddelen worden geleverd, met inbegrip van de berekeningswijze en de referentieperiode zoals bepaald overeenkomstig artikel 51 bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

## **HOOFDSTUK III - WERKGELEGENHEIDSPAN OUDERE WERKNEMERS EN UIT- VOERING**

### **Artikel 3**

De werkgever stelt ieder jaar een werkgelegenheidsplan op of stelt een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen op.

### Commentaar

Omdat het kan zijn dat voor de praktische uitvoering van de maatregelen een lange periode nodig is, heeft de werkgever de mogelijkheid te voorzien in maatregelen die over verscheidene jaren lopen.

### Artikel 4

Het werkgelegenheidsplan bevat ondernemings specifieke maatregelen om de werkgelegenheid van de werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen; voor die maatregelen worden een of meer actiegebieden gekozen.

### Commentaar

Ook de maatregelen die in de onderneming al worden uitgevoerd, kunnen in het werkgelegenheidsplan worden opgenomen.

### Artikel 5

De werkgever kan met name een of meer van de volgende actiegebieden overnemen. Het gaat om een enuntiatieve en niet-limitatieve lijst. Bovendien kunnen de sectoren die lijst eventueel aanvullen:

- 1° de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
- 2° de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
- 3° de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
- 4° de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
- 5° de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
- 6° de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
- 7° de systemen van erkenning van verworven competenties.

Commentaar

De werkgever kan kiezen voor één enkel actiegebied of kan zelfs kiezen voor een actiegebied dat niet in die lijst opgenomen is (bijvoorbeeld de diversiteitsplannen die met name op oudere werknemers zijn gericht). Een actiegebied kan verscheidene maatregelen omvatten. Verschillende actiegebieden kunnen worden gecombineerd als ze verwijzen naar gemeenschappelijke maatregelen.

**HOOFDSTUK IV. INFORMATIE EN RAADPLEGING**

Artikel 6

§ 1. Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk legt de werkgever vooraleer het werkgelegenheidsplan wordt goedgekeurd het ontwerp van plan voor aan de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 5 - Jaarlijkse inlichtingen, punt d) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater van 27 juni 2012 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk legt de werkgever bij ontstentenis van een ondernemingsraad het ontwerp van werkgelegenheidsplan voor aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging legt de werkgever het ontwerp van werkgelegenheidsplan voor aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging en comité voor preventie en bescherming op het werk legt hij het voor aan de werknemers van de onderneming.

§ 2. De werknemersvertegenwoordigers brengen uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van het werkgelegenheidsplan een advies uit, waarin eventueel aanvullende of alternatieve voorstellen worden gedaan.

Indien de werkgever zijn plan niet aanpast in het licht van dat advies moet hij zijn beslissing toelichten ten opzichte van de voorstellen die de werknemersvertegenwoordigers hebben gedaan. Die toelichting en de voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers die niet in aanmerking werden genomen, moeten als bijlage bij het plan worden gevoegd. Hij stelt het bevoegde orgaan daarvan in kennis uiterlijk binnen twee maanden na ontvangst van dat advies.

§ 3. In de ondernemingen met meer dan twintig en minder dan vijftig werknemers waar er geen vakbondsafvaardiging is, informeert de werkgever de werknemers over het werkgelegenheidsplan, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van eventuele comités voor preventie en bescherming op het werk.

#### Commentaar

1. Voor de bespreking van het werkgelegenheidsplan bezorgt de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle informatie die ze nodig hebben om zich met kennis van zaken te kunnen uitspreken.
2. In de ondernemingen met meer dan twintig en minder dan vijftig werknemers is er enkel een verplichting om de werknemers te informeren, behalve als er in die ondernemingen een vakbondsafvaardiging of eventueel een comité voor preventie en bescherming op het werk aanwezig is.

#### Artikel 7

§ 1. Na afloop van het werkgelegenheidsplan informeert de werkgever de ondernemingsraad over de resultaten van de maatregelen die werden uitgevoerd.

Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk informeert de werkgever bij ontstentenis van een ondernemingsraad de vakbondsafvaardiging en, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, de werknemers van de onderneming.

§ 2. Wanneer in het werkgelegenheidsplan meerjarenmaatregelen zijn opgenomen, moet aan de ondernemingsraad ieder jaar een verslag over de voortgang van het werkgelegenheidsplan worden voorgelegd, naar aanleiding van de jaarlijkse inlichtingen zoals bedoeld in artikel 5 - Jaarlijkse inlichtingen, punt d) van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 quater van 27 juni 2012 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden.

Onverminderd de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk wordt dat verslag bij ontstentenis van een ondernemingsraad voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging en, bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis van ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging en comité voor preventie en bescherming op het werk legt hij het voor aan de werknemers van de onderneming.

Commentaar

1. Wat artikel 6 en dit artikel betreft, behoudt het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn prerogatieven wanneer de maatregelen onder zijn wettelijke bevoegdheid vallen.

Overeenkomstig artikel 65 decies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk neemt het comité voor preventie en bescherming op het werk bij ontstentenis van een ondernemingsraad en een vakbondsafvaardiging de plaats in van de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de vakbondsafvaardiging voor het recht op informatie en raadpleging.

Overeenkomstig artikel 3, 1° van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk brengt het comité een voorafgaand advies uit over alle voorstellen, maatregelen en toe te passen middelen die rechtstreeks of onrechtstreeks meteen of na verloop van tijd gevolgen kunnen hebben voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Overeenkomstig artikel 14, derde lid van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 moeten de leden van het comité op de hoogte worden gebracht en kennis kunnen krijgen van alle inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Overeenkomstig artikel 15 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 verstrekt de werkgever aan het comité alle nodige informatie betreffende de risico's voor de veiligheid en de gezondheid alsmede de beschermings- en preventiemaatregelen, zowel voor de organisatie in haar geheel als op het niveau van elke groep van werkposten of functies evenals alle nodige informatie betreffende de maatregelen genomen met betrekking tot de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van werknemers.

De werkgever verstrekt bovendien alle nodige informatie betreffende de evaluatie van de risico's en de beschermende maatregelen, in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem en het globaal preventieplan.



2. Wanneer de werkgever ieder jaar een werkgelegenheidsplan opstelt, is alleen de eerste paragraaf van artikel 7 van deze overeenkomst van toepassing. Wanneer de werkgever een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen opstelt, zijn de twee paragrafen van artikel 7 van deze overeenkomst van toepassing.
3. Na afloop van het werkgelegenheidsplan moet bij de goedkeuring van het volgende werkgelegenheidsplan de informatie- en/of raadplegingsprocedure, zoals bepaald in artikel 6 van deze overeenkomst, in acht worden genomen.

## **HOOFDSTUK V. CONTROLE**

### **Artikel 8**

De werkgever bewaart het werkgelegenheidsplan gedurende vijf jaar en houdt het ter beschikking van de bevoegde autoriteiten. Op eenvoudig verzoek wordt het aan hen bezorgd.

## **HOOFDSTUK VI. MODEL VAN WERKGELEGENHEIDSPAN OUDERE WERKNEMERS**

### **Artikel 9**

De werkgever heeft de mogelijkheid gebruik te maken van het model van werkgelegenheidsplan dat als bijlage bij deze overeenkomst is gevoegd.

Het werkgelegenheidsplan vermeldt op zijn minst het volgende:

- 1° de gegevens van de onderneming;
- 2° de datum waarop het plan is gesloten;
- 3° de geldigheidsduur van het plan;
- 4° de doelstelling of doelstellingen, namelijk het behoud en/of de verhoging van de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder;

5° de vaststelling van het gekozen actiegebied of de gekozen actiegebieden en de beschrijving van de concrete ondernemingsspecifieke maatregel(en);

6° de betrokken functie(s) of werkplek(ken);

7° de persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering;

8° de evaluatie van het vorige plan.

Als bijlage worden opgenomen:

1° de voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers waarmee de werkgever geen rekening heeft gehouden;

2° de toelichting door de werkgever als hij het advies van de werknemersvertegenwoordigers niet heeft gevolgd.

