

Werkgelegenheidsplan oudere werknemers CAO nr. 104

Vanaf 2013 moeten ondernemingen met meer dan 20 werknemers jaarlijks een werkgelegenheidsplan opstellen dat maatregelen bevat om werknemers van 45 jaar en ouder in dienst te nemen of in dienst te houden.

DEEL 1: HET PLAN IN THEORIE

De [Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104](#) regelt de verplichtingen en voorwaarden voor het opstellen van dit plan. Dit werd reeds uitgebreid besproken in onze [Nieuwsflash van 6 juli 2012](#).

Welke werkgevers?

Elke werkgever in de privé-sector die **meer dan 20 werknemers** tewerkstelt op de eerste werkdag van het kalenderjaar, *in casu* op 2 januari 2013.

Berekening van het aantal werknemers op 2 januari 2013:

- werknemers in voltijds equivalenten op basis van de Dimona-aangifte; *en*
- uitzendkrachten in voltijdse equivalenten.

Als er minstens 21 werknemers tewerkgesteld waren op 2 januari 2013 moet dit plan gedurende de volgende 4 jaar en ieder jaar opgesteld worden (ongeacht wijzigingen in het aantal werknemers in de loop van deze periode van 4 jaar). Indien er geen 21 werknemers tewerkgesteld waren op die dag, is de werkgever vrijgesteld van de verplichting voor 4 jaar.

Tegen wanneer moet dit plan opgesteld worden?

CAO nr. 104 voorziet niet uitdrukkelijk in een datum. Het is ten stelligste aangeraden om een ontwerp werkgelegenheidsplan op te stellen **in de loop van februari/maart**. Het plan moet immers maatregelen bevatten die gerealiseerd moeten worden in de loop van 2013.

- ⇒ *Het meedelen van het ontwerp werkgelegenheidsplan maakt deel uit van de economische en financiële informatie die jaarlijks (binnen de 3 maanden na het afsluiten van het boekjaar) verplicht meegedeeld moet worden aan de ondernemingsraad, i.e. uiterlijk op 31 maart 2013.*

Dit ontwerp moet ter advies voorgelegd worden aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis, aan de werknemers.

Deze organen hebben 2 maanden de tijd om hun aanvullingen en/of opmerkingen te formuleren. De werkgever heeft op zijn beurt 2 maanden, na ontvangst van het advies, de tijd om het plan al dan niet aan te passen. Deze aanvullingen en/of opmerkingen en het al dan niet opvolgen ervan, moeten opgenomen worden in een bijlage aan het werkgelegenheidsplan.

- ⇒ *Van zodra u maatregelen uitwerkt die verband houden met het welzijn van de werknemers, moet u eveneens het comité voor preventie en bescherming op het werk informeren (ook al beschikt u over een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging).*

Indien bovengenoemde organen niet aanwezig zijn in de onderneming met minder dan 50 werknemers, moet het plan louter ter kennis gebracht worden aan de werknemers.

Het plan moet jaarlijks geëvalueerd worden. Na afloop van het werkgelegenheidsplan moet de werkgever de betrokken organen informeren over de resultaten van de voorziene maatregelen. Als er in het plan meerjarenmaatregelen zijn opgenomen, moet de werkgever ieder jaar een verslag over de voortgang van de maatregelen voorleggen.

Inhoud van het werkgelegenheidsplan

Als bijlage bij CAO nr. 104 zit er een model van werkgelegenheidsplan waar de werkgever, indien gewenst, gebruik kan van maken. Het plan moet de volgende verplichte meldingen bevatten:

- de gegevens van de onderneming;
- de datum waarop het plan is gesloten;
- de geldigheidsduur van het plan;
 - *Het plan kan ieder jaar opgesteld worden of een meerjarenplan zijn. Ook in dit laatste geval moet er ieder jaar een verslag gemaakt worden over de vooruitgang van het plan.*
- de betrokken functie(s) of werkplek(ken);
- de persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering;
- de evaluatie van het vorige plan;
 - *Het plan van 2014 zal de evaluatie bevatten van de maatregelen voorzien in het plan van 2013.*
- de doelstelling of doelstellingen, namelijk het behoud en/of de verhoging van de tewerkstelling van werknemers van 45 jaar en ouder;
- de vaststelling van het gekozen actiegebied of de gekozen actiegebieden en de beschrijving van de concrete ondernemings specifieke maatregel(en);
 - *CAO nr. 104 bevat een niet-limitatieve lijst van actiegebieden waaruit de werkgever één of meerdere maatregelen kan kiezen. De werkgever kan ook andere maatregelen nemen of reeds bestaande maatregelen opnemen in het plan.*

De actiegebieden worden toegelicht in deel 2: Het plan in de praktijk.

