CNT
Conseil National du Travail

R A P P O R T N° 109

Mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif de mars 2017

---

26 juin 2018

2.983

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 89 38 - E-mail: cntgreffe-nargriffie@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

R A P P O R T N° 109

Objet : Mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif de mars 2017

Dans le cadre de leur programme de travail commun 2015-2017, les partenaires sociaux européens ont conclu le 8 mars 2017, dans le cadre du Comité du dialogue social, un accord-cadre européen autonome sur le vieillissement actif au travail afin de répondre aux défis liés aux changements démographiques.

Un rapport de mise en œuvre de cet accord-cadre est sollicité chaque année pendant trois ans par les partenaires sociaux européens. Au cours de la quatrième année, le Comité du dialogue social établira un rapport de synthèse des actions de mise en œuvre dans le cadre de cet accord-cadre.

Le Bureau a décidé d'initiative de mettre ce point à l'ordre du jour de ses travaux.

Dans le cadre de la coordination qu'il assure, le Conseil a lancé un appel aux secteurs (via le service des relations collectives de l'administration) et aux Régions pour fournir des contributions indiquant les actions en faveur des travailleurs âgés menées à leur niveau.

Ces contributions figurent en annexe du présent rapport, lequel est destiné à être transmis au Comité du dialogue social européen.

Sur rapport du Bureau et dans le cadre d'une procédure écrite, le Conseil a approuvé, le 26 juin 2018, le rapport suivant.

x x x

RAPPORT DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. INTRODUCTION

Dans le cadre de leur programme de travail commun 2015-2017, les partenaires sociaux européens ont conclu le 8 mars 2017, dans le cadre du Comité du dialogue social, un accord-cadre européen autonome sur le vieillissement actif au travail afin de répondre aux défis liés aux changements démographiques.

Un rapport de mise en œuvre de cet accord-cadre est sollicité chaque année pendant trois ans par les partenaires sociaux européens. Au cours de la quatrième année, le Comité du dialogue social établira un rapport de synthèse des actions de mise en œuvre dans le cadre de cet accord-cadre.

Cet accord-cadre poursuit un double objectif.

Il vise d'une part à faciliter la participation active et en bonne santé des travailleurs plus âgés au marché du travail jusqu'à l'âge légal de la pension en garantissant des milieux de travail sains, sûrs et productifs tout au long de la vie.

Il vise d'autre part à favoriser une approche intergénérationnelle par le biais de mesures visant à promouvoir le transfert de connaissances, de compétences et d'expériences sur le lieu de travail entre les générations.

La Belgique est un Etat fédéral au sein duquel les différents niveaux de pouvoir (fédéral, Régions et Communautés, ainsi que le niveau sectoriel) sont amenés à assumer des responsabilités importantes dans des domaines de compétence liés à la participation active des travailleurs âgés sur le marché du travail jusqu'à l'âge de la pension et au renforcement des compétences des travailleurs âgés. Une mise en œuvre à ces différents niveaux permet également de garantir que des mesures concrètes soient prises afin de faciliter l'approche intergénérationnelle.

Compte tenu de cette structure institutionnelle particulière au sein de laquelle le Conseil national du Travail s'est donné un rôle primordial de coordination des politiques sociales, le présent rapport se propose de présenter tout d'abord une synthèse des activités menées au niveau fédéral par les partenaires sociaux. La seconde partie offre un bref aperçu des activités menées par les partenaires sociaux au niveau régional et sectoriel en s'appuyant notamment sur les contributions transmises par les trois Conseils économiques et sociaux régionaux (Bruxelles, Flandre, Wallonie), lesquelles figurent en annexe du présent rapport.

II. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF

Plusieurs outils et mesures combinés peuvent favoriser l'emploi des travailleurs âgés. Ceux-ci portent sur différents aspects tels que la santé et la sécurité au travail pour une participation active et en bonne santé au marché du travail, l'encouragement au développement de compétences et les formations tout au long de la vie, une organisation du travail adaptée aux besoins des entreprises et des travailleurs, en particulier des travailleurs âgés. Le volet intergénérationnel doit également être pris en compte en adoptant des mesures visant à promouvoir la sauvegarde et le transfert de connaissances, de compétences et d'expériences sur le lieu de travail entre les générations.

A. Mise en œuvre au niveau fédéral

1. Plan pour l'emploi des travailleurs âgés

Le Conseil a conclu, le 27 juin 2012, la Convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés. Cette convention vise à introduire une dynamique au sein des entreprises afin de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs âgés dans l'emploi via l'établissement d'un plan par l'entreprise.

Selon les termes de cette convention collective de travail, ce plan pour l'emploi annuel ou pluriannuel peut porter notamment sur les domaines d'actions suivants : la sélection et l'engagement de nouveaux travailleurs, le développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations, le développement de carrière et l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise, les possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences du travailleur, les possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail, la santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail, les systèmes de reconnaissance des compétences acquises.

En 2016 (avis n° 1.988), le Conseil a réalisé une évaluation de cette convention collective de travail. Celle-ci portait notamment sur le processus et sur la dynamique qui se sont mis en place dans les entreprises ainsi que sur les résultats engrangés suite à l'adoption de cet outil. Cette évaluation a également été l'occasion de souligner l'attention prioritaire à consacrer au maintien et à la croissance du taux d'emploi des travailleurs âgés par des actions relevant de la responsabilité de tous les acteurs concernés (employeurs, travailleurs, partenaires sociaux et autorités publiques), soit par des efforts en matière de diffusion d'informations et de sensibilisation, notamment par le biais de l'organisation d'une campagne, soit par une attention particulière portée sur les bonnes pratiques et sur leur diffusion.

Parallèlement à cela, le Conseil a adressé une recommandation n° 26 aux secteurs au sujet du rôle qu'ils peuvent remplir en ce qui concerne la CCT n° 104. Un aperçu des mesures prises par les secteurs pour l'activation de la CCT n° 104 est dressé au point C.

2. <u>Emplois de fin de carrière</u>

Afin de rendre le prolongement de la carrière plus "faisable", le Conseil a conclu, pour la période 2015-2016, la convention collective de travail n° 118 établissant un cadre interprofessionnel en vue de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. En exécution de l'Accord interprofessionnel 2017-2018, le CNT a procédé le 21 mars 2017 à son renouvellement pour la période 2017-2018 (convention collective de travail n° 127).

3. Inclusion numérique

Dans le rapport n° 107 du 4 octobre 2017 présentant un premier diagnostic concernant la digitalisation et l'économie collaborative, le Conseil national du Travail et le Conseil Central de l'Economie ont accordé une attention particulière à la question de l'inclusion numérique. Les Conseils y dressent leurs constats quant aux inégalités qui subsistent dans l'accès aux TIC selon les groupes de la population. Les Conseils y soulignent que la politique en matière de numérisation devrait accorder de l'intérêt à l'inclusion numérique afin de ne pas creuser les inégalités socioéconomiques et générationnelles existantes.

4. Organisation du travail et burn-out

Les partenaires sociaux ont mis en place des mesures de prévention dans le cadre de la santé physique et psychologique des travailleurs. Bien qu'à vocation généraliste, celles-ci participent notamment à faciliter une participation active et en bonne santé des travailleurs âgés dans le marché du travail.

a. En exécution de l'accord interprofessionnel 2017-2018, le Conseil a élaboré une approche globale et un cadre en vue de la mise en place de projets-pilotes en matière de prévention primaire du burn-out au sein des entreprises. Cette approche opérationnelle, large et adaptée au monde du travail doit permettre d'identifier les mesures et adaptations de la législation sur le travail dans un objectif d'organisation plus souple du travail pour l'employeur, ainsi qu'une meilleure combinaison entre la vie privée et la vie professionnelle et une plus grande soutenabilité du travail pour le travailleur. A cet effet, un comité spécial a été mis en place. Un plan de travail a été établi en 2017. Les partenaires sociaux souhaitent pouvoir tester leur approche dans un certain nombre d'entreprises, dans le cadre de projets pilotes.

Afin d'obtenir un financement pour ces projets pilotes, les entreprises et les secteurs pourront introduire leurs demandes de subvention jusqu'au 15 septembre 2018.

L'intention est de pouvoir ensuite poursuivre la mise au point de leur approche en fonction du déroulement des projets-pilotes et de l'évaluation qui en sera faite par les partenaires sociaux.

b. En 2012, le Conseil s'est attelé à proposer une approche concrète, simple et praticable pour une politique renforcée de prévention de la charge psychosociale dans les entreprises. Cette approche, basée sur les expériences rencontrées sur le terrain, vise à développer prioritairement des outils concrets à destination des acteurs de terrain permettant de faciliter la mise en place du cadre de prévention. La politique en matière de prévention doit être organisée autour de deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et d'autre part elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel. Une politique efficace doit ainsi englober et faire le lien entre les politiques de prévention dans le cadre de la loi sur le bien-être et la gestion des ressources humaines. De manière générale, il s'agit de créer une prise de conscience générale sur cette problématique.

5. Passage à un emploi plus léger

En 2008, le Conseil a émis une recommandation n° 20 adressée aux secteurs et aux entreprises afin de maintenir à l'emploi les travailleurs âgés occupés dans le cadre d'un métier lourd. Cette recommandation invite les secteurs et entreprises à développer une politique de gestion proactive du personnel tenant compte de l'âge du travailleur et de la qualité du travail, d'une part par le biais des moyens déjà prévus par la législation, et d'autre part par l'octroi de la possibilité de travailler dans des régimes de travail plus souples ou par le passage à un travail plus léger.

6. Mesures en vue d'encourager le maintien, l'insertion ou la réinsertion des travailleurs âgés de plus de 50 ans

Le gouvernement a récemment invité le Conseil à proposer des mesures en vue d'encourager le maintien, l'insertion ou la réinsertion des travailleurs âgés de plus de 50 ans. Les partenaires sociaux saisissent actuellement cette opportunité pour analyser en profondeur les facteurs de maintien, d'insertion et de réinsertion des travailleurs de plus de 50 ans sur le marché du travail

B. Efforts au niveau régional

1. Région de Bruxelles-capitale

En 2015, le gouvernement bruxellois et les partenaires sociaux bruxellois ont conclu la Stratégie 2025, dans le but de redynamiser Bruxelles dans ses aspects socio-économiques. Dans le cadre de sa mise en œuvre, plusieurs thèmes font l'objet d'une collaboration entre les partenaires sociaux bruxellois et le gouvernement bruxellois :

- le monitoring des dispositifs groupe-cible existants,
- une analyse des besoins des entreprises bruxelloises en vue de la création d'emplois groupe-cible
- le développement d'une stratégie groupe-cible spécifique à la Région bruxelloise.

Dans ce cadre, le CES de la Région bruxelloise a émis en 2017 une contribution concernant la réforme des dispositifs d'aide à l'emploi axés spécifiquement sur les travailleurs âgés, proposant de l'adapter par phases.

La réforme ainsi proposée par le gouvernement bruxellois, en concertation avec les interlocuteurs sociaux, doit aboutir, à terme, à la modification de trois paramètres : l'âge (passant de plus 55 ans à 57-64 ans), la référence salariale et un forfait de réduction ONSS unique.

Cette réforme intervient en trois phases :

1. Limiter le dispositif aux travailleurs âgés de 55 à 64 ans dont le salaire trimestriel de référence ne dépasse pas 12.000€ (réalisée en 2016) ;

2. Modifier le plafond salarial trimestriel de référence de 12.000€ à 10.500€ (au 1er juillet 2017) ;

3. Limiter l'avantage aux travailleurs âgés de 57 à 64 ans et uniformiser le forfait à 1.000€ par trimestre (au 1er juillet 2018).

L'avant-projet d'arrêté soumis au CESRBC et sur lequel il a émis un avis le 18 mai 2017 opérationnalise la seconde phase de cette réforme.

Un projet d'arrêté d'exécution sur lequel le CESRBC a émis un avis le 20 décembre 2017 vise enfin à mettre en place la troisième phase de cette réforme.

2. Région flamande

a. Plan d'action travail faisable

Ce plan d'action vise à soutenir et à renforcer le travail faisable. Il comporte 32 actions concrètes tant au niveau des employeurs et des travailleurs et des entrepreneurs indépendants qu'au niveau sectoriel et de l'autorité publique. Des discussions sont menées avec les autorités flamandes en vue de poursuivre l'exécution de ce plan.

b. Projet pilote en matière de politique préventive de la santé

Grâce à ce projet pilote « coaching des entreprises », actuellement en cours, les entreprises peuvent bénéficier de l'aide d'un coach pour mettre en place un plan de santé préventif (nourriture saine, activité sportive, arrêter de fumer,…). Ces actions sont centrées prioritairement sur les petites et moyennes entreprises, ainsi que sur celles occupant une majorité de personnes faiblement qualifiées ou ressortant de secteurs à risque.

c. Accord des éperons d'or

En 2017, un accord sur la réforme des incitants à la formation a été conclu entre les partenaires sociaux flamands et le gouvernement flamand de façon à développer un système de qualité axé sur l'avenir et sur le marché du travail. Cet accord a été traduit dans un avant-projet de décret qui doit encore être adopté.

d. Prime de transition

La prime de transition constitue une prime mensuelle dégressive octroyée aux personnes âgées de plus de 55 ans, qu'ils soient chômeurs ou bénéficiaires du revenu d'insertion sociale, après un trajet de départ comme indépendant à titre principal.

e. Accompagnement par le VDAB

Une nouvelle stratégie de contact est développée par le VDAB, basée sur les chances de trouver du travail du demandeur d'emploi. Un plan de screening des chômeurs de longue durée est actuellement déployé afin de diriger ces personnes vers les services d'emploi appropriés.

f. Actualisation de l'accord VESOC

Cet accord de 2008, actualisé en 2013, a pour objectif de maintenir les travailleurs âgés de plus de 50 ans au travail, de faire concorder l'offre et la demande en terme de marché du travail, d'inciter les employeurs à engager des travailleurs âgés, de maintenir les chômeurs âgés de plus de 50 ans disponibles sur le marché du travail pour un emploi qui leur est adapté.

3. Région wallonne

a. Mesure Impulsion 55 ans +

Le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes cibles a mis en place une mesure spécifique à destination des travailleurs d'au moins 55 ans. Cette aide, appelée « Impulsion 55 ans + », consiste en une réduction de cotisations sociales patronales s'élevant par trimestre à 400 euros pour les 55 à 57 ans, 1000 euros pour les 58 à 61 ans et 1500 euros à partir de 62 ans. Selon une première évaluation, plus de 40.000 personnes bénéficiaient de ce dispositif à destination des travailleurs plus âgés à la fin du 3ème trimestre 2017.

b. Fonds de l'expérience professionnelle

Par ailleurs, le gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux wallons se sont accordés sur la nécessité de maintenir le Fonds de l'expérience professionnelle, dont la compétence a été transférée dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat. Ils ont en effet estimé que ce dispositif restait nécessaire et important compte tenu des objectifs qu'il poursuit, à savoir d'une part, l'information et la sensibilisation des employeurs à la gestion des âges et, d'autre part, le soutien aux entreprises pour des projets d'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés. La gestion du Fonds a été confiée au FOREM afin de permettre l'articulation avec les autres dispositifs partageant l'objectif du maintien dans l'emploi des travailleurs plus âgés. En 2015, près de 1500 travailleurs ont bénéficié des aides du Fonds de l'expérience professionnelle, dans plus de 50 entreprises.

c. Tutorat

Dans le cadre du dispositif de formation continue « Crédit-adaptation », le volet « Tutorat » vise à soutenir et à valoriser le transfert d'expérience des travailleurs expérimentés (+ de 45 ans) vers d'autres travailleurs. L'entreprise qui s'engage dans cette démarche peut bénéficier d'une intervention forfaitaire de 10 euros par heure par travailleur formé. En 2015, 28 entreprises ont sollicité cette aide pour former 70 personnes durant 14000 heures.

