

Plan pour l'emploi des travailleurs âgés



La CCT n°104 impose notamment aux entreprises de plus de vingt travailleurs d'établir un plan pour l'emploi des travailleurs âgés.

Sujets: [Travailleurs âgés](#), [Société et organisation du travail](#), [Comité](#)

©: PreventActua 17/2012

Last change: 05.09.17

Historique

La Loi-programme du 29 mars 2012, parue au Moniteur belge du 6 avril 2012, contenait un chapitre 8 consacré au plan pour l'emploi des travailleurs âgés (art. 107-112). Ce chapitre imposait aux employeurs l'établissement d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés à partir du 1er juillet 2012, à moins qu'une convention collective de travail ne se charge d'en préciser les modalités. La convention collective de travail n°104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise a été approuvée sur le fil du rasoir: le 27 juin 2012. Plus précisément, il s'agit de la convention collective de travail n° 104 relative à la mise en œuvre d'un plan d'emploi pour les travailleurs âgés dans l'entreprise. L'obligation s'applique aux entreprises de plus de 20 salariés du secteur privé. La convention collective de travail n° 104 a été déclarée d'application générale sur la base de l'[AR du 24 octobre 2012](#).

Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Ce plan a pour but de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise. Cette obligation ne s'applique qu'aux entreprises occupant plus de vingt travailleurs. Les plus petites entreprises et les employeurs du secteur public sont dispensés de cette obligation.

Pour calculer le nombre d'employés occupés dans l'entreprise, il faut tenir compte du nombre de travailleurs et de travailleurs intérimaires équivalents temps plein occupés dans l'entreprise le premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan pour l'emploi.

L'employeur peut opter pour l'établissement d'un plan pour l'emploi annuel ou pluriannuel.

Le plan doit contenir des mesures à choisir dans un ou plusieurs domaines d'action. Il s'agit d'une liste non-limitative. Les employeurs peuvent donc encore la compléter par la suite.

Les domaines d'action proposés sont:

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

Conseil d'entreprise

L'employeur doit présenter le projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale (à défaut de CE, au comité pour la prévention et la protection au travail, ou, si il n'y a pas de Comité PPT, directement aux travailleurs de l'entreprise). 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 directement les travailleurs sur le plan pour l'emploi, même s'il y a un comité PPT.

Un avis sur le projet doit être émis endéans les deux mois. Cet avis peut éventuellement contenir des propositions complémentaires ou alternatives à l'égard de ce plan pour l'emploi. L'employeur peut décider d'adapter son plan en fonction de cet avis. S'il décide de ne pas le faire, il doit en donner les raisons.

L'employeur doit informer le conseil d'entreprise des résultats des mesures mises en œuvre chaque année. Il doit conserver le plan pour l'emploi pendant cinq ans et le tenir à la disposition des autorités compétentes.

Entrée en vigueur

Les dispositions de cette CCT sont entrées en vigueur le 1er janvier 2013.