

Deze informatiebrochure 'werkgelegenheidsplan oudere werknemers' licht u de voornaamste principes toe om een werkgelegenheidsplan in overeenstemming met de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 op te stellen.

- CLB Externe Preventie kan uw onderneming helpen met het opstellen en uitwerken van uw werkgelegenheidsplan oudere werknemers.
- Bij vragen of bemerkingen kan u terecht bij uw externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, CLB Externe Preventie, afdeling psychosociale aspecten.



## CAO 104 VAN 27 JUNI 2012 OVER DE UITVOERING VAN EEN WERKGELEGENHEIDSPAN OUDERE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMING

### Onderwerp

CAO 104 heeft tot doel de voorwaarden, procedures en modaliteiten te regelen voor de opstelling van een plan om een **aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen**.

### Verplichting?

Elke onderneming die meer dan twintig werknemers tewerkstellen, is verplicht om een werkgelegenheidsplan oudere werknemers op te stellen. Zelfs als u op dit moment geen enkele oudere werknemer in dienst heeft (!)

### Berekening # werknemers

Het aantal werknemers in de onderneming wordt berekend op de 1<sup>ste</sup> werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het werkgelegenheidsplan op basis van

- het aantal werknemers in voltijdse equivalenten uitgaande van de Dimona – aangiften,
- het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten.

Het aantal wordt voor vier jaar vastgelegd.

In geval van betwisting kan het tegenbewijs met bewijsmiddelen worden geleverd, uitgaande van de berekeningswijze en referentieperiode toegelicht in artikel 51 bis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

### Wanneer?

De werkgever heeft de keuze om jaarlijks een werkgelegenheidsplan op te stellen of te werken met een werkgelegenheidsplan met meerjarenmaatregelen.

### Wat?

Het werkgelegenheidsplan dient enerzijds te voldoen aan enkele inhoudelijke aspecten, anderzijds ook aan enkele administratieve aspecten.

## INHOUDELIJK ASPECTEN

### De jaarlijkse of meerjaarlijkse maatregelen

Het werkgelegenheidsplan dient ondernemingsspecifieke maatregelen te bevatten om de werkgelegenheid van de werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Die maatregelen dienen gekoppeld te zijn aan één of meerdere actiegebieden.

! Maatregelen die reeds door de onderneming werden uitgevoerd, kunnen in het plan worden opgenomen.

## Actiegebieden

De werkgever heeft de mogelijkheid om één of meerdere actiegebieden op te nemen. CAO 104 stelde hiertoe een niet limitatieve lijst voor. Sectoraal kunnen deze worden aangevuld:

