

Werkgelegenheidsplan oudere werknemers cao 104



Cao nr. 104 legt de ondernemingen op om een werkgelegenheidsplan op te stellen voor alle oudere werknemers.

Onderwerpen: [Oudere werknemers](#), [Human Resources en Arbeidsorganisatie](#), [Comité](#)

©: preventActua 17/2012

Last change: 05.09.17

Achtergrond

De programmawet van 29 maart 2012, die op van 6 april 2012 in het Belgisch Staatsblad verscheen, bevatte in titel 8 een hoofdstuk dat gewijd was aan het werkgelegenheidsplan oudere werknemers (art. 107-112).

Dit luik verplichtte de werkgevers om vanaf 1 juli 2012 een werkgelegenheidsplan op te stellen voor de oudere werknemers, tenzij er voor die datum een collectieve arbeidsovereenkomst verscheen waarin dit werkgelegenheidsplan meer werd uitgewerkt. Die cao werd op de valreep (op 27 juni) goedgekeurd. Het gaat meer bepaald om Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming. De verplichting geldt voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers in de privé-sector. Cao nr. 104 is algemeen bindend verklaard op basis van het [KB van 24 oktober 2012](#).

Ondernemingen uit de privésector met meer dan 20 werknemers zijn verplicht om een werkgelegenheidsplan oudere werknemers op te maken

Werkgelegenheidsplan

Het doel van het plan is om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder in de onderneming te behouden of te verhogen. Deze verplichting geldt enkel voor ondernemingen die meer dan twintig werknemers tewerkstellen. Kleinere ondernemingen en werkgevers in de

openbare sector zijn vrijgesteld van deze verplichting.

Om te berekenen hoeveel werknemers er werken in de onderneming, moet gekeken worden naar het aantal voltijdse equivalenten in de onderneming op de eerste werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het werkgelegenheidsplan en op basis van het aantal uitzendkrachten in voltijdse equivalenten in de onderneming op dezelfde dag.

De werkgever krijgt de keuze om jaarlijks een werkgelegenheidsplan op te stellen of te kiezen voor een meerjarenplan. Het plan moet verschillende maatregelen bevatten die gekozen worden uit een van volgende actiegebieden. Het gaat om een niet-limitatieve lijst. De werkgevers zijn dus vrij om deze lijst nog verder aan te vullen met bijkomende actiegebieden.

De voorgestelde actiegebieden zijn:

1. de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
2. de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, 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.

Ondernemingsraad

De werkgever moet het ontwerp van het plan voorleggen aan de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging (bij ontstentenis daarvan aan het Comité preventie en bescherming op het werk (pbw) of, als er ook geen Comité is, rechtstreeks aan de werknemers).

Vervolgens moet er binnen de twee maand een advies uitgebracht worden over het ontwerp. In dit advies kunnen eventueel aanvullende of alternatieve voorstellen worden gedaan. De werkgever kan zijn plan vervolgens aanpassen aan deze voorstellen. Doet hij dat niet, dan moet hij die beslissing toelichten.

De werkgever moet de ondernemingsraad ook jaarlijks informeren over de resultaten van de uitgevoerde maatregelen. De werkgever moet het werkgelegenheidsplan gedurende vijf jaar bijhouden en indien nodig te beschikking stellen van de bevoegde autoriteiten.

In werking

De bepalingen uit deze cao zijn in werking getreden op 1 januari 2013.