

Plan pour l'emploi des 45+: deadline au 31 mars

15.02.2017



Si vous occupez plus de 20 travailleurs, vous devez établir un plan pour l'emploi pour vos travailleurs âgés et le soumettre à votre personnel.

Ce plan donne une vue d'ensemble des mesures prises pour maintenir et/ou accroître le nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus au sein de votre entreprise.

1. Comment calculer ce seuil de 20 travailleurs ?

Pour connaître le nombre de travailleurs au sein de votre entreprise, vous devez prendre en compte le nombre de travailleurs en équivalents temps plein occupés dans l'entreprise le premier jour ouvrable de l'année civile de l'établissement du plan. Ce calcul est effectué pour une période de 4 ans : si vous occupez moins de 20 travailleurs au moment du comptage, vous ne devrez rien faire pendant quatre ans.

2. Quelle procédure suivre ?

Information et concertation avant la mise en place du plan

Vous devez présenter le projet de plan au Conseil d'entreprise dans les trois mois qui suivent la clôture de l'année comptable. En l'absence de Conseil d'entreprise, vous présentez le projet à la délégation syndicale ou, lorsque cette dernière fait également défaut, au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) 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 vous n'adaptez pas votre plan en fonction de cet avis, vous disposez de deux mois pour expliquer votre décision. En outre, cette explication et les

propositions des représentants des travailleurs devront être reprises en annexe du plan.

Si votre entreprise occupe plus de 20 travailleurs et moins de 50 et qu'elle ne dispose pas d'une délégation syndicale ni d'un CPPT, vous devez simplement communiquer le plan à vos travailleurs pour information. La concertation n'est alors pas exigée.

Attention ! Vous devez toujours demander l'avis préalable du CPPT si votre plan contient des mesures relatives au bien-être de vos travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions.

Information à la fin du plan

A la fin du plan, vous êtes tenu d'informer le Conseil d'entreprise (à défaut la délégation syndicale, le CPPT ou les travailleurs auxquels le projet de plan a été soumis) sur les résultats des mesures prises.

Un plan peut s'étaler sur plusieurs années. Dans ce cas, vous devez fournir un rapport annuel sur l'avancée du plan à l'organe ou aux travailleurs auxquels le projet a été soumis.

3. Obligation de conservation

Un tel plan doit être conservé pendant 5 ans.

4. Où trouver un modèle ?

Le plan doit être établi selon le modèle que vous pouvez consulter sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Vous remarquerez qu'il est possible de prévoir un plan qui s'étend sur plusieurs années.

5. De plus amples informations ?

Nous avons déjà publié un article plus détaillé sur le sujet. Vous pouvez le consulter [ici](#).

Source : cct n° 104

Leen Biesemans - Legal consultant