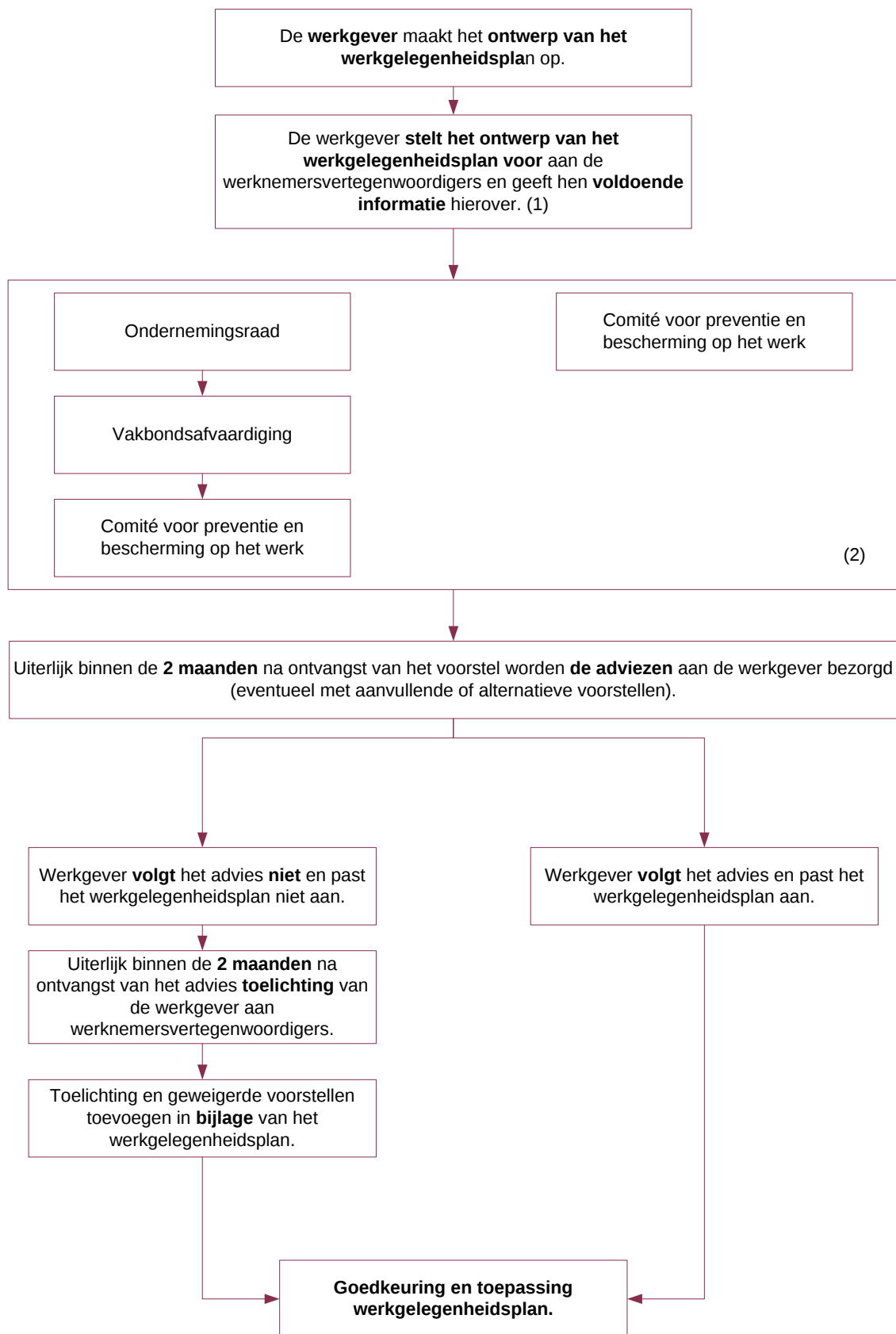
- 1° de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
- 2° de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;
- 3° de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
- 4° de mogelijkheden om via interne mutatie een 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.

Elke actiegebied kan verschillende maatregelen bevatten. Verschillende actiegebieden kunnen ook gecombineerd worden als ze verwijzen naar dezelfde maatregelen.

## Informatie en raadpleging

De procedure van informeren en raadplegen, verschilt afhankelijk van het al dan niet bestaan van werknemersvertegenwoordigingsorganen binnen de onderneming. Na afloop van het werkgelegenheidsplan dient bij de goedkeuring van een volgend werkgelegenheidsplan deze procedure steeds in acht worden gehouden.

**Werknemersvertegenwoordigingsorganen: ondernemingsraad | vakbondsvertegenwoordiging | comité van preventie en bescherming op het werk.**



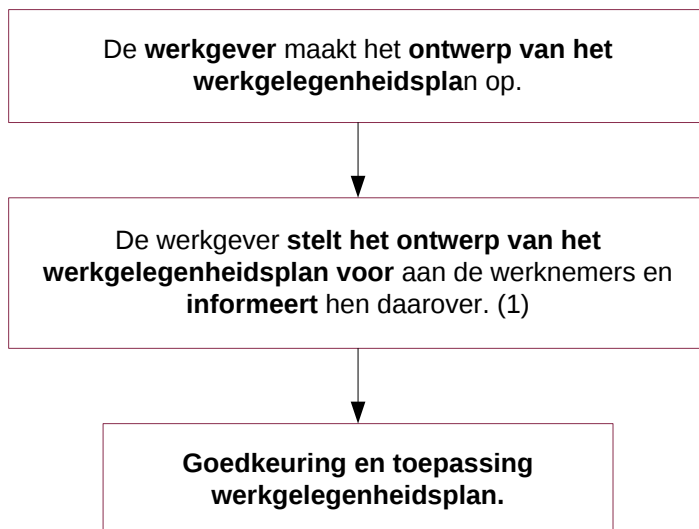
- (1) De werkgever stelt een ontwerp op van het werkgelegenheidsplan en stelt dit voor aan de werknemersvertegenwoordigers ter goedkeuring. Hiertoe verleent de werkgever hen voldoende informatie zodat het advies geformuleerd kan worden met kennis van zaken.
- (2) Het ontwerp wordt voorgelegd aan de ondernemingsraad (overeenkomstig artikel 5 jaarlijkse toelichtingen, 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).