C. Efforts au niveau sectoriel

1. Groupes à risque (travailleurs âgés de plus de 50 ans)

L'arrêté royal du 19 février 2013 prévoit qu'un effort particulier de 0.05% sur la cotisation globale de 0.10% de la masse salariale globale versée en faveur des groupes à risque doit être destiné à des groupes cibles dont les travailleurs âgés font partie.

Il ressort d'un rapportage des secteurs sur les mesures prises en faveur de ces groupes à risque que 31 secteurs sur 115 ont développé des mesures en faveur des travailleurs âgés.

Sur un laps de temps de quelques années, se marque une tendance à la hausse du nombre d'actions menées en faveur de ce groupe cible, témoignant d'une prise de conscience et d'une préoccupation croissantes de l'importance de maintenir ces travailleurs âgés sur le marché du travail. L'importance des moyens financiers consacrés à cette catégorie de groupes cibles rejoint par ailleurs ce constat.

Les mesures mentionnées par les secteurs portent sur :

- une offre de formation, notamment en vue d'acquérir des compétences en lien avec l'évolution technologique et informatique ;

- l'octroi de primes à l'emploi spécifiques au maintien des travailleurs âgés ;

- l'octroi de primes complémentaires pour le crédit-temps de fin de carrière ;

- le financement de mesures en matière de reclassement professionnel.

2. Mesures sectorielles concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise

Dans le cadre de la mise en œuvre de la politique d'encouragement au maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail initiée au niveau interprofessionnel par le biais de la convention collective de travail n° 104 et de la recommandation n° 26 (voir supra point A), de nombreux secteurs ont développé des initiatives et bonnes pratiques.

Au cours de l'évaluation de cette mise en œuvre, les secteurs ont fait part de la mise en place de mesures liées à la formation (liées au contenu du poste de travail, connexes – gestion du stress, santé, sécurité – ou de tutorat), visant à favoriser l'engagement des travailleurs âgés, à l'adaptation du temps de travail et des conditions de travail,…

Des échanges de bonnes pratiques entre entreprises font par ailleurs naître une émulation positive en termes de développement de mesures en vue du maintien à l'emploi des travailleurs âgés.

Un aperçu des mesures prises dans le cadre de cette convention ou de la recommandation, ainsi que des autres initiatives et bonnes pratiques est joint au présent rapport.

3. Accords sectoriels en vue de maintenir et d'accroître le taux d'emploi des travailleurs âgés

Depuis 2015, de nombreux secteurs ont conclu des accords sectoriels en vue de l'allongement effectif des carrières. Au travers de ces accords, les secteurs jettent les bases d'une politique axée sur les travailleurs âgés qui tienne compte de la nécessité d'adapter les fins de carrière afin de maintenir ceux-ci en bonne santé dans l'emploi (études sur le travail de qualité, développement de modèles de tutorat ou de parrainage).

Plusieurs secteurs ont mis en place des primes pour les travailleurs âgés :

- Intervention financière du Fonds sectoriel au profit du travailleur d'au moins 58 ans qui a choisi d'opter pour un changement volontaire de carrière avec modification des conditions de travail ; le but de cet incentive étant de compenser la perte de salaire lorsque le travailleur choisit d'alléger sa fonction, de réduire son temps de travail de 5/5 à 4/5 ou de passer d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour.

- Primes de continuation pour les travailleurs qui poursuivent le travail alors qu'ils satisfont aux conditions pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite (RCC).

- Primes de passage d'un travail en équipes à un travail de jour

- …

Dans le cadre du secteur à profit social, plusieurs accords prévoient un certain nombre d'heures ou de jours de dispense de travail avec maintien de la rémunération. Ceux-ci sont progressifs et dépendent de l'âge atteint par le travailleur.

Plusieurs secteurs accordent, dans le cadre d'accords sectoriels, des jours de congés supplémentaires dont le nombre est lié à l'âge et à l'ancienneté du travailleur. Les modalités d'octroi, ainsi que le nombre de jours de congés varie en fonction des secteurs.

Annexe 1

C.N.T. - N.A.
04 JUNI 2018
N° 99859

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
ECONOMISCHE EN SOCIALE RAAD

Conseil National du Travail
Monsieur Jean-Paul DELCROIX
Secrétaire général
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21,
1040 Bruxelles

Vos références : AL/SDV – n° S/99821
Nos références : JdB/JD/JM/383

Bruxelles, le 31 mai 2018,

Objet : Accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail

Monsieur le Secrétaire général,

Le Conseil économique et social se réjouit de la démarche du Conseil National du Travail de l'inviter, dans un premier rapportage annuel des mesures prises, à communiquer les actions menées au niveau régional, en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail.

Le 16 juin 2015, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux bruxellois ont signé la « Stratégie 2025 ». Ce programme de législature en matière économique et sociale a pour objectif de redynamiser l'économie bruxelloise, avec une vision prospective sur 10 ans. Cette Stratégie est structurée en deux axes : un axe regroupant les chantiers menés au niveau régional et un axe regroupant les chantiers menés en collaboration avec d'autres entités fédérées.

Cette Stratégie est mise en œuvre en collaboration avec le CESRBC. Cette collaboration portera sur différents niveaux opérationnels, selon les chantiers : certains chantiers font l'objet d'une priorité « partagée » (leurs pilotage et mise en œuvre se feront en collaboration étroite avec les interlocuteurs sociaux), d'autres, en priorité « concertée », sont du pilotage direct du Gouvernement mais font l'objet d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux, sans pour autant qu'ils n'y engagent d'obligation d'intervention.

Fait notamment l'objet d'une priorité partagée la mise en œuvre de la Sixième Réforme de l'Etat (axe 1- objectif 1). Cet objectif prévoit entre autres comme chantiers un monitoring fin des dispositifs « groupe-cible » existants, une analyse des besoins des entreprises bruxelloises en vue de la création d'emplois « groupe-cible » et le développement d'une stratégie « groupe-cible » spécifique à la Région bruxelloise.

À cet égard, au cours de ses travaux de Commissions, le Conseil a pris **une contribution** (dans le cadre des priorités partagées) **et 2 avis**[1] en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail :

- Contribution adoptée par le Conseil d'administration du 6 février 2017 concernant la réforme des dispositifs d'aide à l'emploi (groupes-cibles) : proposition de « phasing out » du dispositif « travailleurs âgés ».

- Avis du 18 mai 2018 concernant l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale.

[1] Disponibles sur notre site Internet : www.ces.brussels

- Avis du 20 décembre 2018 concernant l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma considération distinguée.

Jan De Brabanter
Président

Annexe 2

SERV
sterk door overleg

C.N.T. - N.A.
30 MEI 2018
N° 99852

De heer Delcroix
Secretaris
Nationale Arbeidsraad
Blijde inkomstlaan 17-21
B-1040 Brussel

contactpersoon	ons kenmerk	Brussel
Niels Morsink nmorsink@serv.be	SERV_BR_20180525_Europees_kaderakkoord_pkit	25 mei 2018

Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk

Geachte heer Delcroix

In antwoord op uw schrijven van 17 mei 2018 betreffende het 'Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk' vindt u hieronder een samenvatting van de met het Europees kaderakkoord over actief worden op het werk verband houdende instrumenten die op regionaal niveau werden ontwikkeld alsook van de opgezette acties of de acties die in het vooruitzicht worden gesteld.

Hoogachtend

Pieter Kerremans
administrateur-generaal

1 Actieplan werkbaar werk

Via een actieplan zetten de Vlaamse sociale partners hun schouders onder meer werkbaar werk. Samen met de Vlaamse overheid willen zij werknemers, werkgevers, zelfstandige ondernemers, ondernemingen en organisaties en sectoren ondersteunen en versterken om op dit vlak een versnelling hoger te schakelen. Het actieplan bevat 32 concrete acties op verschillende niveaus, namelijk op het niveau werkgevers én werknemers én zelfstandige ondernemers, maar ook van sectoren en de overheid.

De acties zijn gebundeld rond drie doelstellingen:

- Kennis maximaal ontsluiten;
- Enthousiasmeren;
- Met z'n allen aan de slag

Momenteel zijn reeds verschillende acties in uitvoering en lopen er gesprekken met en binnen de Vlaamse Regering over de verdere uitvoering van dit actieplan.

2 Proefproject inzake preventief gezondheidsbeleid

Momenteel loopt het proefproject 'Coaching van bedrijven'. Ondernemingen kunnen rekenen op de hulp van een coach om een preventief gezondheidsplan op te stellen. De ondernemingen worden gemotiveerd om acties op te zetten die de gezondheid van hun werknemers bevorderen, dit door al vast op de werkplek te kiezen voor het gezonde alternatief (gezonde voeding, beweging, stoppen met roken ...). Kleine en middelgrote organisaties, zowel in proft als social proft komen prioritair in aanmerking voor deze extra begeleiding gezien er bij hen minder acties lopen in het kader van gezondheidspromotie en ziektepreventie. Verder ligt de focus vooral op ondernemingen met een meer dan gemiddeld percentage laaggeschoolden alsook op ondernemingen uit risico-sectoren. Dit proefproject op initiatief van minister Vandeurzen loopt tot eind 2019.

3 Guldensporenakkoord

Op 11 juli 2017 werd een akkoord tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners gesloten over de hervorming van de opleidingsincentives voor werknemers. Er werden aantal instrumenten hervormd om tot een meer toekomstgerichte en arbeidsmarktgerichte focus te komen en een beter kwaliteitsborgingssysteem op te zetten. Daarnaast wordt er ingezet op competentieprognoses en het versterken van de leercultuur – ook voor ouderen. De Vlaamse Regering en de sociale partners werkten dit akkoord verder uit in het Voorontwerp van decreet houdende het Vlaams opleidingsverlof en houdende diverse bepalingen betreffende het beleidsdomein Werk en Sociale Economie dat na advies door de SERV momenteel voorligt voor de Raad van State waarna het nog dient te worden goedgekeurd door het Vlaams Parlement.

4 Transitiepremie

De werkhervattingstoeslag – een financiële stimulans voor 55-plussers die het werk hervatten - werd afgeschaft en met een deel van dit budget werd een nieuwe transitiepremie ondernemerschap gefinancierd. Dit is een degressieve maandelijkse premie gedurende 24 maanden voor werkzoekenden of (equivalent) leefloners ouder dan 45 jaar die na een prestarterstraject als zelfstandige in hoofdberoep starten. De premie bedraagt in totaal €15.600.

5 Begeleiding door VDAB

Een nieuwe VDAB-contactstrategie (digital first, human digital en face to face) wordt uitgerold met een eerste mijlpaal voor september 2018. Hierbij wordt er niet langer uitgegaan van een categoriale benadering (bv. op basis van leeftijd). Men zal prioriteren aan de hand van een inschatting van de werkzoekende en zijn/haar 'kans op werk' (en nood aan dienstverlening) en wel op basis van meerdere variabelen (zoals demografische elementen, klikgedrag op vacatures, ...).

Momenteel wordt tevens binnen de VDAB en de VDAB-partners het VDAB-versnellingsplan uitgerold om de stock van langdurig werkzoekenden (waaronder heel wat 55plussers) versneld te (her)screenen en door te verwijzen naar de gepaste dienstverlening.

6 Actualisering van 'Samen op de bres 50+'

De sociale partners werken samen aan een actualisering van 'Samen op de bres 50+'. Samen onderzoeken ze hoe de doelstellingen uit het VESOC-akkoord - een akkoord uit 2008 dat in 2013 werd geactualiseerd - kunnen bereiken rekening houdend met de maatschappelijke evolutie en de gewijzigde beleidscontext.

Deze doelstellingen zijn:

- 50+ers aan het werk houden;
- vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen (nvdr. Met hierbij de bemerking dat deze doelstelling, gezien de blijvende mismatch op de arbeidsmarkt en de knelpuntvacatures een algemene doelstelling is);
- werkgevers ertoe aanzetten ouderen aan te werven en
- de werkzoekende 50+ers beschikbaar houden voor een passende job.

Annexe 3

Liège, le 19 juin 2018

Doc.2018/EFE.1083
VK/BJ

DEMANDE DU CNT RELATIVE À L'ACCORD CADRE EUROPÉEN DU 8 MARS 2017
SUR LE VIEILLISSEMENT ACTIF AU TRAVAIL

Réponse du CESW

Introduction

Le 8 mars 2017, les partenaires sociaux européens ont adopté un accord cadre autonome visant à faciliter la participation active des travailleurs plus âgés au marché du travail jusqu'à l'âge de la retraite et à favoriser une approche intergénérationnelle.

Dans le cadre du processus de mise en œuvre de cet accord, il a été demandé aux partenaires sociaux nationaux d'évaluer régulièrement les mesures prises. Le 16 mai 2018, le Conseil national du Travail a sollicité le CESW dans la perspective de la rédaction du premier rapport annuel de suivi de l'accord cadre.

Document disponible

- European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach – 8 mars 2017.

Réponse du CESW

Le Conseil économique et social de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord cadre européen du 8 mars 2017 sur le vieillissement actif au travail.

Les objectifs de l'accord cadre sont évidemment une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes du CESW, comme la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ou la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

Dans ses avis, le Conseil a rappelé l'importance et la nécessité des outils et dispositifs de soutien au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés en Wallonie. En effet, si le taux d'emploi régional des 55 ans et plus a sensiblement progressé depuis 10 ans, passant de

31,9% en 2006 à 42,8% en 2016, il reste encore inférieur à celui enregistré dans les autres régions et éloigné de l'objectif de 50% fixé par l'Union européenne dans la Stratégie 2020.

A ce stade, en l'absence d'une politique globale wallonne visant le vieillissement actif au travail et l'approche intergénérationnelle, le Conseil a choisi d'attirer particulièrement l'attention sur deux dispositifs wallons visés par le transfert de compétences dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat : la mesure Impulsion 55 ans + et le Fonds de l'expérience professionnelle.

Concrétisation du Pacte pour l'Emploi et la Formation conclu le 30 juin 2016 entre le Gouvernement wallon et les interlocuteurs sociaux, la réforme des aides à l'emploi a notamment permis de rationaliser les multiples aides à destination des groupes-cibles, sous forme d'activation des allocations de chômage ou de réductions de cotisations sociales, transférées dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat. Cette démarche vise, grâce à une meilleure visibilité et une simplification, à rendre plus efficaces les mécanismes d'aide à la création et au maintien de l'emploi en Wallonie. Le décret du 2 février 2017 relatif aux aides à l'emploi à destination des groupes cibles a ainsi mis en place une mesure spécifique à destination des travailleurs d'au moins 55 ans. Cette aide, appelée « **Impulsion 55 ans +** », consiste en une réduction de cotisations sociales patronales s'élevant par trimestre à 400 euros pour les 55 à 57 ans, 1000 euros pour les 58 à 61 ans et 1500 euros à partir de 62 ans. Un premier état des lieux de la mise en œuvre des résolutions du Pacte pour l'Emploi et la Formation montre l'ampleur de ce dispositif à destination des travailleurs plus âgés, plus de 40.000 personnes en bénéficiant à la fin du 3ème trimestre 2017.

Par ailleurs, le Gouvernement et les interlocuteurs sociaux se sont accordés sur la nécessité de maintenir le **Fonds de l'expérience professionnelle**, dont la compétence a été transférée dans le cadre de la Sixième réforme de l'Etat. Ils ont en effet estimé que, ccomplémentairement à d'autres mesures (réduction des cotisations patronales pour les travailleurs âgés d'au moins 55 ans, plan pour l'emploi des travailleurs âgés / CCT n°104, crédit-adaptation / volet Tutorat, …), ce dispositif visant d'une part, l'information et la sensibilisation des employeurs à la gestion des âges et, d'autre part, le soutien aux entreprises pour des projets d'amélioration des conditions de travail des travailleurs âgés, restait nécessaire et important. La gestion du Fonds a été confiée au FOREM, devant permettre l'articulation avec les autres dispositifs partageant l'objectif du maintien dans l'emploi des travailleurs plus âgés. En 2015, près de 1500 travailleurs ont bénéficié des aides du Fonds de l'expérience professionnelle, dans plus de 50 entreprises.