### Commentaar

De ondernemingen met meer dan twintig en minder dan vijftig werknemers waar er geen vakbondsafvaardiging is, zijn niet verplicht de bijlage bij het werkgelegenheidsplan in te vullen, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van eventuele comités voor preventie en bescherming op het werk.

## **HOOFDSTUK VII. EVALUATIE**

### Artikel 10

De interprofessionele organisaties die deze overeenkomst ondertekenen, verbinden er zich toe de uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst twee jaar na de inwerkingtreding ervan te evalueren.

## **HOOFDSTUK VIII - SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 11**

Deze overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij treedt in werking op 1 januari 2013.

Zij kan op verzoek van de meest gereede ondertekenende partij worden herzien of opgezegd, met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen ervan aangeven en amendementsvoorstellen indienen; de andere organisaties verbinden er zich toe deze binnen een maand na ontvangst ervan in de Nationale Arbeidsraad te bespreken.

Gedaan te Brussel, op zeventwintig juni tweeduizend en twaalf.

x                      x                      x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, met uitzondering van artikel 10.

-----

## **Bijlage**

### **Model van werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming**

Dit werkgelegenheidsplan bevat een of meer ondernemingsspecifieke maatregelen om de arbeidsparticipatiegraad van werknemers van 45 jaar en ouder te verhogen, hetzij door ze aan het werk te houden, hetzij door hun aantal te verhogen door middel van leeftijdsgerichte indienstnemeningen.

Dit plan geeft uitvoering aan de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 van 27 juni 2012.

\* Gegevens van de onderneming:

- Identificatienummer (KBO-nummer) van de onderneming:

... - Naam van de onderneming: ...

- Adres: ...

- Vertegenwoordigd door (naam, voornaam, hoedanigheid): ...

\* Datum waarop het plan is gesloten: ...

\* Geldigheidsduur van het plan: ...

\* Doelstelling:

0 Behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder

0 Verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder

\* Vaststelling van het gekozen actiegebied of de gekozen actiegebieden en beschrijving van de concrete ondernemings specifieke maatregel(en):

.....

.....

.....

\* Beschrijving van de betrokken functie(s) of werkplek(ken):

.....

.....

.....

\* Persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering : .....

\* Evaluatie van het vorige plan:

.....

.....

.....

1 Soorten actiegebieden waarvoor de werkgever kan kiezen om de werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming aan het werk te houden of hun aantal te verhogen (uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... van ...:

1° de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;

2° de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;

3° de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;

4° de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;

5° de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;

6° de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;

7° de systemen van erkenning van verworven competenties;

8° andere maatregel of maatregelen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen.

- 3 -

Bijlage bij het werkgelegenheidsplan<sup>2</sup>

\_ Voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers waarmee de werkgever geen rekening heeft gehouden:

.....

.....

.....

\_ Toelichting door de werkgever als hij het advies van de werknemersvertegenwoordigers niet heeft gevolgd:

.....

.....

.....

<sup>2</sup> De ondernemingen met meer dan twintig en minder dan vijftig werknemers waar er geen vakbondsafvaardiging is, zijn niet verplicht de bijlage bij het werkgelegenheidsplan in te vullen, onverminderd de wettelijke bevoegdheden van eventuele comités voor preventie en bescherming op het werk.

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	02/07/2012	2012-7340
ENREGISTREMENT	18/07/2012	110210/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONTEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 104  
-----

Séance du 27 juin 2012  
-----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE  
D'UN PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGES  
DANS L'ENTREPRISE  
-----

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 104 DU 27 JUIN 2012 CONCERNANT  
LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS  
AGES DANS L'ENTREPRISE**

.....

