

**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...:

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 51bis 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.

### 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

- § 1er. 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

- § 1er. 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 la 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>:

.....  
.....  
.....

---

<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 psychosociaux 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.

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

.....  
.....  
.....

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

\* Evaluation du plan précédent :

.....  
.....  
.....

### Annexe du plan pour l'emploi<sup>2</sup>

- Propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies par 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.