Dans le domaine du vieillissement actif au travail, on mentionnera encore le volet « Tutorat » du dispositif de formation continue « Crédit-adaptation » qui vise à soutenir et valoriser le transfert d'expérience des travailleurs expérimentés (+ de 45 ans) vers d'autres travailleurs. L'entreprise qui s'engage dans cette démarche peut bénéficier d'une intervention forfaitaire de 10 euros par heure par travailleur formé. En 2015, 28 entreprises ont sollicité cette aide pour former 70 personnes durant 14000 heures.

Dans la même perspective, au niveau sectoriel, le Fonds de sécurité d'existence « Old Timer » gère une mesure d'aménagement de fin de carrière appelé « Plan Tandem » (SCP 319.02 et 305.02). Ce dispositif vise la mise au travail de nouveaux travailleurs, en remplacement du temps libéré par les travailleurs âgés qui bénéficient eux d'une allocation complémentaire lorsqu'ils sollicitent un crédit temps mi-temps.

Annexe 4

Mesures favorisant l'emploi des travailleurs « âgés ».

Sur base des rapports établis[1] par les secteurs dans le cadre du rapportage relatif aux efforts en faveur des groupes à risque en vertu de l'Arrêté royal du 21 juillet 2014 déterminant les modalités et conditions auxquelles doivent répondre le rapport d'évaluation et l'aperçu financier visés à l'article 190, § 3, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (M.B. du 5 septembre 2014), il apparaît que 31 secteurs prévoient des mesures spécifiques en faveur des travailleurs « âgés ».

Depuis 2013, la notion de travailleur « âgé » est formalisée par l'Arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) (M.B. du 8 avril 2013).

Est considéré comme travailleur « âgé » dans le cadre de l'Arrêté royal précité : *le travailleur âgé d'au moins 50 ans qui travaille dans le secteur et le travailleur âgé d'au moins 40 ans qui travaille dans le secteur et qui est menacé par un licenciement.*

L'Arrêté royal du 19 février 2013 prévoit d'ailleurs qu'un effort particulier de 0,05% sur la cotisation globale de 0,10% de la masse salariale globale qui est versée par les secteurs en faveur de cette catégorie de groupes à risque doit être destiné à des « groupes cibles » déterminés par l'Arrêté royal précité et dont les travailleurs « âgés » font partie.

Parmi les différentes actions qui sont prévues pour les travailleurs « âgés » en vue de facilité leur employabilité et faciliter leur maintien aux postes qu'ils occupent, nous avons sélectionné les suivantes :

- Offre de formation en vue de maintenir le travailleur âgé à niveau.

Le travailleur âgé est dans le monde actuel, le premier à être confronté à l'évolution technologique et informatique. La mise à niveau des compétences de cette catégorie de travailleurs et l'acquisition des nouvelles connaissances par ces derniers est la préoccupation principale des secteurs. Sur les 31 secteurs qui ont inclus des actions en faveur des travailleurs « âgés » dans les actions en faveur des groupes à risque, 20 d'entre eux se concentrent sur une offre de formation et estiment qu'un niveau élevé de formation est le meilleur moyen de maintien le travailleur « âgé » à l'emploi. Certains secteurs comme le secteur du Commerce de détail (CP 201.00) mènent également des réflexions sur « *Comment maintenir les plus de 40 ans à l'emploi* ». Le secteur du textile et bonneterie (CP 214) prévoit des mesures spéciales pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans dans le cadre du travail faisable et maniable pour offrir un travail « *soutenable* » à ses travailleurs.

[1] Rapports groupes à risque sur base des efforts fournis durant les années 2015-2016(AIP 2015-2016 _ date ultime de dépôt juillet 2017

- Primes à l'emploi des travailleurs « âgés ».

Certains secteurs consacrent une partie des fonds en provenance des cotisations en faveur des groupes à risque pour financer au sein des entreprises des primes destinées à aider au maintien des travailleurs « âgés » à l'emploi. Le secteur du Commerce alimentaire (CP 119.00) opte pour cette mesure.

- Préparation des « instructeurs ».

Le « tutorat » ou encore la préparation de « mentors » est aussi une des mesures qui est perçue dans certains secteurs comme un moyen de maintenir le travailleur « âgé » à l'emploi en valorisant ses compétences et son expérience professionnelle qui sont ainsi mises à la dispositions des jeunes collègues. Sur les 31 secteurs, 6 secteurs optent pour cette mesure à savoir le secteur du Bois (CP 125.00) et le secteur de l'ameublement et de la transformation du bois (CP 126.00) qui prévoient des formations pour les travailleurs âgés en vue de devenir des formateurs. Le secteur du Port d'Anvers (CP 301.01) organise une formation de « parrains ». Le secteur du service d'éducation et d'hébergement (319.01 et 319.02) met au point des formations de « mentors » et offre un soutien en matière de « tutorat ». Enfin, le secteur du Diamant (PC 324) finance des primes de formation pour les formateurs du lycée MEIR d'Anvers.

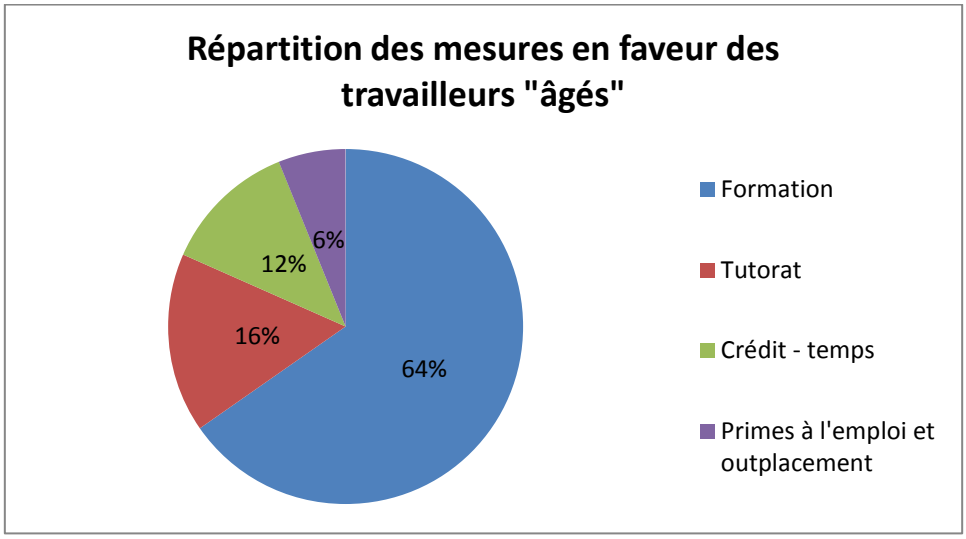
- Financement des primes pour le crédit – temps.

Le crédit – temps est perçu dans certains secteurs comme un moyen de maintenir le travailleur « âgé » au travail. En effet, ce moyen d'interrompre complètement ou partiellement son temps de travail peut avoir un effet bénéfique sur le travailleur âgé qui peut bénéficier d'un repos plus important lui permettant de mener à bien sa carrière jusqu'à l'âge de pension légale. Cinq secteurs optent pour cette solution à savoir le secteur du Commerce de détail (CP 201.00), le secteur des entreprises moyennes d'alimentation (CP 201.01), le secteur de Commerce international (CP 226.00), le secteur du Commerce de détail (311.00) et le secteur des Grands magasins (CP 312.00).

- Financement de l'outplacement.

L'outplacement ou le reclassement professionnel impose à l'employeur d'offrir au travailleur qu'il licencie une assistance pour retrouver un nouvel emploi. Etant donné que les travailleurs « âgés » sont les plus susceptibles à être licenciés actuellement, certains secteurs optent pour le financement de l'outplacement comme c'est le cas du secteur de Gestion d'immeubles (CP 323).

Le graphique ci – dessous illustre la répartition des différentes mesures au sein des différents secteurs qui dans leurs actions en faveur des groupes à risque ont consacré une attention particulière aux travailleurs âgés :



Comme nous pouvons le constater, 64 % des 31 secteurs considèrent la formation comme le meilleur moyen pour maintenir les travailleurs « âgés » à l'emploi. Viennent ensuite les mesures en faveur de la formation et de l'organisation du tutorat pour 16% des secteurs, 12% s'orientent vers le financement des crédits – temps et 6% vers le financement des primes à l'emploi des travailleurs « âgés » et l'outplacement.

Il ressort également de l'analyse réalisée, que le secteur des finances concentre principalement ses efforts sur les travailleurs âgés.

Ainsi, le secteur bancaire (CP 310) le secteur des assurances (CP 306), le secteur des sociétés de Bourse (CP309.00) ainsi que des établissements publics de crédit (CP 325) consacrent la plupart de leurs actions à élargir les connaissances des travailleurs plus âgés (les plus 45 et 50 ans) afin d'améliorer leurs compétences dans les domaines informatiques ou encore renforcer leurs compétences dans le cas d'une menace de licenciement.

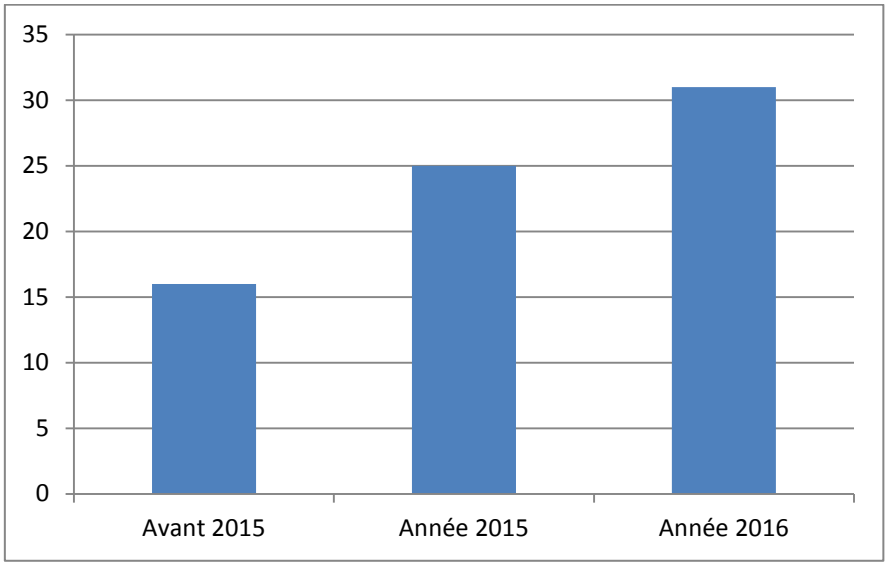
Dans ce cadre, le Fonds pour la formation et le développement des compétences dans le secteur de l'assurance (FOPAS) joue un rôle important dans le domaine des assurances et des prêts hypothécaires en vue de la remise à niveaux des travailleurs plus âgés.

Le secteur bancaire, l'industrie sidérurgique et les employés de la sidérurgie ont été reconnus comme secteur en difficulté par le Ministre de l'Emploi, pour les années 2017 et 2018.

Cela implique que ces secteurs affectent au moins la moitié de l'effort à savoir 0,25% de la cotisation en faveur des groupes à risque (c'est-à-dire la moitié d'au moins de la cotisation de 0,05 % destinée au financement des mesures en faveur des groupes à risque énumérés par l'A.R. du 19 février 2013, précité) aux initiatives en faveur des travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans ces secteurs et qui sont menacés par un licenciement ou des chômeurs complets âgés d'au moins 40 ans au lieu de les affecter aux efforts en faveur des jeunes.

Chacun de ces secteurs a démontré qu'il était en difficulté et que le recrutement y était en grande partie arrêté.

Nous constatons également une évolution favorable des secteurs qui prévoient des mesures en faveur des travailleurs « âgés », comme l'illustre le graphique ci – dessous :



Ce graphique montre que le travailleur « âgé » fait partie d'une préoccupation croissante des secteurs. Durant la période antérieure à 2015, ce chiffre s'élevait à 16 secteurs (sur 115).

En 2015, 25 secteurs (sur 115 secteurs) ont réservé une place particulière aux travailleurs âgés.

En 2016, ce nombre a grimpé à 31 secteurs, soit une progression de 64% en 3 ans.

Enfin, nous pouvons également mentionner que lors de notre analyse nous avons pu constater que les sommes alloués à cette catégorie de groupes à risque sont également importantes.

Ainsi, le secteur des sociétés de bourses alloue 21.928 euros pour les actions en faveur de ce groupe à risque et le secteur de l'hébergement (319.02) alloue une somme très importante de 262.194 euros.[2]

Conclusion :

Il ressort de cette analyse que le travailleur « âgé » prend de plus en plus de place dans les actions qui sont menées en faveur des groupes à risque. Il est actuellement considéré comme un travailleur fragilisé sur le marché de l'emploi et à qui une attention particulière doit être portée.

Pour la majorité des secteurs (20 sur 31 secteurs) le maintien des travailleurs passe par un niveau de formation élevé et ils concentrent leurs efforts sur ces mesures.

Les secteurs sont cependant également conscients que le transfert de connaissance et d'expérience des travailleurs âgés vers les jeunes travailleurs est également d'importance primordiale. Six secteurs sur 31 secteurs concentrent leurs efforts sur cet aspect.

[2] Néanmoins, les sommes exactes ne sont pas toujours disponibles.

Cette analyse démontre de même qu'il y a une certaine « unité » dans les mesures proposées parmi les secteurs « apparentés ». Ainsi, nous constatons que les secteurs financiers (sociétés bancaires, de bourse, établissement de crédit et d'assurance) concentrent ses efforts sur le maintien des compétences des travailleurs « âgés » afin de leur permettre de faire face à l'évolution technologique en leur offrant des formations propres au secteurs. Le secteur du commerce (commerce de détail, entreprises moyennes d'alimentation commerce international, commerce de détail, grands magasins) optent plutôt pour l'allègement de la charge de travail du travailleur âgé en proposant le financement du crédit – temps pour les plus de 50 ans.

