




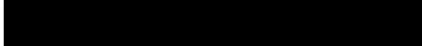

## **Plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise Travailleurs de 45 ans et plus**



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:**

- Nom de l'entreprise : 
- Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise : 
- Représentée par: 


**Date de conclusion du plan :** 12 janvier 2015

**Durée de validité du plan :** 4 ans

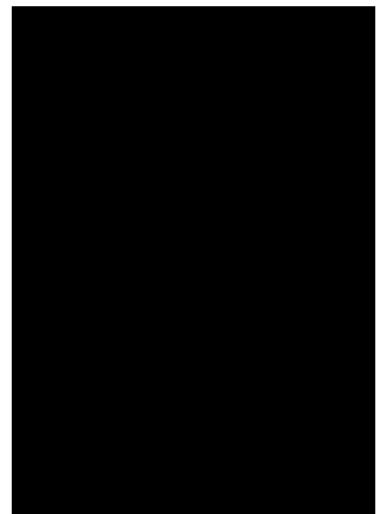
**Objectif à atteindre:** Maintenir ou accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus



## Table des matières

1. Contexte juridique et légal et déclaration d'intention de la direction
2. Objectif global du plan
3. Champ d'application et parties concernées
4. Personne responsable de la mise en œuvre du plan
5. Pyramide des âges au sein de 
6. Mesures en faveur des 45+ :
  - a. Recrutement des 45+
  - b. Maintien au travail des 45+
  - c. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations
  - d. Développement de carrière et accompagnement de carrière au sein de l'entreprise
  - e. Gestion et transfert des compétences
  - f. Adaptation du temps de travail
  - g. Prise en compte de la santé du travailleur

+ Annexe: propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies par l'employeur.





## 1. Contexte juridique et légal

Les partenaires sociaux ont conclu au sein du Conseil National du Travail la convention collective de travail n° 104 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. La mesure qui a été rendue obligatoire par l'AR du 28 octobre 2012 cadre avec l'objectif que s'est fixé la Belgique en exécution de la Stratégie Europe-2020 d'atteindre d'ici 2020 un taux de participation des travailleurs âgés de 55 à 65 ans de 50 %.

A partir de l'année 2013, chaque entreprise occupant plus de 20 travailleurs en équivalent temps plein (au 2 janvier 2013) doit rédiger un plan pour l'emploi afin d'augmenter ou de maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus.

Le plan donne une vue d'ensemble des mesures spécifiques à l'entreprise visant à augmenter ou à maintenir l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Les mesures déjà mises en œuvre au sein de l'entreprise peuvent également figurer dans le plan pour l'emploi.


Au choix de l'employeur, les mesures du plan sont établies soit sur base annuelle, soit sur base pluriannuelle. Une évaluation de ces mesures sera faite chaque année avec la possibilité de modifier les mesures déjà prises ou d'en ajouter de nouvelles.

La procédure prévue par les partenaires sociaux est la suivante ;

1. L'employeur présente son projet de plan pour l'emploi au conseil d'entreprise. A défaut, le projet est présenté à la délégation syndicale ou, lorsque cette dernière fait également défaut, au comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, aux travailleurs de l'entreprise.

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. De plus, l'explication et les propositions formulées non prises en compte devront être reprises en annexe du plan. Pour ce faire, l'employeur dispose de 2 mois.

2. Dans les entreprises occupant plus de 20 et moins de 50 travailleurs au sein desquelles il n'y a pas de délégation syndicale, l'employeur doit informer les travailleurs quant au plan pour l'emploi; dans ces entreprises, la concertation n'est pas exigée.



A l'échéance de chaque année, l'employeur informe le CE, à défaut la DS, à défaut le CPPT, à défaut les travailleurs des résultats des mesures mises en œuvre.

### **Déclaration d'intention de la direction**

*Dans le cadre des dispositions légales, la Direction entend élaborer avec l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise une politique visant spécifiquement l'emploi des travailleurs âgés de 45 ans et plus.*


*La stratégie définie dans le plan et ouverte au dialogue aura le soutien total de la direction.*

*Tout collaborateur, à quelque niveau qu'il se situe dans la hiérarchie, doit être convaincu que la gestion active et positive de tous les âges représentés dans l'entreprise et en particulier de ceux de 45 ans et plus, sera tout bénéfice pour l'activité de l'entreprise et pour le développement personnel de chacun.*

## **2. Objectif global**

L'objectif global du présent plan est de maintenir ou accroître le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

## **3. Champ d'application et parties concernées**




Le présent plan s'applique à tous les membres du personnel âgés de 45 ans et plus occupés chez 

## **4. Personne(s) responsable(s) de la mise en œuvre du plan**

Le site management Team

## **5. Pyramide des âges au sein de**

L'effectif total des salariés au 31 décembre 2014 est de :  travailleurs

- Dont  travailleurs ont au moins 45 ans ( femmes et  hommes)





## 6. Mesures en faveur du recrutement et du maintien du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus


### *a. Recrutement des 45+*


Pour toute place vacante nécessitant une embauche externe pour laquelle une offre d'emploi nécessite une publication dans les médias spécialisés et/ou pour tout recrutement d'intérimaires, aucune référence directe ou indirecte à l'âge ne sera faite. L'offre d'emploi sera « neutre en matière d'âge ».