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

Vu la loi-programme (I) du 29 mars 2012, Titre 8 - Emploi, Chapitre I - Plan pour l'emploi des travailleurs âgés;

Considérant l'Accord de gouvernement du 1er décembre 2011 qui prévoit que, via la concertation sociale, les entreprises devront conclure un plan concret et adapté à leur taille pour le maintien à l'emploi des travailleurs âgés;

Considérant l'avis n° 1.795 que le Conseil national du Travail a émis le 7 février 2012 dans lequel il s'est proposé d'élaborer une alternative aux dispositions de l'avant-projet de loi-programme prévoyant un plan pour l'emploi des travailleurs âgés;

Considérant que les partenaires sociaux estiment indispensable d'introduire une dynamique au sein des entreprises afin de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs âgés dans l'emploi;



Considérant l'objectif que s'est fixée la Belgique, dans le cadre de la Stratégie Europe 2020, d'atteindre un taux d'emploi de 50% pour les travailleurs âgés de 55 à 65 ans d'ici 2020.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique

- les organisations nationales des classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979

- « De Boerenbond »

- la Fédération wallonne de l'Agriculture

- l'Union des entreprises à profit social

- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

- la Fédération générale du Travail de Belgique

- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 27 juin 2012, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

## **CHAPITRE I - OBJET**

### **Article 1er**

La présente convention a pour objet de régler les conditions, procédures et modalités suivant lesquelles un plan pour l'emploi en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise doit être établi.

## **CHAPITRE II - CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 2**

§ 1er. La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Chaque employeur doit établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

§ 3. La présente convention s'applique aux entreprises occupant plus de vingt travailleurs.

### **Commentaire**

Aux fins de la présente convention, les effectifs sont calculés sur la base du nombre de travailleurs équivalents temps plein occupés dans l'entreprise le premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan pour l'emploi en fonction des Dimonas établies, ainsi que du nombre de travailleurs intérimaires équivalents temps plein occupés dans l'entreprise le même jour. Ce nombre de travailleurs est fixé pour une durée de quatre ans. En cas de contestation, la preuve contraire peut être établie par tous moyens probants, en ce compris la méthode de calcul et la période de référence telles que fixées en vertu de l'article 51 bis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

## **CHAPITRE III - PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS ET MISE EN ŒUVRE**

### **Article 3**

L'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi ou il établit un plan pour l'emploi comportant des mesures pluriannuelles.

- 4 -

### Commentaire

La mise en pratique des mesures pouvant s'effectuer sur une longue période, l'employeur a la possibilité de prévoir des mesures qui s'étendent sur plusieurs années.

### Article 4

Le plan pour l'emploi contient des mesures adaptées à la situation de l'entreprise, en faveur du maintien ou de l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, sélectionnées dans un ou plusieurs domaines d'action.

### Commentaire

Les mesures déjà mises en œuvre au sein de l'entreprise peuvent également figurer dans le plan pour l'emploi.

### Article 5

L'employeur peut notamment reprendre un ou plusieurs des domaines d'action suivants. Cette liste est exemplative et non-limitative. En outre, les commissions paritaires peuvent, le cas échéant, la compléter :

- 1 ° la sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs;
- 2° le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations;
- 3° le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise;
- 4° les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleurs;
- 5° les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail;
- 6° la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail;
- 7° les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

Commentaire

L'employeur peut sélectionner un seul de ces domaines d'action ou même en choisir un en dehors de cette liste (par exemple, les plans de diversité destinés notamment aux travailleurs âgés). Un domaine d'action peut comporter plusieurs mesures. Plusieurs domaines d'action peuvent être combinés lorsqu'ils renvoient à des mesures communes.

**CHAPITRE IV. INFORMATION ET CONSULTATION**

Article 6

§ 1<sup>er</sup>. Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur présente, préalablement à l'adoption du plan pour l'emploi, le projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise, conformément à l'article 5 - Information annuelle, point d), de la convention collective de travail n° 9 quater du 27 juin 2012 modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de conseil d'entreprise, l'employeur présente le projet de plan pour l'emploi à la délégation syndicale. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, l'employeur présente le projet de plan pour l'emploi au comité pour la prévention et la protection au travail. A défaut de conseil d'entreprise, de délégation syndicale et de comité pour la prévention et la protection au travail, il le présente aux travailleurs de l'entreprise.