Aperçu des mesures proposées au secteur
(Analyse des efforts en faveur des groupes à risque sur base des efforts fournis en 2015-2016 _ rapports déposés pour le 1er juillet 2016)

n° CP	CCT "groupes à risque"	Mesures en faveur des groupes cible
110 PC Textielverzorging CP Textile	CCT 16/09/2016 n°129861	Améliorer les chances de maintenir un emploi pour les plus de 40 et 50 ans
112 PC garagebedrijven CP entreprises de garage	CCT 09/010/2015 n°131192	Formation continue pour les travaillleurs de plus de 40 ans (4622 travailleurs concernés)
113.04 PC pannenbakkerijen CP tuileries	CCT 18/09/2015 n° 129812	Formations propres au secteur, sécurité, utilisation de certaines machines. Visent surtout les +50 ans
119 PC Voedingshandel CP commerce alimentaire	CCT 29/06/2015 n° 128233	Financement des primes à l'emploi en faveur des groupes fragilisés comme les + 50 ans
120.02 PC vlasbereiding CP préparation du lin	CCT 20/10/2015 n°130295	Formation professionnelle en matière d'incendie et sécurité avec attention pour les plus de 40 ans
124 PC bouw CP construction	CCT 25/06/2015 n° 129079	Formation destinées à mettre les travailleurs à niveau notamment destinées aux ouvriers de la contruction de plus de 50 ans
125 PC Hout CP Bois	CCT 135626 (125,01) _ CCT 135708 (125,02)_CCT 135628 (125,03)	Formation des travailleurs âgés en instructeurs
126 PC Stoffering en houtbewerking CP ameublement et transformation du bois	CCT 06/07/2015 n° 129877	Mesures d'outplacement et recyclages pour les +45 ans, formation des formateurs à la transformation du bois
140.01 PC Vervoer CP Transport (Autobus et Autocars)	CCT 17/09/2015 n° 129705	Formation permamente notamment des travailleurs du secteur de plus de 50 ans
140.03 PC Vervoer CP Trasport (Transport et logistique)	CCT 23/06/2015 n° 128382	Fonds d'expérience professionnelle (réfléxion sur comment maintenir les +45 ans à l'emploi)
140.05 PC Vervoer CP Transport (verhuis, meubelbewaring)	CCT 17/09/2015 n°129706	Formation permamente, formations propres au secteur, formation des + 50 ans
200 PC bedienden -CP employés	CCT 09/07/2015 n° 128839	Financement des primes de formation en vue de les verser aux entreprises, financement des primes en crédit temps, reclassement professionnel et encadrement en formation des travailleurs de +40 et +50 ans.
201 PC Kleinhandel CP commerce de détail	CCT 20/12/2013 n° 120169	Formation professionnelle et financement des crédits - temps des +50 ans
202.01 PC Middelgrote levensmiddelenbedrijven CP entreprises moyennes	CCT 20/12/2013 n° 120170	Financement du crédit temps des +50 ans
207 PC Scheikundige nijverheid CP Industrie chimique	CCT 16/06/2016 n° 129067	Offre de recyclage aux demandeurs d'emploi et les travailleurs âgés de +50 ans, entretien des compétences
214 PC Textiel en breiwerk CP textile et bonneterie	CCT 12/06/2015 n°127813	Des formations dans le cadre du "werkbaar werk" pour garder et motiver les travailleurs dans le cadre d'un travail soutenable pour les 50+
216 PC Notarissen CP Notaires	CCT 15/06/2015 n°128567	Formations propres au secteur en vue de soutenir l'employabilité des + 40 et 50 ans ou des personnes réinsérant le marché d'emploi
224 PC Non ferro metalen CP métaux non ferreux	CCT 31/12/2015 n°127836	Intervention dans les formations de recyclage pour les travailleurs de 45 et 50 ans
226 PC Internationale handel CP Commerce internantional	CCT 05/10/2015 n°129811	Financement des primes complémentaires pour les crédits temps (pour les +50ans)
301.01 PSC Haven Antwerpen SCP Port d'Anvers	CCT 22/06/2016 n°2016-9862	Le secteur prévoit des formations propres pour les travailleurs de +50 ans dans le domaine portuaire comme formation en logistique, marqueur, formation pour les "parrains", autres formations spécifiques au secteur
306 PC Verzekeringen CP Assurances	CCT 24/09/2015 n°129816	Formation visant à développer et renforcer les compétences. Le public visé est surtout celui des + 50 et 40 ans + accompagnement en outplacement
309 PC Beurs CP sociétés de bourse	CCT 23/06/2014 n°123579	Formations en bureautique, langues, techniques bancaires avec une attention pour les plus de 40 et 50 ans (budget 21928 pour 71 travailleurs âgés)
310 PC Banken CP Banques	CCT 21/09/2015 n°129712	Formations (dispensées notamment par Fibelfin) ont pour but de maintenir à niveau les travailleurs âgés de plus de 45 et 50 ans
311 PC Kleinhandel CP commerce de détail	CCT 30/06/2015 n°128611	Financement des crédits temps (primes) pour les travailleurs de +50 ans.
312 PC Warenhuizen CP Grands magasin	CCT 30/06/2015 n°128617	Financement des primes de crédit temps pour les travailleurs de + 50 ans
313 PC Apotheken CP Pharmacies	CCT 07/10/2014 n° 123953	Formations visant les personnes de plus de 50 ans travaillant dans le secteur et les personnes âgées d'au moins 40 ans menacées de licenciement.
318.02 PSC Gezins -en bejaardenhulp Vl.Gmp.	CCT 03/09/2015 n° 129448	Formations en vue d'obtention des compétences dans le secteur destinées aux chercheurs d'emplo de longue durée et au plus de 50 ans.
319.01 PSC opvoedings en huisvestiginsrichtingen Vl.Gmp.	CCT 07/10/2013 n° 118363	Formation des Mentor
323 PC Beheer gebouwen CP Gestion d'immeubles	CCT 11/12/2013 n° 119539	Financement de l'outplacement des +45 ans.
324 PC Diamant CP Diamant	CCT 14/12/2015 n° 132329	Prime pour les formateurs du Lycée MEIR à Anvers
325 PC Openbare kredietinstellingen CP organismes publiques de	CCT 14/07/2015 n° 129075	Efforts pour les personnes plus âgés soit menacées de licenciement soit trouvant des difficultés à s'adapter à l'évolution technologique
332 CP Soins santé Cté francophone et germanophone	CCT 21/11/2014 n° 124813 Aide sociale et soins de santé	Actions relatives au maintien à l'emploi avec une attention particulière pour les +50 ans
	CCT 21/11/2014 n° 124989 Milieux d'accueil d'enfants	Une offre de formation en lien avec le métier est également offerte au +50 ans.
333 PC Toeristische attracties CP Attractions touristiques	CCT 11/06/2015 n° 127822	Soutien financier offert aux entreprises pour la formation avec un attention pour les + 50 ans.

Aperçu des mesures et initiatives des secteurs pour l'activation de la CCT N°104 du CNT

Situation au 28/02/2018

Nummer PC **Numéro CP**	**Benaming paritair comité** **Dénomination commission paritaire**	**Initiatives prises dans les domaines prévus par la CCT n° 104 (ART. 5) /** **Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)**	**Autres initiatives et bonnes pratiques / andere initiatieven voorzien door de sector** (en application de la recommandation n° 26 et de l'avis n° 1988 du CNT)
102.06	SCP de l'industrie des carrières de gravier et de sable exploitées à ciel ouvert dans les provinces d'Anvers, de Flandre occidentale, de Flandre orientale, de Limbourg et du Brabant flamand	- Pas de mesures au niveau du secteur.	Exemple d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés en application de la CCT n° 104 (entreprise SIBELCO SA); Ce plan contient des mesures suivantes : <u>1. De selectie en indiensttreding van nieuwe werknemers:</u> • Bewust vermelding in advertentie *"Talent primeert boven leeftijd"* 2. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen</u>: • Opleidingen ook toegankelijk houden voor oudere werknemers 3. <u>De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;</u> • Mogelijkheid van interne doorstroming 4. <u>De mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties:</u> • Ouderen voorrang verlenen om over te stappen van functies met nachtploeg naar functie zonder nachtploeg. (met natuurlijk daling in loon omwille van ploegenwissels) • Interne vacatures consequent verspreiden

			5. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:</u> • Gezondheidscampagne: gezondheidsbevordering op het werk 6. <u>De systemen van erkenning van verworven competenties:</u> • Coaching jonge werknemers
116 **Et** **207**	CP de l'industrie chimique / PC voor de scheikundige nijverheid		- **Andere initiatieven:** Paritaire website : www.demografiefonds.be **<u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u>** Oprichting van een demografiefonds voor arbeiders en bedienden via een solidariteitsbijdrage van 0,15% op de bruto loonmassa en 0,15% via het vormingsfonds. Zie afgesloten cao' s: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/de-cao/ **<u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door sectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u>** Elke organisatie beschikt over een expert. Het expertenteam krijgt academische ondersteuning. Meer info: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/wie-is-het-demografiefonds/ **<u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector</u>** De experten geven infosessies, adviezen en ondersteuning bij de uitwerking en het opstellen van demografieplannen. Ze verwijzen ook naar good practices. Op paritaire website worden good practicevoorbeelden gepubliceerd:

			https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/werkbaar-werk/ **4) Regelingen tot tussenkomsten in de kosten van bepaalde maatregelen** Zie cao' s: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/demografiefonds/de-cao/ **5) Mainstreaming** Overzicht van de goedgekeurde maatregelen door het beheerscomité aan de hand van een samenvatting: https://www.demografiefondsdemographie.be/nl/category/actualiteit/ **6) Innovatie / Andere** Overzicht van de actiegebieden : https://www.demografiefondsdemographie.be/wp-content/uploads/2016/03/Planvanaanpakdef-21102016.pdf
120 **et** **214**	PC voor de textielnijverheid / CP de l'industrie textile Et PC voor de bedienden van de textielnijverheid / CP pour employés de l'industrie textile	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)** 2. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen: • **Vorming en opleiding – werkplekleren:** -22% van de deelnemers aan klassieke opleidingen in de textielsector is ouder dan **50 jaar**. -Daarnaast zet de textielsector sterk in op werkplekleren. Het betreft opleiding op de werkvloer zelf onder begeleiding van een ervaren peter of meter. -In 2015 was **17%** van de deelnemers aan dergelijke opleidingen ouder dan **50 jaar**, wat aantoont dat ou-	- **Andere initiatieven:** **1) Projecten werkbaar werk** -In de cao 2015-2016 (CCT du 08/07/2015 n°129438 art.14), is bepaald dat een sectorale bijdrage van 0,10% van de loonmassa wordt geïnd en dit voor de realisatie van projecten m.b.t. werkbaar werk. Elke textielonderneming uit PC 120 kan voor de arbeiders een project uitwerken en aldus die bijdrage van 0,10% recupereren. - Voor de opmaak van zo'n project kunnen de bedrijven een beroep doen op de diensten van Cobot. Deze projecten hebben als doel om werknemers te ondersteunen in het kader van werkbaar werk en hebben doorgaans betrekking op alle werknemers van de onderneming of een bepaalde afdeling. - Een analoge regeling werd uitgewerkt voor PC 214.

		dere werknemers via opleiding kansen aangeboden krijgen in de sector. -Tegelijk volgde een groot aantal oudere werknemers de voorbije jaren de opleiding tot peter of meter, waardoor ze in staat zijn om nieuwkomers op de werkvloer op te leiden.	- In 2016 hebben **38** textielbedrijven in totaal **44** projecten ingediend met een bereik van **7.170 werknemers.** **2) Inventarisatie van initiatieven** - In het kader van een Europees project werd in de loop van 2013 i.s.m. Attentie Preventie & Bescherming een bevraging georganiseerd in textielbedrijven m.b.t. werkbaar werk. - Uit een 60-tal bedrijven werden tal van initiatieven geïnventariseerd die betrekking hebben op werkbaar werk (opleidingsmogelijkheden, arbeidsmotivatie, werkstress en combinatie van arbeid met gezin). Deze inventaris is aanleiding geweest om goede praktijkvoorbeelden in de sector te verspreiden en een sectorale omkadering uit te werken voor werkbaar werk (zie vorige paragraaf).
129	PC voor de voortbrenging van papierpap, papier en karton / CP pour la production des pâtes, papiers et cartons	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)** 1. De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers: Bedrijfsmaterie 2. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen: Sectorale stimulans dmv de cao `maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid en de vorming' waarin zowel maatregelen voor de risicogroepen als vorming en opleiding aan bod komen **Andere actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 3. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming: **(Bedrijfsmaterie)**	**Opmerken** De (kleine) sector is samengesteld uit enkele grote internationale ondernemingen met een goede vakbondswerking. Binnen dit paritair comité wordt een minimum sectoraal geregeld in een **kaderakkoord** en wordt de uitwerking van maatregelen overgelaten aan de bedrijven die vaak gestuurd worden vanuit de groep. Er zijn **derhalve op dit vlak geen echte sectorale initiatieven.** Het sectoraal akkoord van 9 mei 2017 bevat wel een engagement om de nodige aandacht te besteden aan het aspect werkbaar werk

		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: **(Bedrijfsmaterie)** 5. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden: **(Bedrijfsmaterie)** 6. De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven: **(Bedrijfsmaterie)** 7. De systemen van erkenning van verworven competenties: **(Bedrijfsmaterie)**	
136	PC voor de papier- en kartonbewerking / CP de la transformation du papier et du carton	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)** 1°. <u>De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u> - Geen discriminatie op leeftijdsbasis. - Potentiële rem om oudere werknemers aan te werven (door vraag van werknemer naar SWT) weggewerkt door invoering van een anciënniteit - Uitwerking onthaalprocedure model (werkgroep 2015-2016) <u>2°. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> - Sectoraal opleidingsaanbod toegankelijk voor alle werknemers - CAO risicogroepen en vorming van 22/06/2017 (CCT	- **Andere initiatieven:** **<u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u>** -Verzameling bedrijfsCAO's (nr 104) anoniem gepubliceerd op website FBZ **<u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door sectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u>** -In het kader van het sectorakkoord van 17 mei 2017 werd beslist een budget ter beschikking te stellen van de ondernemingen om op ondernemingsvlak dossiers rond WWW uit te werken onder begeleiding van **een consulent** , waarvan de financiering gebeurt door het FBZ **<u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector</u>**

		n°140596, art 9§3) : 'een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen' 3°. De punten 3° (loopbaanontwikkeling en loopbaan-begeleiding); 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° (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): worden gestimuleerd via een uitwisseling van de ideeën uit de bedrijfscao's op de website van het Fonds voor Bestaanszekerheid 4°. Art.5, 6°: De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven: Veel bedrijven hebben de laatste jaren investeringen gedaan gericht op ergonomie	Het doel van deze maatregel is de best practices te verzamelen, uit te wisselen en een tussenkomst uit te werken/rectorale maatregelen te voorzien voortvloeiende uit deze best practices en open te stellen voor alle ondernemingen **4) Regelingen tot tussenkomsten in de kosten van bepaalde maatregelen** Zie hierboven (3) **5) Mainstreaming, i.e. het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid** De rol van de sectorconsulenten is hierin eveneens belangrijk. Er werden een aantal fiches uitgewerkt ten voordele van de bedrijven waarbij werkbaar werk in een beperkt aantal aspecten wordt belicht. Dit gebeurde in het kader van een werkbaarheidsonderzoek, uitgevoerd via enquête. Daarnaast neemt de nieuwsbrief van het FBZ altijd informatie op over kansengroepen, licht bepaalde organisaties toe. Zeer regelmatig betreft dit de oudere werknemers
143	PC voor de zeevisserij / CP de la pêche maritime	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5)** 1. de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven; - De sociale partners delen mee dat de wachtvergoeding ervoor zorgt dat oudere werknemer in de pool blijven. - Hierdoor kunnen ze uit vrije wil nog steeds mee varen, het gaat hier niet om een verplichting. - Tevens zijn ook het gemiddeld aantal vaartdagen per	/

		jaar gezakt waardoor er meer rustperiodes zijn. Dit zorgt ervoor dat de loopbaan verlengd wordt.	
144	PC voor de landbouw / CP de l'agriculture	**Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :** 2°. <u>Développement des compétences et qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations:</u> Formations spécifiques via Fonds de formation du secteur EDU+ <u>5°. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail</u> En lien avec la formation, dispense de jours d'activités (45 ans et plus : 1 jour ; 50 ans et plus : 2 jours ; 55 ans et plus : 3 jours) La CCT du 05.07.2017 N° 140881 relative au plan pour l'emploi des travailleurs âgés, validité : 2017-2018 <u>6. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail</u> Dans le cadre des formations spécifiques	**Autres initiatives et bonnes pratiques :** **<u>1) Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques auprès des entre-prises du secteur</u>** Politique de formation des travailleurs âgés diffusée auprès des employeurs et travailleurs par les partenaires sociaux **<u>2) Intervention dans le coût de certaines mesures</u>** Jours de dispense d'activité pour formation pris en charge par le fonds sectoriel
145	PC voor het tuinbouw-bedrijf / CP pour les entreprises horti-coles	**Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :** <u>2°. Développement des compétences et des qualifica-tions des travailleurs, y compris l'accès aux formations</u> Formations spécifiques via Fonds de formation du secteur EDU+ <u>5°. Possibilités d'adapter le temps de travail et les</u>	**1) <u>Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques auprès des entre-prises du secteur</u>** Politique de formation des travailleurs âgés diffusée auprès des em-ployeurs et travailleurs par les partenaires sociaux **2) <u>Intervention dans le coût de certaines mesures</u>** Jours de dispense d'activité pour formation pris en charge par le fonds

		conditions de travail En lien avec la formation, dispense de jours d'activités (45 ans et plus : 1 jour ; 50 ans et plus : 2 jours ; 55 ans et plus : 3 jours) La CCT du 05.07.2017 N° 141610 relative au plan pour l'emploi des travailleurs âgés, validité : 2017-2018, validité: 2017-2018 6°. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail Dans le cadre des formations spécifiques	sectoriel
201 Et **202.01**	PC voor de zelfstandige Kleinhandel / CP du commerce de détail indépendant PSC voor de middelgrote levensmiddelenbedrijven / SCP pour les moyennes entreprises d'alimentation	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 3. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming **-MENTORSHIP** **WAT?** PMOcvba, het door het Sociaal Fonds erkende opleidingscenter van de UNIZO Winkelraad, ontwikkelde een 1-daagse training "winkelmentor", erkend door de FOD Werk en het Sociaal Fonds, waarin - naast de basistheorie - vooral gewerkt wordt met praktijkgerichte workshops gekoppeld aan actuele winkelsituaties. **VOOR WIE?** Werknemers in de retailsector die hun jarenlange ervaring willen doorgeven aan jonge en/of nieuwe medewerkers. **WAAR EN WANNEER?** De opleiding gaat bij voorkeur door op het winkelpunt. Na het intakegesprek door onze PMO trainer	**Andere initiatieven:** 1) In het sectorakkoord 2015 – 2016 (cao van 30.06.2015 nr 128557) hebben de sociale partners van het PC 201 het volgende afgesproken in functie van de doelgroepen van jongere en oudere werknemers : Overeenkomstig het koninklijk besluit van 19 februari 2013 tot uitvoering van artikel 189, vierde lid, van de wet van 27 december 2006 houdende diverse bepalingen (I) (B.S. 8 april 2013), dient 0.05% van de loonmassa, voorbehouden te worden ten gunste van één of meerdere groepen opgesomd in artikel 1 van het koninklijk besluit van 19 februari 2013. Van de 0.05 % van de loonmassa waarvan hiervoor bepaald, dient de helft besteed te worden aan de werknemers bepaald in artikel 2 van het koninklijk besluit. Ter invulling van de wetgeving op de risicogroepen en de aanbeveling inzake de ingroeibanen zal in het kader van een gesloten enveloppe van 300.000 EUR, afkomstig uit de reserves van het sociaal fonds, onderhandeld worden over een mogelijke wijziging van de modaliteiten van de bestaande premies.

