

Sedert 01.01.2013 moeten werkgevers met meer dan 20 werknemers jaarlijks een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opmaken. In dit plan worden de specifieke maatregelen toegelicht die de werkgever genomen of gepland heeft om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden en/of te vermeerderen. Via deze verplichting wil de overheid de tewerkstelling van oudere werknemers bevorderen.

## 20 werknemers

Zodra een onderneming meer dan 20 werknemers telt, moet een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opgesteld worden. De telling van het aantal werknemers vindt plaats op de eerste werkdag van het kalenderjaar van de opstelling van het plan. Zowel de werknemers, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, als de uitzendkrachten worden meegeteld. Het resultaat van de telling geldt gedurende 4 jaar.

De eerste telling gebeurde in januari 2013 en was van toepassing voor de periode van 2013 tot en met 2016. In januari 2017 dienen alle ondernemingen een nieuwe berekening te maken en dit voor de periode van 2017 tot en met 2020. De volgende telling dient te gebeuren in januari 2021.

## Jaarlijks plan of meerjarenplan

Er kan gekozen worden voor een jaarlijks plan of een meerjarenplan.

Indien wordt gekozen voor een jaarlijks plan, dient ieder kalenderjaar een nieuw plan opgemaakt te worden. Naast nieuwe maatregelen bevat dit telkens ook een evaluatie van het plan van het voorgaande jaar.

Indien wordt gekozen voor een meerjarenplan, dient jaarlijks een evaluatie opgemaakt te worden van de voortgang van het plan.

## Inhoud van het plan

Het plan bevat ondernemingsspecifieke maatregelen die genomen zullen worden ter bevordering en behoud van de oudere werknemers. De cao geeft een niet-limitatieve lijst van actiegebieden waarbinnen maatregelen kunnen worden genomen:

- selectie en aanwerving van nieuwe werknemers;
- de ontwikkeling van competenties en kwalificaties van de werknemers;
- loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
- mogelijkheden tot aanpassing van de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden;
- gezondheid van de werknemer;
- systemen van erkenning van de verworven competenties.

## Personeel informeren en raadplegen

De werkgever zal het plan, vooraleer het wordt goedgekeurd, moeten voorleggen aan het personeel. Dit gebeurt via een getrapte regeling:

- aan de ondernemingsraad;
- bij ontstentenis, aan de vakbondsafvaardiging;
- bij ontstentenis, aan het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- bij ontstentenis, rechtstreeks aan het personeel.

De werkgever bezorgt alle nodige info voor de bespreking van het plan aan de werknemersvertegenwoordigers. Uiterlijk 2 maanden na ontvangst van het ontwerp kunnen zij een advies formuleren, met eventueel aanvullende of alternatieve voorstellen.

Na afloop van het plan dient de werkgever het personeel te informeren over de resultaten van de maatregelen. Indien het plan meerjarenmaatregelen bevat, moet elk jaar een verslag over de voortgang van het plan worden voorgelegd.

De werkgever moet het gelegenheidsplan gedurende 5 jaar bewaren en het op eenvoudig verzoek aan de inspectie bezorgen.

## Bijlage

### **Model van werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming**

Dit werkgelegenheidsplan bevat een of meer ondernemingsspecifieke 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 indienstnemingen.

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:

- 0 Behoud van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder
- 0 Verhoging van het aantal werknemers van 45 jaar en ouder

\* Vaststelling van het gekozen actiegebied of de gekozen actiegebieden en beschrijving van de concrete ondernemingsspecifieke maatregel(en)<sup>1</sup>:

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

---

<sup>1</sup> 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 (uittreksel uit de collectieve arbeidsovereenkomst nr. ... van ...:

- 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.

\* Beschrijving van de betrokken functie(s) of werkplek(ken):

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

\* Persoon die verantwoordelijk is voor de uitvoering: .....

\* Evaluatie van het vorige plan:

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

Bijlage bij het werkgelegenheidsplan<sup>2</sup>

– 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:

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

---

<sup>2</sup> 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.