§2. Les représentants des travailleurs émettent un avis comportant éventuellement des propositions complémentaires ou alternatives à l'égard de ce plan pour l'emploi, au plus tard dans les deux mois de sa réception.

Si l'employeur n'adapte pas son plan en fonction de cet avis, il doit expliciter sa décision à l'égard des propositions formulées par les représentants des travailleurs. Cette explication devra figurer en annexe du plan pour l'emploi ainsi que les propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies. Il en informe l'organe compétent au plus tard dans les deux mois de la réception de cet avis.

- §3. Dans les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale instituée, l'employeur informe les travailleurs quant au plan pour l'emploi, sans préjudice des compétences légales des éventuels comités pour la prévention et la protection au travail.

#### Commentaire

1. A l'occasion de l'examen du plan pour l'emploi, l'employeur fournira l'ensemble des éléments d'informations nécessaires aux représentants des travailleurs afin qu'ils puissent se prononcer en connaissance de cause.
2. Dans les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, il n'y a qu'une obligation d'information, sauf s'il existe une délégation syndicale ou un éventuel comité pour la prévention et la protection au travail.

#### Article 7

- § 1<sup>er</sup>. A l'échéance du plan pour l'emploi, l'employeur informe le conseil d'entreprise quant aux résultats des mesures qui ont été mises en œuvre.

Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de conseil d'entreprise, l'employeur informe la délégation syndicale et, à défaut de délégation syndicale, il informe les travailleurs de l'entreprise.

- §2. Lorsque le plan pour l'emploi comporte des mesures pluriannuelles, un rapport sur l'état d'avancement du plan pour l'emploi devra être présenté chaque année au conseil d'entreprise, à l'occasion de l'information annuelle telle que prévue à l'article 5 – Information annuelle, point d), de la convention collective de travail n° 9 quater du 27 juin 2012 modifiant la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du Travail.

Sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, à défaut de conseil d'entreprise, ce rapport est présenté à la délégation syndicale, et à défaut de délégation syndicale, au comité pour la prévention et la protection au travail. A défaut de conseil d'entreprise, de délégation syndicale et de comité pour la prévention et la protection au travail, il le présente aux travailleurs de l'entreprise.

## Commentaire

1. Concernant l'article 6 et le présent article, lorsque les mesures relèvent des compétences légales du comité pour la prévention et la protection au travail, celui-ci conserve ses prérogatives.

Conformément à l'article 65 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, le comité pour la prévention et la protection au travail est subrogé dans le droit à l'information et à la consultation du conseil d'entreprise ou, à son défaut, de la délégation syndicale.

Conformément à l'article 3, 1° de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, le comité émet un avis préalable sur tous les projets, mesures et moyens à mettre en œuvre qui directement ou indirectement, immédiatement ou à terme, peuvent avoir des conséquences sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cet effet, conformément à l'article 14, alinéa 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999, les membres du comité doivent être informés et pouvoir prendre connaissance de toutes les informations, tous les rapports, avis et documents qui se rapportent au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 15 de l'arrêté royal du 3 mai 1999, l'employeur fournit au comité toutes les informations nécessaires concernant les risques pour la sécurité et la santé ainsi que les mesures de protection et de prévention, tant au niveau de l'organisation en son ensemble qu'au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonctions, ainsi que toutes les informations nécessaires concernant les mesures prises en matière de premiers secours, de lutte contre l'incendie et d'évacuation des travailleurs.

En outre, l'employeur fournit toutes les informations nécessaires concernant l'évaluation des risques et les mesures de protection, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques et du plan global de prévention.

2. Lorsque l'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi, seul le premier paragraphe de l'article 7 de la présente convention est d'application. Lorsque l'employeur établit un plan pour l'emploi qui comporte des mesures pluriannuelles, les deux paragraphes de l'article 7 de la présente convention sont d'application.
3. A l'échéance du plan pour l'emploi, lors de l'adoption du plan pour l'emploi suivant, la procédure d'information et/ou de consultation, telle que prévue à l'article 6 de la présente convention, doit être suivie.