		gaan we aan de slag met de oudere medewerkers. Zij volgen 1 dag opleiding. Na een periode van enkele weken kan er optioneel een opvolgingsdag (coaching) georganiseerd worden. **HOE?** De opleiding is opgebouwd rond 4 pijlers 1. communicatie: hoe effectief communiceren als mentor 2. coachen en groeien: het geloof in de "coachee" 3. observeren en noteren: notities bijhouden en opvolgen 4. opleidingsplan opstellen	150.000 EUR zal voorbehouden worden voor onder meer de premie beroepsopleiding (waaronder de opleiding `Mentorship' waar oudere werknemers een dagopleiding krijgen rond coaching van nieuwe en jongere werknemers op de werkvloer <u>2) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector</u> In het **<u>vakblad Buurtsuper.be</u>** werd afgelopen jaar artikels & praktijkgetuigenissen gepubliceerd over 'Mentorship' in de zelfstandige supermarkten <u>3) Mainstreaming, i.e. het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid</u> PMOcvba, het door het Sociaal Fonds erkende opleidingscenter van UNIZO Winkelraad, heeft een pocket uitgegeven waarbij de specifieke toegevoegde waarde van oudere werknemers wordt gesensibiliseerd bij de ondernemingen / werknevers. Tegelijkertijd werd een blog hierover ontwikkeld met getuigenissen van oudere werknemers: http://www.pmocvba.be/collegasmakenplezier
219	PC voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing / CP pour les services et les organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité	**Actions à mettre en œuvre au niveau d'entreprise :** 1. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations 2. Développement de la carrière et de l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise 3. Possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée à l'évolution des facultés et des compétences des travailleurs	**Autres initiatives et bonnes pratiques :** 1) <u>Inventaire des mesures et méthodes suivis</u> : Demande aux entreprises de transmettre leur plan à la présidente de la CP ; 2) <u>Assistance par les experts sectoriels pour l'identification, l'élaboration et l'évaluation de mesures au niveau de l'entreprise :</u> -Pas de manière paritaire et formelle de la part de la CP. -Assistance possible par l'organisation patronale et par les organisations syndicales 3) <u>Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques</u> :

		4. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail : Aussi la possibilité sectorielles du crédit-temps fin de carrière 5. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psycho-sociaux entravant le maintien au travail	-Pas de manière paritaire et formelle de la part de la CP. -Assistance possible par l'organisation patronale et par les organisations syndicales 4) la possibilité sectorielle du crédit-temps fin de carrière **<u>Recommandation sectorielles du 03.11.2015 :</u>** **Domaines d'action concrets :** Afin de rendre le travail soutenable, des initiatives peuvent être prises dans <u>trois domaines clés</u> : <u>1. Formation et motivation:</u> travail offrant suffisamment de possibilités d'apprentissage et étant suffisamment motivant <u>Actions possibles</u> : a. Développer le rôle de coach/mentor des travailleurs expérimentés ; b. Former à des compétences de direction ; c. Prévoir un accompagnement interne de la carrière et des possibilités de formation ; d. Renforcer les possibilités en matière de rotation e. Offrir des conditions de travail motivantes <u>2. Stress au travail:</u> travail ne générant pas trop de stress <u>Actions possibles</u> : a. Réaliser une analyse des risques dans le cadre d'une politique de prévention des risques psychosociaux au travail (burn-out, notamment) ; b. Mettre l'accent sur la charge de travail par le biais d'actions de sensibilisation, de formations et d'évaluations objectives lorsque cela s'avère souhaitable c. Prendre en compte l'importance de l'ergonomie d. Organiser des entretiens de réintégration structurés lors de la reprise du travail e. Organiser la détente sur le lieu de travail : mesures visant à améliorer la santé mentale et physique des travailleurs f. Garantir un degré d'autonomie suffisant des travailleurs dans le cadre de l'exécution de leur fonction.

			3. Équilibre travail-vie privée : travail permettant un équilibre adéquat entre vie privée et vie professionnelle Actions possibles : a. Informer et faciliter l'accès aux possibilités existantes de réduction du temps de travail ou de temps partiel (crédit-temps et emplois de fin de carrière, occupation à temps partiel volontaire) en tenant compte de l'organisation du travail ; b. Adapter l'organisation du travail en termes de lieu et d'heures de travail (organisation du temps de travail/ flexibilité et lieu de travail/mobilité) en tenant compte des limites de la disponibilité. Il est demandé aux entreprises d'intervenir dans ces domaines clés selon leurs possibilités en tenant compte de leur organisation, en concertation avec le conseil d'entreprise (ou le CPPT ou la délégation syndicale), et **de rendre compte de ces efforts à la CP sur une base annuelle, en lui transmettant le plan pour l'emploi dont il est question dans la CCT n° 104.**
221	PC voor de bedienden uit de papiernijverheid / CP des employés de l'industrie papetière	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 1. De selectie en indienstneming van nieuwe Werknemers: Bedrijfsmaterie 2. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen: Sectorale stimulans dmv de cao 'maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid en de vorming' waarin zowel maatregelen voor de risicogroepen als vorming en opleiding aan bod komen. Punten 3-4-5-6-7 (art. 5 cao nr 104):	**Remarque :** De (kleine) sector is samengesteld uit enkele grote internationale ondernemingen met een goede vakbondswerking. Binnen dit paritair comité wordt een minimum sectoraal geregeld in een kaderakkoord enwordt de uitwerking van maatregelen overgelaten aan de bedrijven die vaak gestuurd worden vanuit de groep. Er zijn derhalve op dit vlak geen echte sectorale initiatieven. Het sectoraal akkoord van 9 mei 2017 bevat wel een engagement om de nodige aandacht te besteden aan het aspect werkbaar werk.

		Bedrijfsmaterie	
222	PC voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking / CP des employés de la transformation du papier et du carton	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** <u>1. De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u> - Geen discriminatie op leeftijdsbasis. - Potentiële rem om oudere werknemers aan te werven (door vraag van werknemer naar SWT) weggewerkt door invoering van een anciënniteit - Uitwerking onthaalprocedure model (werkgroep 2015-16) <u>2. De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> - Sectoraal opleidingsaanbod via Cevora toegankelijk voor alle werknemers - CAO risicogroepen en vorming van 22/06/2017 : 'een goede spreiding over de verschillende niveaus/klassen' <u>3. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming:</u> Punten 3-4-5-6 (cao nr104) worden gestimuleerd via een uitwisseling van de ideeën uit de bedrijfscao's op de website van het Fonds voor Bestaanszekerheid <u>6. De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven:</u> Veel bedrijven hebben de laatste jaren investeringen	**Andere initiatieven:** **<u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u>** Verzameling CAO's anoniem gepubliceerd op website FBZ **<u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door rectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u>** In het kader van het sectorakkoord van 17 mei 2017 werd beslist een budget ter beschikking te stellen van de ondernemingen om op ondernemingsvlak dossiers rond WWW uit te werken onder begeleiding van een consulent, waarvan de financiering gebeurt door het FBZ 136 **<u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector:</u>** Het doel van deze maatregel is de best practices te verzamelen, uit te wisselen en een tussenkomst uit te werken/sectorale maatregelen te voorzien voortvloeiende uit deze best practices en open te stellen voor alle ondernemingen **<u>4) Regelingen tot tussenkomsten in de kosten van bepaalde maatregelen</u>** Zie hierboven **<u>5) Mainstreaming, i.e. het incorporeren van de aandacht voor oudere werknemers in de diverse domeinen van ondernemingsbeleid:</u>** De sectorconsulenten van het FBZ 136 hebben een aantal maatregelen

		gedaan gericht op ergonomie	uitgewerkt voor de bedrijven van de sector. De leden van het FBZ 136 zijn evenwel dezelfde als die van het sociaal fonds 222. Er werden een aantal fiches uitgewerkt ten voordele van de bedrijven waarbij werkbaar werk in een beperkt aantal aspecten wordt belicht. Dit gebeurde in het kader van een werkbaarheidsonderzoek, uitgevoerd via enquête. Daarnaast neemt de nieuwsbrief van het FBZ altijd informatie op over kansengroepen, licht bepaalde organisaties toe. Zeer regelmatig betreft dit de oudere werknemers
226	PC voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek / CP pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique	**Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :** 1. <u>Sélection et engagement de nouveaux travailleurs :</u> - <u>primes d'embauche (PDF, 30 KB)</u> Les entreprises ont droit, dans certaines conditions, à une prime forfaitaire (2500€) payée par le fonds social pour chaque employé qu'ils engagent dans les liens d'un contrat à durée indéterminée et au moins dans un régime de travail à mi-temps. (CCT du 05/10/2015 n° 130458, validité : 17/11/2017 – durée indéterminée). 2. <u>Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations:</u> - CCT du 12 juin 2017 (n°140025) concernant les engagements de formation: Au sein du contingent de 6 jours, en moyenne 2 jours seront réservés pour les employés de 45 ans et plus (art. 3, § 1) ; les formations de LOGOS sont ouvertes pour tous les employés de la CP 226. 3. <u>Développement de la carrière et de l'accompagnement de carrière:</u>	1) <u>Innovations :</u> Le fonds social est chargé de l'élaboration ou de la modification des mesures d'emploi en faveur des groupes à potentiel dans le secteur dans les limites du budget existant et sans frais supplémentaires pour les employeurs (Protocole d'accord 2017-2018 du 8 mai 2017, point 8).

		- Formations LOGOS (Fonds de formation CP 226) : rôle de tuteur, Introduire le tutorat dans les entreprises, … 4. Possibilités d'obtenir via mutation interne une fonction adaptée: - Recommandation du 29 juin 2011 de la CP 226 : les partenaires sociaux souscrivent la recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 du CNT en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises. 5. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail: - CCT du 12 juin 2017 relative au crédit-temps: emplois de fin de carrière et primes complémentaires pour les employés âgés de plus de 55 ans. 6. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail: - Formation LOGOS : Comprendre, prévenir et gérer le stress. 7. système de reconnaissance des compétences acquises: - Collaboration entre LOGOS et AHOVOKS dans le cadre des dossiers de qualification professionnelle. Voyez également : http://www.logosinform.be/fr/employeurs/politique-de-competence	
306	PC voor het verzekeringswezen /	**Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :** 1°. Sélection et engagement de nouveaux travailleurs	**Autres initiatives et bonnes pratiques :** **1) Assistance des travailleurs et employeurs par les experts sectoriels**

	CP des entreprises d'assurances	Initiative www.observo.be : « job opportunities » (relai des sites « emploi » propres aux entreprises) 2°. Développement des compétences et des qualifications des travailleurs, y compris l'accès aux formations Centre de formation sectoriel géré paritairement FOPAS – offre variée – tenant compte de l'évolution des métiers… 3°. Développement de la carrière et de l'accompagnement de carrière au sein de l'entreprise Recommandation des partenaires sociaux afin de de suivre les « modules de formation (coaching) relatifs à l'accompagnement de carrière individuel » & développement d'un outil « Compass » au sein du FOPAS en vue d'identifier les compétences manquantes dans le cadre de la fonction 5°. Possibilités d'adapter le temps de travail et les conditions de travail Mesures sectorielles favorables aux crédit-temps 6°. La santé du travailleur, la prévention et la possibilité de remédier aux obstacles physiques et psychosociaux entravant le maintien au travail Recommandation de pistes concrètes en matière de lutte et de prévention du stress au travail (dont certaines visent les 45+ en particulier) 7°. système de reconnaissance des compétences acquises À examiner par la suite dans le cadre des projets,	**pour l'identification, l'élaboration et l'évaluation de mesures au niveau de l'entreprise** Etude de Vigor Unit « Review ageing workforce » (2016) **2)Diffusion d'informations sur les bonnes pratiques auprès des entreprises du secteur** A examiner par la suite dans le cadre des négociations 2017-2018 sur la base de l'étude de Vigor Unit

		notamment suite à l'étude de Vigor Unit cf. pt2	
318.02	PSC voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap SCP pour les services des aides familiales et des aides seniors de la Communauté flamande	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 1°. <u>De selectie en indienstneming van nieuwe werknemers:</u> - De diensten voor gezinszorg stellen hun opleidingscentrum voor verzorgenden, erkend door het Vlaams Agentschap, open voor de risicogroepen. De bedoeling is hen op te leiden tot volwaardige beroepskrachten met een erkend bekwaamheidsattest. In de praktijk leidt dit tot een grote instroom van oudere leeftijdsgroepen. **(CAO 21/09/2017 nr. 141961 betreffende de beroepsopleiding van risicogroepen art.4)** - Ook levert de sector grote inspanningen op het vlak van inservice-training binnen de dienst. 2°. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> - De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. Er wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend die in 2016 gelijk is aan het aantal voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 7,1 uren. - Het vormings- en opleidingsplan in de onderneming zorgt er voor dat alle verschillende functies hierin aan bod komen en dat het aantal uren vorming dat per functie is vastgelegd in de wetgeving of bij cao wordt gerealiseerd. Voor de logistieke hulpen	**<u>1. Andere initiatieven voorzien door de sector:</u>** - In 2013 deed VIVO, het sectoraal opleidingsinstituut voor de social-profitsector, in aanvulling op de werkbaarheidsmonitor een grootschalig kwalitatief onderzoek naar de beleving van het werk door de medewerkers uit onder meer de gezinszorg (PC 318.02), Vivo zette door onderzoek in op het concreter maken van de werkbaarheidsresultaten van de werkbaarheidsmonitor en hoe ze worden ervaren door de medewerker. Aanvullend op de werkbaarheidsmonitor bevroegen zij 1046 medewerkers uit de sector diepgaand naar de kwaliteit van hun arbeid. Zij brachten ook 21 leidinggevenden of HR-medewerkers uit de vijf sectoren samen en gingen hier-over met hen in gesprek. Dit onderzoek leidde tot een rapport met een korte oplijsting van specifieke aandachtspunten per deelsector en brochure met concrete tips voor medewerkers en leidinggevenden. Op basis van de resultaten zet Vivo onder meer volgende acties op: • lerende en ondersteunende netwerken voor leidinggevenden in de social profit • nieuw thema in het HR-aanbod : "Het opzetten van een stressbeleid in de organisatie" • opleiding en coaching "sterker op het werk door verbindende communicatie" voor medewerkers aan • nieuwsbrief en blogpost rond werkbaar werk • nieuwe website met informatie en tips rond werkbaar werk voor medewerkers, leidinggevenden en organisaties http://www.vivosocialprofit.org **<u>2. Innovatie / Andere</u>** Evaluatie obv onderstaande uitdagingen: • Taakuitzuivering tussen de gezinszorg en de aanvullende thuiszorg. • Digitalisering van het registratieproces van de dienstverlening. • Samenwerkingen met de thuisverpleging. • Inspanningen in het kader van de vorming van verzorgenden en zorgkundigen (project 30-30, project 275u). • Garantie van de continuïteit van de zorg en afspraken over de flexibili-