Bij ontstentenis van de ondernemingsraad wordt het voorstel voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van de ondernemingsraad en de vakbondsafvaardiging wordt het plan voorgelegd aan het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Daarnaast dient het advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk gewonnen worden uitgaande van diens wettelijke bevoegdheid.

### **Geen werknemersvertegenwoordigingsorganen: ondernemingsraad | vakbondsvertegenwoordiging | comité van preventie en bescherming op het werk.**

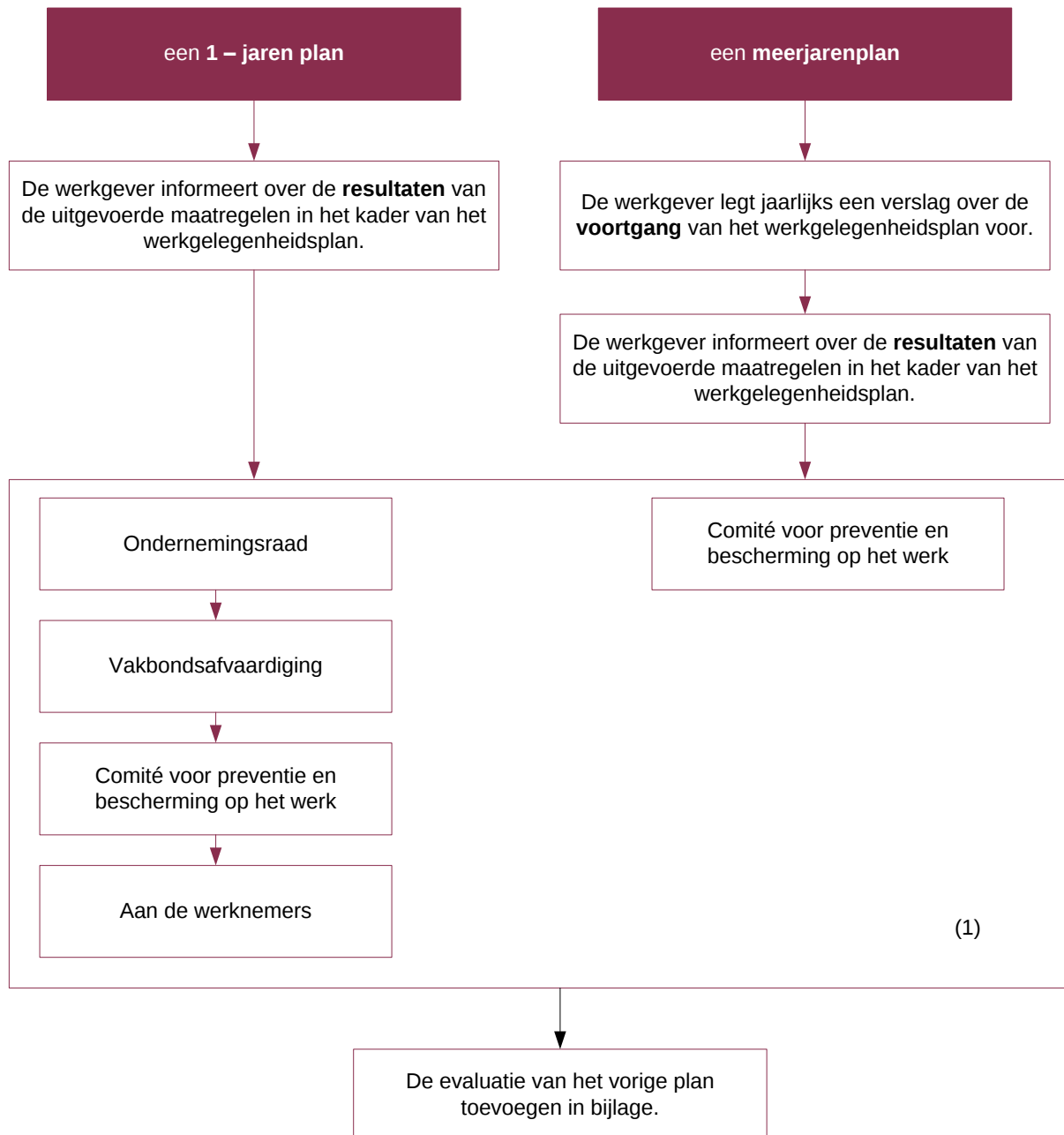
Bij ondernemingen van meer dan 20 en minder dan 50 werknemers, dient er een andere procedure te worden gevolgd indien er geen werknemersvertegenwoordigingsorganen zijn. Indien er in die ondernemingen toch een comité voor preventie en bescherming op het werk of een vakbondsvertegenwoordiging is, dient bovenstaande procedure worden gevolgd.