## **CHAPITRE V CONTROLE**

### **Article 8**

L'employeur conserve le plan pour l'emploi pendant cinq ans et le tient à la disposition des autorités compétentes. Il leur est communiqué sur simple demande.

## **CHAPITRE VI MODELE DE PLAN POUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS**

### **Article 9**

L'employeur a la possibilité de recourir au modèle de plan pour l'emploi qui figure en annexe de la présente convention.

A tout le moins, le plan pour l'emploi reprend les éléments suivants :

- 1° les coordonnées de l'entreprise ;
- 2° la date de conclusion du plan ;
- 3° la durée de validité du plan ;
- 4° le ou les objectifs à atteindre, à savoir le maintien et/ou l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus ;

5° la détermination du ou des domaines d'action choisi(s) et la description de la ou des mesure(s) concrètes adaptées à l'entreprise ;

6° la ou les fonction(s) ou poste(s) de travail concernés ;

7° la personne responsable de la mise en œuvre ;

8° l'évaluation du plan précédent.

Ainsi qu'en annexe :

1 ° les propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies par l'employeur ;

2° l'explication de l'employeur s'il n'a pas suivi l'avis des représentants des travailleurs.

### Commentaire

Les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale instituée, ne sont pas tenues de compléter l'annexe du plan pour l'emploi, sans préjudice des compétences légales des éventuels comités pour la prévention et la protection au travail.

## **CHAPITRE VII EVALUATION**

### Article 10

Les organisations interprofessionnelles signataires de la présente convention s'engagent à évaluer, deux ans après son entrée en vigueur, la mise en œuvre des dispositions de la présente convention.



## **CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 11**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.  
Elle entre en vigueur le 1er janvier 2013.

Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire le plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements que les autres organisations s'engagent à discuter au sein du Conseil national du Travail dans le délai d'un mois de leur réception.

Fait à Bruxelles, le vingt-sept juin deux mille douze.

x            x            x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi, à l'exception de l'article 10.

-----

## Annexe

### **Modèle de plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise**

Le présent plan pour l'emploi contient une ou plusieurs mesures adaptées à l'entreprise et destinées à augmenter le taux d'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, soit en favorisant leur maintien au travail, soit en accroissant leur nombre via des embauches ciblées en fonction de l'âge.

Ce plan met à exécution la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012

\* Coordonnées de l'entreprise :

- Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise :

- Nom de l'entreprise : .....

- Adresse : .....

- Représentée par (nom, prénom et qualité) : .....

\* Date de conclusion du plan :

\* Durée de validité du plan : .....

\* Objectif à atteindre :

0 Maintien du nombre de travailleurs de 45 ans et plus

0 Accroissement du nombre de travailleurs de 45 ans et plus

\* Détermination du ou des domaines d'actions choisi(s) et description de la ou des mesure(s) concrètes adaptées à l'entreprise<sup>1</sup>:

.....

.....

.....

\* Description de la ou des fonctions ou postes de travail concernés :

.....

.....

.....

\* Personne responsable de la mise en œuvre : .....

\* Evaluation du plan précédent :

.....

.....

.....

<sup>1</sup> Types de domaines d'action pouvant être choisis par l'employeur en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise (Extrait de la convention collective de travail n°... du... :

- 1° La sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs ;
- 2° Le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations ;
- 3° Le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise ;
- 4° Les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences des travailleurs ;
- 5° Les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail ;
- 6° La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail ;
- 7° Les systèmes de reconnaissance des compétences acquises ;
- 8° Autre(s) mesure(s) destinées à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise.

l'employeur :

.....

.....

.....

- Explication de l'employeur s'il n'a pas suivi l'avis des représentants des travailleurs :

.....

.....

.....

<sup>2</sup> Les entreprises occupant plus de vingt travailleurs et moins de cinquante travailleurs, au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale instituée, ne sont pas tenues de compléter l'annexe du plan pour l'emploi, sans préjudice des compétences légales des éventuels comités pour la prévention et la protection au travail.