Bewaring en controle van het plan

Het werkgelegenheidsplan moet gedurende 5 jaar bewaard worden in de onderneming. Ingeval van controle door de inspectiediensten moet het onmiddellijk ter inzage kunnen worden voorgelegd.

Sancties bij het niet-opmaken van het plan

CAO nr. 104 is algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 24 oktober 2012. De niet-naleving van een algemeen verbindend verklaarde CAO wordt administratiefrechtelijk (geldboete van 60 EUR tot 600 EUR) of (nog tot 1 juli 2013) strafrechtelijk gesanctioneerd. De geldboete wordt zoveel maal opgelegd als er werknemers tewerkgesteld worden in strijd met de CAO.

DEEL 2: HET PLAN IN DE PRAKTIJK – ENKELE TIPS

Algemeen

CAO nr. 104 bevat als bijlage [een model](#) van werkgelegenheidsplan dat men kan gebruiken als leidraad.

Voor de concrete invulling van de actiegebieden en maatregelen moet men naar de specifieke situatie van de eigen onderneming kijken, nagaan hoe het personeelsbestand eruit ziet, wat eventuele knelpunten zijn bij de tewerkstelling van oudere werknemers en op basis daarvan maatregelen nemen die de tewerkstelling van oudere werknemers verhoogt of behoudt.

Tip: Veel informatie kan verkregen worden uit de organisatie van **werkgroepen** binnen de onderneming. Wie beter dan de betrokken werknemers kunnen u informeren over mogelijke maatregelen om hen te motiveren langer te werken!

Op deze websites vindt u alvast concrete informatie over de manier waarop u de theorie in de praktijk kunt omzetten:

- www.dejuistestoel.be
- www.leeftijdenwerk.be
- www.leeftijdsscan.be

Interessant om te weten is dat u voor bepaalde maatregelen misschien wel in aanmerking komt voor subsidies. Neem hiervoor zeker een kijkje op www.ervaringsfonds.be. Dit fonds beschikt over projectontwikkelaars die u kunnen begeleiden bij het opstellen van een op maat actieplan.

Bij het in dienst nemen van oudere werknemers kan u eventueel genieten van de doelgroepvermindering voor oudere werknemers ([zie Nieuwsflash van 4 januari 2013](#)) of van de [Vlaamse premie 50+](#) van de VDAB.

Opmerking: Ook reeds bestaande maatregelen – bijvoorbeeld in het kader van diversiteitplannen – kunnen overgenomen worden in het werkgelegenheidsplan in de mate dat zij minstens ook betrekking hebben op werknemers van 45 jaar en ouder.

Voorbeelden

Hieronder vindt u een aantal voorbeelden van mogelijke maatregelen, die u, op maat van uw onderneming, eventueel kunt opnemen in het werkgelegenheidsplan. Wij benadrukken dat dit enkel voorbeelden zijn en steeds aan de praktijk en haalbaarheid binnen uw onderneming getoetst moeten worden.

De uitwerking en toepassing van wat u opneemt in het plan, kan door de inspectie gecontroleerd worden.

Actiegebied “selectie en indienstneming van nieuwe werknemers”

- “Leeftijdsneutrale vacatures” : Dit kan onder andere door rechtstreekse verwijzingen naar de leeftijd te vermijden of door specifieke beschrijvingen van uw bedrijf anders te formuleren indien ze oudere werknemers zouden kunnen ontmoedigen om te solliciteren. Laat bijvoorbeeld de termen "junior" of "net afgestudeerd" achterwege, of verwijs naar een "dynamische werkomgeving" in plaats van een "jonge werkomgeving".

Opmerking: Let wel op dat u niet discrimineert. U vindt meer tips over "leeftijdsneutrale vacatures" op http://www.dejuistestoel.be/sites/default/files/toolbox/DiversityRemix_0105_leeftijdsneutraal%20aanwerven.pdf

- “Jobcoach”: U kan beroep doen op een jobcoach om uw oudere werknemers vlotter in te werken.