		bedraagt het aantal uur vorming minimaal 10 uur. **(cao 22/06/2016 – nr. 134527 betreffende de vorming)** Voor de dienstenchequemedewerkers werkzaam binnen het PsC 318.02 bedraagt het aantal uur vorming op jaarbasis 10 uur. **(cao 05/06/2014 – nr. 122707 betreffende de loon-en arbeidsvoorwaarden)** <u>3°. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming:</u> - Sectorale afspraken rond knipperlichtmeter (minstens om de 3 jaar) om de draagkracht en de draaglast van de medewerker in kaart te brengen. <u>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</u> - Via de projecten "3030" en "Via Vorming hogerop" kunnen jaarlijks respectievelijk 40 en 10 logistieke hulpen of dienstencheques-medewerkers een opleiding tot verzorgende/zorgkundige volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. Verzorgenden die op vraag van de dienst de kwalificatie van zorgkundige behalen om bijvoorbeeld te kunnen worden ingeschakeld in een project kunnen de opleiding tot zorgkundige kosteloos volgen in arbeidstijd. - De werkgevers engageerden zich tot het organiseren van een verkort traject tot zorgkundige ten belope van 275 uur. Voor dit verkort traject werden middelen voorzien door de VDAB voor 230 personen in 2014,	teit. • Werkbare loopbaan • Duurzame mobiliteit • Einde loopbaan (vermindering arbeidsprestaties en landingsbaan) **(cao 04/12/2014 – nr. 124822)** **<u>3. Goede praktijken van organisaties uit de sector:</u>** **Recrutering:** - Leeftijdsneutrale selectie van medewerkers - Voorrang aan cursisten vanuit risicogroepen uit de opleiding 'Polyvalent verzorgende' - Inzake validering van Elders Verworven Competenties: handboek competentiemanagement, met een werkboek voor begeleiders, een competentiewoordenboek en een draaiboek selectiegesprekken Basiswerkers **Integratie nieuwkomers en aan het werk houden van nieuwkomers:** - peter-/meterschap bij de aanwerving nieuwe werknemers - aandacht voor duurzaam personeelsbeleid, met oa. uitwerken van diversiteitsplan - interne verspreiding van vacatures, ook mbt projecten **Aanpassing arbeidsomstandigheden:** - tevredenheidsmetingen bij medewerkers om te peilen naar het welzijn op het werk en psychosociale risico's, gekoppeld aan actieplannen - beleid waar medewerkers tot na de pensioenleeftijd kunnen blijven werken of een pensioen kunnen combineren met werk - uitgewerkt preventiebeleid rond ergonomie - overstap van gezinsverzorgende naar kraamverzorgende en vice versa - zorgen voor duidelijke cijfers rond leeftijdsgroep, via leeftijdsscan en verzamelen van cijfergegevens om beleid uit te werken en aan te passen - werken met focus- of klankbordgroepen, zodat medewerkers actief betrokken worden bij het uitwerken en evalueren van

		460 personen in 2015 en 65 personen in 2016. Deze plaatsen zijn voorbehouden aan onvrijwillig deeltijds tewerkgestelden. Voor 200 verzorgenden die niet in aanmerking komen om een verkort traject tot zorgkundige te volgen met middelen voorzien door de VDAB wordt, gespreid over 2 jaar, door de diensten voorzien in een tussenkomt in de helft van het inschrijvingsgeld om een verkort traject tot zorgkundige te volgen in CVO's. **(cao 22/06/2016 – nr. 134527 betreffende de vorming**) - De dienstenchequewerknemers werkzaam binnen het PsC 318.02 hebben voorrang bij interne vacatures in het kader van de aanvullende thuiszorg. **(cao 05/06/2014 – nr. 122707 betreffende de loon-en arbeidsvoorwaarden)** <u>5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u> - Recht op halftijdse of 1/5 landingsbaan voor werknemers tewerkgesteld in een zwaar beroep, in een regime met nachtprestaties of met een lange loopbaan **(cao 29/03/2017 – nr. 139634)** - Vanaf 1 januari 2012 wordt een dag anciënniteitsverlof ingevoerd voor de dienstencheques-werknemers met 5 jaar anciënniteit **(cao 11/06/2012 – nr. 115286)** - Toekenning van 5 aanvullende verlofdagen vanaf 35 jaar tot en met 44 jaar **(cao 06/12/2001 nr. 64315)** - Vrijstelling van arbeidsprestaties met behoud	het beleid **Aanpassing arbeidstijdregeling:** - grote mogelijkheid om deeltijds te werken - mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid - onderzoek naar mogelijkheden van zelfsturing bij de basismedewerkers **Levenslang leren:** - persoonlijk ontwikkelingsplan voor werknemers om nood aan opleiding te plannen - opleiding veerkracht en welzijn tijdens het werk - loopbaangesprek op 60 jaar om verdere loopbaanverwachtingen te bespreken - opleiding rugsparend werken - aanstellen van 'themaverzorgenden', die na extra vorming rond specifieke thema's advies en ondersteuning kunnen geven aan collega's

		van het loon vanaf de leeftijd van 45 jaar • 12 dagen per kalenderjaar vanaf 45 jaar • 24 dagen per kalenderjaar vanaf 50 jaar • 36 dagen per kalenderjaar vanaf 55 jaar **(cao 22/03/2006 – nr. 79572)** - Recht op tijdskrediet, loopbaan-vermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een half-tijdse betrekking **(cao 03/05/2017 – nr. 140013)** 6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven</u>: - De opleiding heffen en tillen is voorzien binnen het opleidingscentrum. Het basisvormings-pakket voorziet meerdere opleidingen in het kader van preventie en welzijn op het werk: - Omgaan met agressie en conflicten - Omgaan met stress - Preventie mbt biologische en chemische agentia - Preventie inzake arbeidsongevallen	
319.01	PSC voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 2°. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> - Bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen. Hierbij is er specifieke aandacht voor werknemers vanaf 50 jaar.**(CAO**	**Andere initiatieven:** 1) In 2013 deed VIVO, het sectoraal opleidingsinstituut voor de social-profitsector, in aanvulling op de werkbaarheidsmonitor een grootschalig kwalitatief onderzoek naar de beleving van het werk door de medewerkers uit onder meer sector 319.01. Vivo zette door onderzoek in op het concreter maken van de werkbaarheidsresultaten van de werkbaarheidsmonitor en hoe ze worden ervaren door de medewerker. Aanvullend op de werkbaarheidsmonitor

		28/11/2016 - **nr. 136786)** - Vorming: De sociale partners engageren zich om elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd. Er wordt aan de werknemers een collectieve opleidingstijd op het niveau van de onderneming toegekend. Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt berekend als volgt: *voor het jaar 2014: het aantal werknemers tewerkgesteld in de onderneming op 1 january 2014 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 9,6 uren.**(CAO 23/05/2013** - **nr. 115896)** <u>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</u> - Via het project "Via vorming hogerop" Kunnen medewerkers een opleiding volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. <u>5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u> - Recht op uitkering vanaf 55 jaar met Halftijdse of 1/5 landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. **(CAO 20/04/2017** - **nr. 139298)** - Vrijstelling van arbeidsprestaties met Behoud van het loon vanaf de leeftijd van 45 jaar: • 12 dagen per kalenderjaar vanaf 45 jaar • 24 dagen per kalenderjaar vanaf 50 jaar	bevroegen zij medewerkers uit de sector diepgaand naar de kwaliteit van hun arbeid. Zij brachten ook 21 leidinggevenden of HR-medewerkers uit de sectoren samen en gingen hierover met hen in gesprek. Dit onderzoek leidde tot een rapport met een korte oplijsting van specifieke aandachtspunten per deelsector en brochure met concrete tips voor medewerkers en leidinggevenden. Op basis van de resultaten zet Vivo onder meer volgende acties op: • lerende en ondersteunende netwerken voor leidinggevenden in de social-profit • nieuw thema in het HR-aanbod : "Het opzetten van een stressbeleid in de organisatie" • opleiding en coaching "sterker op het werk door verbindende communicatie" voor medewerkers • nieuwsbrief en blogpost rond werkbaar werk • nieuwe website met informatie en tips rond werkbaar werk voor medewerkers, leidinggevenden en organisaties http://www.vivosocialprofit.org

		• 36 dagen per kalenderjaar vanaf 55 jaar **(CAO 9/11/2001- PC 319.01** en **17/12/2001** - **PC 319** - **nr. 63360)** - Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en Landingsbanen **(CAO 28.6.2017** -**nr.140827)** 6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belem-meringen om aan het werk te blijven</u> - Oprichting van ICOBA* in 2004 door VOHI; - Kennis en expertisecentrum Agressie-problematiek; - Vormingen en Opleidingen aangeboden door VOHI i.s.m. VIVO **(CAO 28/11/2016 — nr. 136786)** *ICOBA= (Iedereen Competent in het Beheersen van Agressie VOHI= (Het Sociaal Fonds voor de Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen (Sociaal Fonds VOHI) VIVO= Het Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de social profit**.**	
322	PC voor de uitzendarbeid en de erkende onderne-mingen die buurtwerken of -diensten leveren CP pour le travail intéri-maire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité	**Domaines d'action (art.5 CCT n°104) :** 1. <u>Sélection et engagement de nouveaux travailleurs</u> Actions axées sur la mise au travail des travailleurs âgés : 1) CCT du 10/11/2015 contenant la mise au travail des groupes à risque : - promotion d'initiatives par les entreprises de travail intérimaire au profit des demandeurs d'emploi âgés de 44 ans et qui comptent au moins 1 jours de chômage	**Autres initiatives et bonnes pratiques :** 1) <u>Initiatives du Fonds de formation pour les intérimaires axées sur les travailleurs de 50 ans et plus:</u> - organisation des sessions d'informations : plus de 300 participants âgés de 50 ans et plus ; - le « werkgroepen duurzame loopbanen Vlaams –Brabant (réseau ouvert carrières durable) - développement du projet : Originele sollicitatietechnieken voor

		2) Déjà en 1991, le secteur du travail intérimaire s'était posé en pionnier en matière d'encadrement des travailleurs âgés, avec la CCT du 21/05/1991 prévoyant « la promotion d'initiatives pour l'emploi en faveur des chômeurs de 50 ans et plus ; 3) mise en place par certaines entreprises de travail intérimaire des agences d'intérim spécialisées dans l'encadrement et la mise au travail des travailleurs âgés. Ces agences d'intérim spécialisées permettent une gestion du personnel modulée en fonction de l'âge et axent ainsi leurs services sur le développement, l'utilisation et le maintien des capacités, des connaissances et de l'expérience des travailleurs âgés en tenant compte de l'évolution des possibilités et des besoins.	50+ werkzoekenden » (techniques originales pour postuler pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus) : élaboration de la technique de CV Vidéo. 2) <u>Résultat positif de ces actions et projets</u>: Evolution du nombre de travailleurs intérimaires âgés : en 2006 les travailleurs intérimaires de plus de 45 ans étaient un peu plus de 34.000. Ce chiffre a doublé en 10 ans pour atteindre 69.000 en 2016, soit près de 17% du nombre total de travailleurs intérimaires (dont 44.881 travailleurs intérimaires de 50 ans et plus).
324	PC voor de diamantnijverheid en –handel CP de l'industrie et du commerce du diamant	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 2°. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> - Cursus Meesterslijper <u>5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden:</u> - CAO bijkomende vacantiedagen +56 jarigen 6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven</u> - Gemeenschappelijk Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)	**Andere initiatieven:** <u>1) Inventaris van de genomen maatregelen en methodes van opvolging</u> - Aanvullend pensioen <u>2) Bijstaan van werknemers en werkgevers door rectorale deskundigen in het identificeren, uitwerken en evalueren van maatregelen op het niveau van de onderneming</u> - Gemeenschappelijk Comité Preventie en Bescherming op het Werk - Sectorconsulent <u>3) Het verspreiden van kennis over beste praktijken bij de ondernemingen in de sector:</u> - Sectorconsulent

329.01	PSC voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap SCP pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande		**Andere initiatieven:** - CCT du 15.12.2003 (n° 69894) inzake vrijstelling van arbeids-prestaties voor oudere werknemers in de socioculturele sectoroverzicht - CCT du 28.11.2006 (n°81531) tot vrijstelling van arbeidspresta-ties voor oudere werknemers
330	PC voor de gezondheidsin-richtingen en –diensten CP des établissements et des services de santé	**Actiegebieden voorzien door de CAO nr. 104 (art.5):** 2°. <u>De ontwikkeling van de competenties en kwalifica-ties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen:</u> - Bevordering van initiatieven ten behoeve van risicogroepen: Hierbij is er specifieke aandacht voor werknemers vanaf 50 jaar: (CAO 9/12/2013 tot wijziging CAO 20/04/2009 – nr. 119558) **Vormingen goedgekeurd in het kader van de BE-V**Vorming: De sociale partners engageren zich om de werkne-mers de mogelijkheid te geven vorming te genieten tijdens de arbeidstijd. Er wordt aan de werknemers een collectieve ople-dingstijd op het niveau van de onderneming toege-kend. Deze opleidingstijd op het niveau van de onderneming wordt berekend als volgt: voor het jaar 2014: het aantal werknemers tewerkge-steld in de onderneming op 1 januari 2014 uitgedrukt in voltijds equivalenten, vermenigvuldigd met 7,5 uren. In ieder geval zal tijdens de komende jaren tenminste het niveau van vormings-inspanningen van 2014 wor-den aangehouden. (CAO 2/10/2013 – nr. 117665)	

		3°. De loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming: - Overzicht van vaardigheden (vormingsfond-sen – FR aanbod), aandacht voor de werknemers die ten minste 45 jaar zijn 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 - Project 600 – Opleiding Verpleegkundigen Via het project kunnen medewerkers een opleiding volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbehoud. (CAO 13/02/2017 – nr. 138560) Opstap naar Verpleegkunde (Project 360): Het SFRG financiert bijkomend vormingsverlof en inschrijvingskosten - Pilootproject tot Zorgkundige: Via het project kunnen medewerkers een deeltijdse opleiding volgen tijdens de arbeidstijd en met loonbe-houd. (CAO 13/02/2017 – nr. 138555) Opstap naar Zorgkundige: Het SFRG financiert bijkomend vormingsverlof en inschrijvingskosten 5°. De mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden: - Recht op uitkering vanaf 55 jaar met halftijd-se of 1/5 landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in	

		moeilijkheden of herstructurering. **(CAO 8/05/2017 – nr. 139599)** - Recht op tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen **(CAO 12/06/2017 tot wijziging CAO 2/10/2013 – nr. 140261)** - Vrijstelling van arbeidsprestaties en toekenning van bijkomend verlof ten voordele van bepaalde categorieën personeelsleden Werknemers met basisrecht & Gelijkgesteld personeel: • vanaf 45 jaar 96 uren • vanaf 50 jaar 192 uren • vanaf 55 jaar 288 uren vrijstelling per jaar Restgroep: • vanaf 50 jaar 38 uren • vanaf 52 jaar 76 uren • vanaf 55 jaar 152 uren vrijstelling per jaar **(CAO 26/10/2005 – PC 305 – nr. 78221)** 6°. <u>De gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven</u> - Vormingen en Opleidingen aangeboden door het SFRG. Vb: • Burnout ; Heffen en tillen; Omgaan met agressie en conflicten; Omgaan met stress **(CAO 9/12/2013 tot wijziging CAO 20/04/2009 – nr. 119558)**	

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Aperçu des CCT sectorielles / Situation au 31.12.2017

Par Maurice Bigango et Anne Burny

Aperçu sectoriel des mesures en faveur du maintien au travail des travailleurs âgés de 45 et plus

1) Mesures concernant l'application de la CCT n° 104 du CNT dans les accords sectoriels

2) Jours de dispenses de prestations avec maintien de la rémunération : secteur non-marchand.

