

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 Socialprofitondernemingen
- 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 UITVOERING

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 ondernemingsspecifieke 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;
- cao nr. 104

- 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 gerede 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.

Voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

P. TIMMERMANS

Voor de Middenstandsorganisaties

Ch. ISTASSE

Voor de Boerenbond, "la Fédération wallonne de l'Agriculture"

Ch. BOTTERMAN

Voor de Unie van Socialprofitondernemingen

S. SLANGEN

Voor het Algemeen Christelijk Vakverbond van België

A. DEBRULLE

Voor het Algemeen Belgisch Vakverbond

H. DUROI

Voor de Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

B. NOEL

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)¹:

.....

.....

.....

- * 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.

Bijlage bij het werkgelegenheidsplan²

- 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:

.....

.....

.....

² 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.