Opmerking: Deze dienst is gratis voor werknemers ouder dan 50 tot maximaal 12 maanden na indiensttreding en wordt georganiseerd door het Vlaams Steunpunt Lokale Netwerken. Meer info op <http://www.dejuistestoel.be/sub/stoel/toolbox-50plus/Jobcoaching-op-de-werkvloer%3A-gratis-begeleiding-bij-de-opstart-van-vijftigplussers>.

Actiegebied “ontwikkeling van competenties en kwalificaties”

- “Competentie-analyse en competentieprofielen”: Een analyse van de bestaande competenties binnen de onderneming om zodoende de noden tot opleiding en competentieontwikkeling te bepalen en resultaatgerichte opleidingen te voorzien.

Opmerking: U vindt tips op www.dejuistestoel.be of praktijkvoorbeelden op http://www.leeftijdenwerk.be/html/wg/leerprak/leerrijke_praktijken_hoewaarom.html.

- “Interne mutaties”: De mogelijkheid (niet de verplichting) voorzien dat oudere werknemers op termijn een andere of aangepaste functie kunnen uitoefenen. De nood hieraan kan ontdekt worden in het kader van functioneringsgesprekken.

Actiegebied “loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming”

- “Jobcoach” – zie hierboven
- “Meter/peterschap” : Hierbij kan, bijvoorbeeld, gebruik gemaakt worden van een wisselwerking waarbij jonge en oudere werknemers hun ervaringen en kennis op een continue manier aan elkaar doorgeven.
- “Functioneringsgesprekken”: Op basis van de gesprekken met oudere werknemers kan ontdekt worden wat de individuele noden en verwachtingen zijn.
- “Focusgroepen”: Binnen de onderneming kunnen er op regelmatige basis groepen - samengesteld uit werknemers die al dan niet dezelfde taken uitoefenen – bijeenkomen die oplossingen zoeken en voorstellen doen om de taken van de oudere werknemers te verlichten of hen te motiveren in dienst te blijven.
- “Samenstelling van teams”: De teams kunnen samengesteld worden uit werknemers van verschillende leeftijden. De oudere werknemer kan optreden als een ‘mentor’ voor de jongere werknemer.

Actiegebied “aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden”

- “Aanpassing arbeidstijd”: Werknemers informeren over de mogelijkheden van aangepaste arbeidstijd, zoals tijdskrediet, deeltijdse arbeid, flexibele arbeid, enz.
- “Aanpassing arbeidsomstandigheden”: Oudere werknemers kunnen gemotiveerd worden door het aanpassen van de werkomstandigheden, zoals aanpassen werkdruk, arbeidsvolume, andere samenstelling van de ploegen, niet langer nachtarbeid, enz.
- “Een rotatiesysteem”: Op basis van een rotatiesysteem kunnen werknemers verschillende jobs uitoefenen in de onderneming. Hierdoor wordt de eentonigheid doorbroken of de fysieke belasting door steeds dezelfde handelingen te verrichten, verminderd.
- “Herverdeling van de taken”: Werknemers die steeds dezelfde taken uitoefenen, kunnen onderling hun werkzaamheden verdelen zodat er meer afwisseling is.

- “Flexibiliteit”: Oudere werknemers zijn vaak bereid om wat minder te verdienen in ruil voor meer flexibiliteit in de organisatie van hun werk. Een betere balans tussen werk en privé.

Actiegebied “maatregelen ter verbetering van de gezondheid”

- “Welzijn werknemers”: indien blijkt dat ouderen vaak (of vaker) afwezig zijn wegens gezondheidsredenen, kan aan de hand van de verkregen informatie nagegaan worden wat de mogelijke maatregelen kunnen zijn. Ergonomische stoelen, pneumatische pompen, mogelijkheden om staand werk met zittend af te wisselen, hulpmiddelen voor het tillen van zware stukken, ... etc. kunnen een deel van de klachten verminderen voor de ouderen én hebben een preventief effect voor de (nu nog) jonge werknemers.

Opmerking: Bovendien kan voor de investering vaak een beroep gedaan worden op een tegemoetkoming van het Ervaringsfonds (www.ervaringsfonds.be).

Nog vragen?

Indien u nog vragen heeft, dan kunt u steeds uw dossierbeheerder contacteren, of mail ons via info_easyservices@easypay-group.com en vermeld in het onderwerp "werkgelegenheidsplan".

Model van werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming

Dit werkgelegenheidsplan bevat een of meer ondernemings specifieke 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:
 - Behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder
 - 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:

- 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.