3) Jours de congés de fin de carrière liés à l'âge

1) Mesures concernant l'application de la CCT n° 104 du CNT dans les accords sectoriels

Nombre	Nr. PSC	Paritaire (Sub) comités	Datum et Registratienr Duurtijd	Titel CAO	Description de la mesure
1	102.09	l'industrie des carrières de calcaire non taillé et des fours à chaux, des carrières de dolomies et des fours à dolomies de tout le territoire du Royaume	**CCT du 26.09.2017 n°143082**	**Protocole d'accord 2017 - 2018**	**Travailleurs âgés** a) les interlocuteurs sociaux reconnaissent qu'il est de leur intérêt mutuel de permettre une adaptation et un allègement des fins de carrières pour les travailleurs âgés. Les interlocuteurs sociaux prennent l'engagement d'investiguer, tant au niveau sectoriel qu'en entreprise, toutes les pistes pour permettre de préserver la santé de ces travailleurs. Parmi ces pistes figure l'application des formules dites de «crédit-temps fin de carrière » via la CCT n°103, mais également la CCT n°104 concernant le plan pour l'emploi des travailleurs âgés. La mise en oeuvre de ces dispositifs devra se traduire par des avancées concrètes et mesurables tenant compte de la situation et des contraintes propres à chaque entreprise, mais également des besoins des travailleurs âgés.
2	104	PC voor de ijzernijverheid CP de l'industrie sidérurgique	CCT du 09.06.2017 n°140007 Durée : jusqu'au 21/12/2018	**Accord sectoriel 2017-2018**	**Section** 2 - **Formation professionnelle** 2.1. 1. Cadre sectoriel en matière de formation: - Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation b) Le secteur recommande aux entreprises d'examiner à leur niveau les besoins spécifiques propres à certains groupes cible, tels que les travailleurs moins qualifiés ou fragilisés, les jeunes**, les travailleurs plus âgés (45 ans et plus)** et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins. **2.1.5. Tutorat** Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences. A cet effet, le secteur charge le groupe de travail paritaire d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants: • le profil, les bases pédagogiques, et la formation du tuteur,

					• la possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur, (…)
3	105	PC voor de non-ferro metalen CP des métaux non fer-reux	CCT du 12.06.2017 n°140031 Validité : 01/01/2017 – 30/06/2019	**Protocole d'accord 2017-2018** (Art.16 §1er al.7Plans de formation)	§ 1. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1er avril un plan de formation d'entreprise. Lors de la concrétisation des besoins de formation, une attention particulière sera accordée aux **travailleurs âgés.**
4	106.02	PSC voor de betonindus-trie / de l'industrie du béton	La CCT du 02/12/2015 (N° 131265) Validité : Du 01/01/2015 – DI AR 15/07/2016 MB 02/03/2017	**Prime de continua-tion**	Art.3 Prime de **€ 200,00/ mois** à partir du moment où l'intéressé satisfait à toutes les conditions pour pouvoir bénéficier du RCC. Le droit à cette prime subsiste durant toute la période de validité de la CCT, au plus tard le mois qui précède la pension légale.
5	112	CP des entreprises de garage / PC voor het garagebedrijf	CCT du 27.06.2017 n°140616 Durée : jusqu'au 31/12/2018 AR 31/01/2018	**Accord national 2017-2018**	**CHAPITRE V. - Travail faisable** **Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable** Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un groupe de travail "travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travail-leurs âgés et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou l'autre fonction, ...
6	116	CP de l'industrie chimi-que / PC voor de scheikundige nijverheid	CCT du 17/06/2015 n°128208 / co/116 Durée : jusqu'au 31/12/2017	**Accord national 2015-2016** **Art.8**	**Fonds démographie** Art 8.- Dans le cadre des défis démographiques et des consé-quences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un FSE, **Fonds démographie**. Ce Fonds démo-graphie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisa-tion du travail, la CCT n° 104, le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative). Les employeurs verseront à cette fin **une cotisation de 0,15% des**

					salaires bruts des ouvriers à partir du 1er janvier 2016, qui sera perçue par l'ONSS
			CCT du 19/10/2016 n°135701 / co/116 validité : 1/1/2016 – DI date d'évaluation: 31/12/2019 AR 30/08/2017 MB 10/10/2017	**Financement de plans démographie** (Voir conditions dans la CCT)	Art. 3 §2. La présente CCT a pour but: Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une organisation du travail efficace A cette fin, des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.
7	117	PC voor de petroleumnijverheid en –handel /de l'industrie et du commerce du pétrole	CCT du 15/10/2015 (N° 130546/ co/ 117) Validité: 01/01/2015 - DI AR 16/08/2016 MB 19/09/2016	**Le passage définitif du travail en équipes en travail de jour avec prime**	50 ans + 20ans d'ancienneté : **primes d'équipes obtenues durant les 4 mois** 53 ans + 15 ans d'ancienneté : **8 mois de primes** d'équipes 56 ans + 10 d'ancienneté **: 12 mois de primes** d'équipes
8	118	CP de l'industrie alimentaire / PC voor de voedingsnijverheid	CCT du 29/06/2015 N° 129450/co/118 Durée : 1/1/2015 – durée indéterminée	**Programmation sociale 2015/2016 du 29 juin 2015** **Art.19**	**Travail de qualité** Les parties marquent leur accord pour étudier la problématique du travail de qualité et pour rassembler des informations objectives scientifiques pendant la période 2015-2016, entre autres: - au sein du Fonds Social, suivre les travailleurs plus âgés dans le secteur;
9	119	PC voor de handel in voedingswaren / CP du commerce alimentaire	CCT n° 129083 Validité : jusqu'au 31/12/2017 AR 22/04/2016 MB 18/05/2016	**Accord sectoriel 2015-2016**	**B. TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS** **4. Enquête et séminaire :** par un partenaire externe : - Identifier au sein des entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les ou-

					vriers au travail le plus longtemps possible. **<u>6. Système de parrainage</u> :** Les ouvriers de 55 ans et plus désignés par l'employeur peuvent suivre une formation de tuteur, à charge du Fonds social. Moyennant obtention du brevet de tuteur ou d'un document équivalent, les ouvriers concernés sont repris sur une liste interne à chaque entreprise. À la demande de l'employeur, les tuteurs figurant sur la liste forment les collaborateurs, en groupe ou individuellement, avec maintien de leur salaire.
10	133	CP de l'industrie des tabacs / PC voor het tabaksbedrijf	CCT du 05/07/2017 n° 140938 Validité : 1/1/2017 - DI	**Conditions de travail dans les entreprises fabriquant des cigares et cigarillos**	**F. Humanisation du travail** Art. 33. Chaque entreprise devra faire connaitre, à chaque fois, en interne les postes vacants de jour. <u>Les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 20 années d'ancienneté</u> pourront se porter candidat s'ils sont employés dans un horaire de travail atypique. Ces candidats seront, s'ils ont les compétences nécessaires, <u>prioritaires</u> pour le poste vacant. Si nécessaire, l'employeur devra dans ce but, prévoir la formation nécessaire.
11	144	CP de l'agriculture PC voor de landbouw	CCT du 05.07.2017 N° 140881 Validité : 2017-2018	**Plan pour l'emploi des travailleurs âgés**	Art.2 le secteur porte une attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés. **Art.3** Via EDU+ (la Communauté flamande) et Mission Wallonne (Communautés française et germanophone) : offre de formation spécifique est établie pour donner la possibilité de rester plus longtemps au travail. -pas d'obligation de participer à ces formations. Les travailleurs peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité opter pour la participation à une des formations de l'offre ou pour un jour de congé rémunéré. **Art.4. Dispenses de prestation avec maintien de salaire** pour l'année 2017 – 2018: • Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018: **1 Jours**

					• Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 de **2 jours.** • Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 **de 3 jours** **Art.5.** Les jours de dispense de prestation *visés* à l'article 4 sont payés en 2017 – 2018 par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le secteur, à savoir le **Fonds social et de garantie pour les entreprises agricoles**. Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.
12	145	CP pour les entreprises horticoles PC voor het tuinbouwbedrijf	CCT du 05.07.2017 N° 141610 Validité: 2017-2018	**Plan pour l'emploi des travailleurs âgés**	Art.2 attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés **Art.3** Via EDU+ (la Communauté flamande) et Mission Wallonne (Communautés française et germanophone) : offre de formation spécifique est établie pour donner la possibilité de rester plus longtemps au travail. -pas d'obligation de participer à ces formations. Les travailleurs peuvent durant les jours où ils sont dispensés d'activité opter pour la participation à une des formations de l'offre ou pour un jour de congé rémunéré **Art.4. Dispenses de prestation avec maintien de salaire** pour l'année 2017 – 2018 • Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 : **1 Jours** • Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018) de **2 jours.** • Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 **de 3 jours** **Art.5.** Les jours de dispense de prestation *visés* à l'article 4 sont payés en 2017 – 2018 par l'employeur comme des jours de travail ordinaires mais le salaire brut et les cotisations de sécurité sociale dues sont prises en charge par le Fonds social compétent pour le Secteur (le

					Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins). Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.
13	149.01	SCP des électriciens: installation et distribution / PSC voor de elektriciens: installatie en distributie	CCT du 27.06.2017 N° 140723 Validité: 2017-2018	**Accord National 2017 - 2018**	**CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE** Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité ...
14	149.02	SCP pour la carrosserie / PSC voor het koetswerk	CCT du 27.06.2017 N° 140574 Validité: 2017-2018	**Accord National 2017 - 2018**	**CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE** Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité ...
15	149.04	SCP paritaire pour le commerce du métal / PSC voor de metaalhandel	CCT du 27.06.2017 N° 140749 Validité: 2017-2018	**Accord National 2017 - 2018**	**CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE** Art. 13. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants: des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou autre fonction, analyse des absences, mobilité

16	202	CP pour les employés du commerce de détail alimentaire / PC voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren	CCT du 03/07/2017 n° 140985 Validité : 1/7/2017 – 30/6/2019	**ACCORD SECTORIEL 2017-2018**	**H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE** le Fonds social fera exécuter une enquête par un partenaire externe, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants: -Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP 202; -Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale; -Mener l'analyse sur base de critères objectifs; -Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail le plus longtemps possible; -Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire. -Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.
17	207	CP employés de l'industrie chimique/ PC voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	CCT du 16/06/2015 n°129067/ co/116 Validité : jusq'au 31/12/2017 CCT du 18/10/2016 n°135702 Durée de validité : 1/1/2016 – Durée indéterminée AR 13/05/2017 MB 27/06/2017	**Accord national 2015-2016** **Art.7** **Création du FSE « Fonds démographie » et statuts**	**Fonds démographie** **Article 7.-** Dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un **FSE (Fonds démographie**). Ce Fonds démographie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisation du travail, la CCT n° 104, le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative). Les employeurs verseront à cette fin une cotisation de 0,15% des salaires bruts des employés à partir du 1er janvier 2016, qui sera perçue par l'ONSS. -Constitution d'un groupe de travail d'installation du Fonds démographie afin d'établir pour le 31 /10/2015 au plus tard le but, les objectifs, les principes et les modalités de ce nouveau fonds de sécurité d'existence. §2. La présente CCT a pour but: Afin de maintenir et d'améliorer l'employabilité dans le secteur de l'industrie chimique dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, de nouvelles mesures en gestion des âges prises au sein de l'entreprise tout au long de la carrière seront stimulées avec une attention particulière pour les travailleurs âgés, les travailleurs en systèmes d'équipes et les travailleurs ayant un métier lourd et/ou pénible, tenant compte d'une

			Et CCT du 18/10/2016 n° 135703 Validité : 1/1/2016 – DI AR 13/05/2017 MB 27/06/2017 (Evaluation de la CCT avant le 31/12/2019)	**Financement de plans démographie**	organisation du travail efficace **Le plan démographie** A cette fin, des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.
18	211	PC voor de bedienden uit de petroleum-nijverheid en –handel / de l'industrie et du commerce du pétrole	CCT du 15/10/2015 (N° 130555/ co/ 211) Validité: 01/01/2015 – DI AR 15/07/2016 MB 08/08/2016	**Le passage définitif du travail en équipes en travail de jour avec prime**	50 ans + 20ans d'ancienneté : **primes d'équipes obtenues durant les 4 mois** 53 ans + 15 ans d'ancienneté : **8 mois de primes** d'équipes 56 ans + 10 d'ancienneté **: 12 mois de primes** d'équipes **Conditions :** -réorganisation du service par l'employeur ou Accord de l'employeur en cas d'incapacité de travail pour raisons médicales -10 années ininterrompues en équipes
19	220	PC voor de bedienden uit de voedings-nijverheid / CP pour les employés de l'industrie alimentaire	CCT du 07/07/2015 N°128969/co/220 Durée: 1/1/2015 – indéterminée	**Programmation sociale 2015/2016 du 07 juillet 2015** **Art.14**	**Travail soutenable** Les parties marquent leur accord pour étudier la problématique du travail de qualité et pour rassembler des informations objectives scientifiques pendant la période 2015-2016, entre autres: - au sein du Fonds Social, suivre les travailleurs plus âgés dans le secteur;
20	304	PC voor het vermakelijk-heidsbedrijf / CP du spectacle	C.C.T.-05.07.05 75909/co/304 01.01.05- durée indé-terminée	**Mesures en faveur des travailleurs âgés, prises sur la base du Chap. VII de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le**	**Objectif :** Article 2. **<u>inciter les employeurs individuels à prendre des mesures en faveur des travailleurs âgés.</u>** de 45 ans et plus (art.129 loi-programme du 27 décembre 2004). Article 3. Mesures possibles:

			AR 19/07/2006 MB 02/10/2006	**taux d'emploi des travailleurs et de sa réglementation d'exécution**	• La promotion des conditions de travail pour les travailleurs âgés • La qualité des conditions de travail des travailleurs âgés • L'organisation du travail des travailleurs âgés.
21	311	PC voor de grote kleinhandelszaken / CP des grandes entreprises de vente au détail	CCT du 03/07/2017 n°140984 Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	**Accord sectoriel 2017 - 2018**	**H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE** le Fonds social fera exécuter une enquête par un partenaire externe, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants: - Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP311; - Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale; - Mener l'analyse sur base de critères objectifs; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible; - Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire. Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.
22	312	PC voor de warenhuizen / CP des grands magasins	CCT du 03/07/2017 n°140983 Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	**Accord sectoriel 2017 - 2018**	**H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE** le Fonds social fera exécuter une enquête par un partenaire externe, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants: - Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP312; - Identifier au sein de ses entreprises, les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale; - Mener l'analyse sur base de critères objectifs; - Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible; - Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire.

					Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.

2) Jours de dispenses de prestations avec maintien de la rémunération : secteur du non-marchand.