- (1) De werkgever heeft slechts de verplichting om alle werknemers, voorafgaand de goedkeuring en toepassing van het werkgelegenheidsplan, te informeren over het plan.

## Resultaten

De opvolging van het werkgelegenheidsplan verschilt afhankelijk of er gewerkt wordt met een één – of meerjarenplan.



- (1) De werkgever informeert over de afloop en de opvolging van het plan aan de ondernemingsraad. Bij ontstentenis van de ondernemingsraad richt de werkgever zich tot de vakbondsafvaardiging. Bij ontstentenis van de vakbondsafvaardiging, tot het comité voor preventie en bescherming van bescherming, bij ontstentenis, tot alle werknemers van de onderneming.

Daarnaast dient er rekening gehouden te worden met de wettelijke bevoegdheden van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

### Samengevat

Concreet dient het werkgelegenheidsplan volgende inhoudelijke aspecten te omvatten:

- de te bereiken doelstelling: het verhogen of behouden van het aantal werknemers van 45 jaar of ouder,

- de gekozen actiegebied(en),

- de concrete maatregelen

! Maatregelen die eerder in de onderneming werden uitgevoerd, kunnen in het werkgelegenheidsplan worden opgenomen.

- (indien van toepassing): dienen de voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers waarmee geen rekening werd gehouden en de toelichting van de werkgever als bijlage worden toegevoegd.

- (indien van toepassing): de evaluatie van het vorige werkgelegenheidsplan.

### ADMINISTRATIEVE ASPECTEN

Naast de inhoudelijke aspecten dient het werkgelegenheidsplan ook te voldoen aan de administratieve aspecten. Het plan dient melding te maken van:

- de gegevens van de onderneming (identificatienummer, naam, voornaam en hoedanigheid van de vertegenwoordiger, adres, enzovoort),

- de datum waarop het werkgelegenheidsplan is gesloten,

- de geldigheidsduur van het werkgelegenheidsplan,

- de verantwoordelijke voor de uitvoering van het werkgelegenheidsplan.

Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers dient worden opgesteld:

- in het Nederlands voor ondernemingen met exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied, in de faciliteitengemeenten gelegen in het Vlaams gewest, in de faciliteitengemeenten gelegen in het Waals gewest.

- in het Frans voor ondernemingen met exploitatiezetel in het Waals gewest.

- in het Duits voor ondernemingen met exploitatiezetel in het Duitse taalgebied.

- in het Nederlands voor Nederlandstalige werknemers en in het Frans voor Franstalige werknemers in ondernemingen met exploitatiezetel in het Brussels hoofdstedelijk gewest.

### Bewaring

Het werkgelegenheidsplan dient gedurende **vijf jaar** bewaard te worden en ter beschikking gesteld worden van de bevoegde autoriteiten op eenvoudig verzoek.

Bron: Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104, zitting van 27 juni 2012, collectieve arbeidsovereenkomst over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming.