### *b. Maintien au travail des 45+*

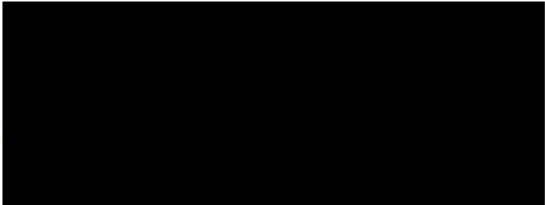
Aucun licenciement ne pourra être fondé exclusivement sur l'âge, ni sur la diminution du rendement dû à l'âge.

### *c. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations*


 souhaite favoriser l'accès des travailleurs âgés de 45 ans et plus à la formation professionnelle qui constitue un vecteur essentiel du maintien de ces salariés dans l'emploi en raison notamment de l'évolution sans cesse croissante des technologies.

C'est pourquoi  s'engage à faire de la formation une partie intégrante de la culture d'entreprise de la manière suivante :

- un(e)/des responsable(s) est (sont) expressément désigné(s)(es) au sein de l'entreprise pour fixer de manière équitable des budgets de formation pour le personnel employé et ouvrier, pour établir la liste des formations internes et/ou externes à suivre/suivies ainsi que celle des collaborateurs visés par ces formations.
- les travailleurs sont régulièrement informés des possibilités de formations via leur supérieur hiérarchique et via l'information trimestrielle ;
- lors de l'entretien annuel d'évaluation, chaque travailleur peut élaborer, en accord avec le membre de la ligne hiérarchique, un plan de développement annuel et personnalisé intégrant un budget de formation ;

- 
- pour les ouvriers qui souhaitent postuler à une fonction relevant d'une classification professionnelle supérieure, une formation auprès d'un organisme externe lui sera assurée. Ce passage à une fonction supérieure est soumis également à l'approbation de la ligne hiérarchique compétente ;
  - aucune affectation aux postes de travail ne nécessitant aucune (re)mise à niveau et/ou condamnés à devenir obsolètes, à court ou moyen terme, ne sera octroyée par priorité aux travailleurs âgés de 45 ans et plus ;
  - en cas de problème organisationnel lié à l'absence simultanée de travailleurs désireux de suivre une formation, le droit de s'absenter sera accordé dans la mesure du possible prioritairement au travailleur âgés de 45 ans et plus.

#### **d. Développement de carrière et accompagnement de carrière au sein de l'entreprise**

 s'engage à développer des opportunités de carrière pour les 45 ans et plus (tout comme pour les travailleurs de 45 ans et moins) en intégrant dans son plan des possibilités de mobilité interne.

Lorsqu'un travailleur de 45 ans et plus manifeste son désir d'avoir un poste dont la charge psychosociale serait plus adaptée à sa situation, il convient que le travailleur introduise une demande officielle auprès d'un représentant des travailleurs ou auprès du département RH (ceux-ci pourront demander l'avis de la médecine du travail). Le cas échéant, l'employeur donnera priorité à la personne interne (pour autant qu'elle réponde aux exigences du poste) avant de se tourner vers un candidat externe. Un programme d'accompagnement ou de formation pourra alors être dispensé pour la mise à niveau de ses compétences.



**e. Gestion et transfert des compétences**

Les travailleurs âgés de 45 ans et plus présentant des compétences professionnelles pouvant être mises en valeur pourront, s'ils le désirent, être considérés comme des « personnes de référence » ou des « parrains » pour les nouveaux engagés ou pour la formation des jeunes travailleurs.

Ainsi, un travailleur de plus de 45 ans pourra être désigné comme « la personne de référence » ou « le parrain » pour un nouvel engagé ou un jeune travailleur. Dans la cadre de sa mission, il pourra être amené notamment à former les nouveaux engagés en travaillant en duo sur un même poste de travail, à faciliter leur intégration dans l'entreprise, à s'assurer qu'ils respectent bien les consignes de sécurité, qu'ils suivent les formations obligatoires, etc.


**f. Adaptation du temps de travail**

Afin de ne pas alourdir la journée de travail,  s'engage à centrer les horaires de réunion sur les plages habituelles de travail.

Les travailleurs de 45 ans et plus, travaillant de nuit, pourront demander à bénéficier en priorité d'un retour aux horaires de jour.

Le travailleur devra faire une demande écrite auprès de son employeur notifiant son souhait de passer en horaire diurne. La demande n'entraîne en aucun cas un changement d'horaire immédiat mais positionne le travailleur en priorité pour la vacance d'un poste de jour relevant de ses compétences au sein de son département.

**g. Prise en compte de la santé du travailleur**

Se basant sur la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien du travail,  s'engage à développer une politique de sensibilisation et d'actions « santé » destinées aux travailleurs, sur base volontaire, à savoir:

- La possibilité pour les travailleurs de 45 ans et plus de participer à un programme spécifique « prendre soin de soi » comprenant au minimum :
  - o la possibilité pour le travailleur de 45 ans et plus de bénéficier gratuitement d'un examen médical annuel effectué par un médecin généraliste ou spécialiste de son choix



en vue d'un bilan général de santé. Les données relatives à ce bilan de santé ne seront en aucun cas communiquées à l'employeur ;

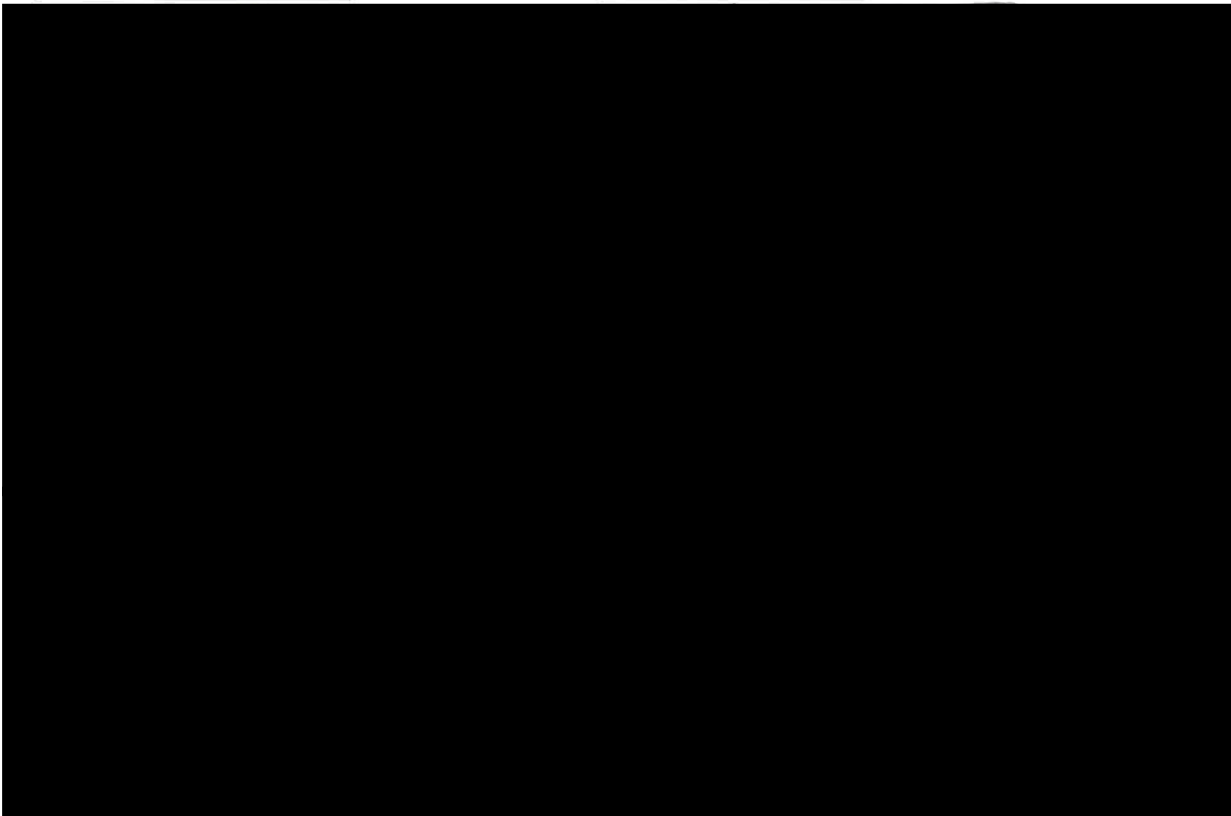
- sur demande auprès du service RH, l'information de la présence des cars de dépistage pour la province de [redacted] ;
- la possibilité de participer à une conférence sur un thème lié au plan qui nous occupe ; conférence qui sera organisée annuellement par le service RH.

Ces mesures seront étudiées au cas par cas afin de répondre au mieux aux 4 critères suivants : le souhait du travailleur, le degré de pénibilité de la fonction, les capacités physiques et psychiques du collaborateur et la faisabilité structurelle pour l'entreprise.

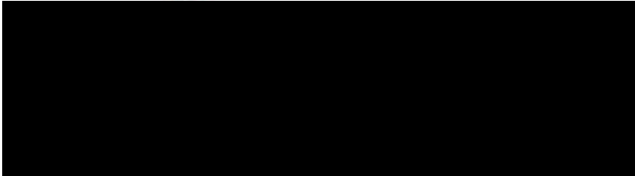
Fait à [redacted], le 12 janvier 2015 en 6 exemplaires.

Pour la F.G.T.B. et S.E.T.CA.

Pour la C.S.C. et C.N.E.







**Annexe** : Propositions formulées par les représentants des travailleurs qui n'ont pas été suivies par l'employeur :

Proposition de mesure 1 : demande concernant le passage du car de la province sur notre site.

Explications : après contact avec la province, cette mesure ne peut pas s'appliquer pour des entreprises privées.

Proposition de mesure 2 : /

Explications :

Proposition de mesure 3 : /

Explications :

Proposition de mesure 4 : /

Explications :

\*\*\*\*\*