CP et SCP	C.C.T.	Régime de travail	Dispense de prestations de travail à 45 ans	Dispense de prestations de travail à 50 ans	Dispense de prestations de travail à 55 ans
318.01 services des aides familiales et aides seniors	N°68725/co/318.01 du 10.12.2001 durée : 01.01.2001- indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
318.02 services aides familiales et des seniors en communauté flamande	N°79572/co/318.02 Durée : 01.01.2006- indéterminée 124826/co/318.02 01.01.13 - durée indéterminée (**art.24 exemption de prestations de travail à partir de 45 ans)**	38h/semaine	12jours/ an	24jours/an	36jours/an
319 services d'éducation et d'hébergement	N° 61933/co/319 du 17/12/2001 Pour les établissements agréés et/ou subsidiés par la COCOM de la RBC A.R. 03.06.2007 Durée :01.01.2001- indéterminée	38h/semaine	2h/semaine soit 96 h/an	4 h/semaine soit 192 h/an	6 h /semaine soit 288 h/an
319.01 maisons d'éducation et d'hébergement en communauté fla-	C.C.T.-09.11.2001 N°63360/co/319 01.01.2002- Durée indéterminée		2h/semaine soit 96 h/an	4 h/semaine soit 192 h/an	6 h /semaine soit 288 h/an

mande					
	N°79290/co/319.01 (pour associations de locataires et les offices de location sociale) 01.01.06 - durée indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
319.02 établissements et services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la cocof de la RBC	C.C.T.-17.12.2001 N°62117/co/319 01.01.2001- Durée indéterminée **Et** **C.C.T. 07.05.2002** **N°63292/co/319.02** **(AR.22.09.2006)** **Durée : 01.01.2002-indéterminée** **C.C.T.28-01-2016** 132781/co/319.02 complétant la CCT n° 63292 Durée :2016 - DI (**Embauche compensatoire résultant de la réduction du temps de travail en fin de carrière)**	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
327 entreprises adaptées et ateliers sociaux	C.C.T.-26.02.2002 62485/co/327.01 01.2002 - Durée indéterminée	38h/semaine	7j/ an	x	8j / an
327.01 SCP entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté	C.C.T. - 14.02.2012 N°108976/CO/327.01 A.R. 03.04.2013 Validité : 01/01/2012 – DI	38h/semaine	7j/ an	x	8j / an *en exécution du «Vlaams Intersectoraal Akkoord van de

flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande	Les travailleurs à temps plein dans la tranche d'âge de **35-44** ans ont droit à 2.5 jours de dispense de prestation de travail avec maintien de salaire normal				social-profitsector 2011-2015», du 2 décembre 2011 et du 6 juin 2005
329.01 secteur socio – culturel (en communauté flamande)	C.C.T. - 28.11.06 N°81531/co/329.01 **A.R.18.05.08** 01.01.07– durée indéterminée	38h/semaine	2 h /semaine 12j / an	4 h/semaine soit 24 j /an	6 h/semaine soit 36 j /an
330 établissements et services de santé	C.C.T.-26.10.2005 78221/co/305 **A.R. 01.10.2008** 01.10.2005- Durée indéterminée.	38h/semaine	96h / an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 5,26% du salaire)	192h/ an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 10,52% du salaire)	288h/ an (Possibilité d'option pour une prime de maintien au travail de 15,78% du salaire)
331 secteur flamand de l'aide social et de soins de santé	C.C.T.-02.03.2009 91590/co/331 **A.R. 18.11.2009** 08.06.2007- Durée indéterminée	38h/semaine	2h / semaine	4h / semaine	6h / semaine
332 le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé	C.C.T.-28.02.2001 57815/co/305.02 **A.R.14.11.2002** modifiée par C.C.T.-03.05.2002 63918/co/305.02 **A.R.17.06.2003** 01.01.2001-durée indéterminée	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine

3) Jours de congés de fin de carrière liés à l'âge

	CP et SCP	C.C.T. / C.A.O	MESURE / AVANTAGE ENVISAGE	CONDITIONS PARTICULIERES	AGE MIN. DU TRAVAILLEUR	DISPOSITIONS PARTICULIERES
1	102.02 SCP de l'industrie des carrières de petit granit et de calcaire à tailler des provinces de Liège et de Namur	CCT du 25.10.2017 N°143.423/CO/102.02 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018	A partir du 01.01.2016 : -1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis	
2	102.04 SCP de l'industrie des carrières de grès et de quartzite de tout le territoire du Royaume, à l'exception des carrières de quartzite de la province du Brabant wallon					
	IN : entreprises de la province de Liège	Cct du 25.10.2017 N°143.438/CO/102.04 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an jusqu'à la conclusion d'une nouvelle CCT relative aux conditions de travail.	A partir du 01.01.2016 : -1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis	
	OUT : entreprises de la province de Liège	Cct du 25.10.2017 N°143.437/CO/102.04 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 Elle sera reconduite par tacite reconduction pour une durée d'un an	A partir du 01.01.2016 : octroi annuel d'1 jour de congé	Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis	

		jusqu'à la conclusion d'une nouvelle cct relative aux conditions de travail.				
3	102.08 SCP de l'industrie des carrières et scieries de marbres de tout le territoire du Royaume PSC voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk	Cct du 04.12.2017 N°143.740/CO/102.08 Durée : du 01.01.2017 Au 31.12.2018 AR MB	A partir du 01.01.2016 : 1 jour de congé de fin de carrière par an	Présence effective de 25 ans dans l'entreprise	55 ans accomplis	Les parties s'engagent à accorder une attention particulière à l'aménagement de la fin de carrière, et sur les questions touchant à l'organisation et à la charge de travail (par exemple : problématique des remplacements éventuels.
4	105.00 métaux non ferreux	Cct du 21.09.2015 N°130063/CO/105 Durée : du 01.01.2016 à DI MB 13.05.2016 AR 10.06.2016	1 jour 2 jours		55 ans 58 ans	Ce régime est supplétif. Par conséquent, les régimes d'entreprise prévoyant un congé de carrière, quelle qu'en soit la dénomination, qui est plus favorable demeurent intégralement d'application et ne sont pas influencés par la présente convention.
5	111.00 CP des constructions métallique, mécanique et électrique PC voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	Cct du 16.11.2015 N°131209/CO Durée : à partir du 01.01.2016 → DI AR 06.11.2016 MB 22.12.2016	1 jour de congé de carrière chaque année	6 mois d'ancienneté dans l'entreprise	À partir de 50 ans ou plus	Le jour doit être pris dans l'année civile, à moins qu'au niveau de l'entreprise une possibilité de report sur plusieurs années soit prévue par un accord collectif

6	112.00 entreprises de garage	Cct du 11.09.2017 N°141.995/CO/112 Durée : 01.01.2018 à DI AR MB Remplace la cct n°130.658/CO/112	1 jour de congé supplémentaire par an Droit à un 2e jour de congé supplémentaire par an Droit à un 3e jour de congé supplémentaire par an		A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours de congé fériés. Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers visés.
7	118.00 CP de l'industrie alimentaire PC voor de voedingsnijverheid	CCt du 29.06.2015 **Programmation sociale** N°129450/CO/118 Durée : 01.01.2015 à DI Pas AR L'art. visé (art. 17) Ne s'applique pas aux Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie Art. 18§1er s'applique exclusivement aux grandes boulangeries et pâtisseries	A partir du 01.07.2016 3 jours de fin de carrière 6 jours de fin de carrière 9 jours de fin de carrière A partir du 01.07.2016 : 3 jours de fin de carrière	Moyennant 35 ans de passé professionnel et 10 ans d'ancienneté chez l'employeur Idem Idem Pour les ouvriers ayant acquis 10 ans d'ancienneté chez leur employeur et démontrant 35 ans de passé professionnel	56 ans 58 ans 60 ans A partir de 60 ans	

	OUT : Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie **IN** Boulangeries, pâtisseries qui fabriquent des produits frais de consommation immédiate à très court délai de conservation et aux salons de consommation annexés à une pâtisserie	CCT 29.06.2015 N°128.810/CO/118 AR 01.04.2016 MB 06.05.2016 Durée : 01.07.2015 à DI Cct du 29.06.2015 N°128.811/CO/118 AR 25.03.2016 MB 28.04.2016 Durée : 01.07.2015 à DI Cct du 13.06.2017 N°140.184/CO/118 AR 29.11.2017 MB 04.01.2018 Durée : 01.07.2017 à DI	3 j de fin de carrière par année civile 6 j de fin de carrière par année civile 9 j de fin de carrière par année civile 3 j de fin de carrière par année civile Droit à 3 jours de fin de carrière	Avec un passé professionnel de 35 ans et avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel idem idem idem Ouvriers avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel	À partir de 56 ans À partir de 58 ans À partir de 60 ans À partir de 60 ans À partir de 60 ans	
8	119.00 CP du commerce alimentaire PC voor de handel in voedingswaren	Cct du 05.07.2017 **Accord sectoriel 2017-2018** N°140.966/CO/119 Durée : 01.07.2017 →30.06.2019	5 jours de congé de fin de carrière par an	+ le travailleur doit avoir 10 ans d'ancienneté	60 ans ou plus	Fin de carrière et cct n°104 A partir du 01.01.2017, le droit aux trois jours de fin de carrière à partir de 58 ans n'est plus couplé au droit au système de chômage avec supplément d'entreprise.

		Cct du 05.07.2017 N°140.981/CO/119 Durée : du 01.01.2017 → 31.12.2018	-droit à 3 jours de fin de carrière par an -droit à 5 jours de fin de carrière par an	ouvrier dont le contrat n'a pas été résilié ayant un minimum de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat n'a pas été résilié	58 ans 60 ans ou plus	Ne sont pas cumulables entre eux et fixés de commun accord entre l'employeur et l'ouvrier
9	130 CP de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux PC voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf **<u>IN entreprises de la presse quotidienne</u>**	Cct 20.03.2014 N°122.046/CO/130 AR 10.04.2015 MB 08.05.2015 Durée : 20.03.2014 à DI Modifie la cct du 18.10.2007 fixant les conditions de travail dans les entreprises de presse quotidienne (N°85.853/CO/130)	À partir du 01.01.2014 Un jour de congé d'ancienneté	-à partir de 55 ans et plus avec 20 années ininterrompues de travail dans l'entreprise	55 ans et plus	Dans les entreprises où il existe un avantage au moins équivalent à celui qui est visé, sous forme de congé d'ancienneté ou de prime d'ancienneté (d'une valeur minimale d'un jour de rémunération), l'avantage préexistant prévaut et la présente disposition n'est pas cumulable.
	<u>OUT : entreprises de la presse quotidienne</u>	CCt 26.03.2015 N°126.633/CO/130 AR 23.08.2015 MB 13.10.2015 Durée : 01.01.2015 à DI NB mesure prise dans le cadre de la cct n°104 du 27.06.2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi	A partir du 01.01.2014 Un jour d'ancienneté	occupés depuis au moins 2 années sans interruption dans l'entreprise avant le jour où le travailleur a 55 ans	55 ans et plus	Dans le cadre de la cct n°104 Non cumulable avec le jour de congé d'ancienneté : droit à maximum 3 j de congé d'ancienneté

10	133.00 CP de l'industrie des tabacs PC voor het tabaksbedrijf					
	Sous-secteur des cigares et cigarillos	Cct du 05.07.2017 N°140.938/CO/133 AR MB Durée : 01.01.2017 à DI Mais l'article 37 instaurant la mesure est valable du 01.01.2017 au 31.12.2018	A partir du 01.01.2017 -un jour de congé supplémentaire lié à l'âge		58 ans	Le paiement de ce jour s'effectue selon les dispositions légales concernant les jours fériés légaux. Ce jour est appliqué de manière proportionnelle au temps de travail dans lequel le travailleur est occupé au moment de la prise du congé lié à l'âge : →lors d'un emploi à temps partiel le congé est appliqué sur la base du régime de travail de cet emploi à temps partiel →quand le travailleur passe de nouveau à un emploi à temps plein, ce congé est appliqué de nouveau suivant le régime de travail d'un emploi à temps plein.
	Sous-secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser ET des cigares et cigarillos	Cct du 05.07.2017 N°140.936/CO/133 AR MB Durée : du 01.01.2017 →31.12.2018	A partir du 01.01.2017 -un jour de congé supplémentaire lié à l'âge		Au cours de l'année civile durant laquelle le travailleur atteint l'âge de 58 ans	Dans le cadre de la cct n°104 Ce jour est appliqué proportionnellement au régime de travail du travailleur au moment de la prise

	Sous-secteur du tabac à fumer, à mâcher et à priser	CCT du 05.07.2017 N°140937/CO/133 AR MB Durée : 01.01.2017 →DI Mais l'article 22 instaurant la mesure est valable du 01.01.2017 au 31.12.2018	A partir du 01.01.2017 -un jour de congé lié à l'âge		A partir de l'année calendrier au cours de laquelle ils atteignent 58 ans	du congé d'ancienneté. Dans le cadre de la cct n°104
11	149.01 SCP des électriciens : installation et distribution	CCT du 07.09.2017 N°142.860/CO/149.01 Durée : 01.01.2017 à DI AR MB	Droit à 2 jours de congé de carrière par an Droit à 1 jour de congé supplémentaire en plus des jours de congé de carrière accordés dès 58 ans		A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans	Le calcul de la rémunération pour ce jour de congé supplémentaire doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés ; Droit récurrent
12	149.02 SCP pour la carrosserie PSC voor het koetswerk	Cct du 06.10.2017 N°142.813/CO/149.02 Durée : du 01.01.2018 à DI	Droit à un jour de congé de carrière par an	A partir du 0101.2016, pour les ouvriers qui n'ont pas encore droit à un jour de congé d'ancienneté	À partir de 58 ans	Attribué proportionnellement au régime de travail. Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours

						fériés. Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, l'employeur peut déroger au système sectoriel moyennant l'octroi d'un avantage de même valeur pour le public cible, à savoir les ouvriers visés.
13	149.04 SCP pour le commerce du métal	Cct du 11.09.2017 n°141.940/CO/149.04 Durée : 01.01.2018 → DI	Droit à un jour de congé supplémentaire par an Droit à un deuxième jour de congé supplémentaire par an	A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans	A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans A partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans	Attribué proportionnellement au régime de travail Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés. Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, il peut être dérogé au système sectoriel moyennant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant tout autre avantage pour le public cible, à savoir les ouvriers
14	209.00 CP pour employés des fabrications métalliques	CCT du 07.12.2015 N°132050/CO/209 Durée : à partir du 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016	A partir du 01.01.2016, droit annuel à un jour de congé de carrière	Avoir une ancienneté de 6 mois dans l'entreprise ancienneté=période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant	50 ans ou plus	

		MB 22.12.2016		qu'intérimaire		
15	220.00 CP pour les employés de l'industrie alimentaire PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid	Cct du 16.10.2017 N°143019/CO/220 Durée : du 01.07.2017 à DI	Cinq jours de fin de carrière par année civile	Chez les employés avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel	A partir de 60 ans	
16	224.00 employés des métaux non-ferreux PC voor de bedienden van de non-ferro metalen	CCt du 07.12.2015 N°132636/CO/224 Durée : du 01.01.2016 à DI AR 02.02.2017 MB 07.03.2017	A partir du 01.01.2016 : -un droit à 1 jour/an -droit à 2 jours/an		lorsqu'il atteint l'âge de 58 ans dès qu'il atteint l'âge de 60 ans	
17	225.01 SCP pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande PSC voor de bedienden van de inrichtingen van het gesubsidieerd vrij onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	Cct du 04.05.2000 N°55.356/CO/225 Durée : du 01.09.2000 à DI AR 21.01.2002 MB 09.03.2002	Jours de vacances supplémentaires -+ 1 jour -+ 2 jours -+ 3 jours -+ 4 jours -+ 5 jours	Pour les personnes engagées à temps plein et occupées dans un établissement d'enseignement	L'âge atteint au 1er juillet de l'année civile en cours est pris en compte -60 ans -61 ans -62 ans -63 ans -64 ans	
18	301.00 CP des ports PC voor het havenbedrijf 1.**<u>Travailleurs portuaires du contingent général</u>**	Cct du 29.04.2016 N°134.056/CO/301 AR 30.08.2017	Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté	Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'capa-	-à partir de 55 ans	

		MB 26.09.2017 Durée : 01.06.2016→31.03.2017 → Cct du 29.03.2017 N°138.788/CO/301 Durée : 01.04.2017 au 30.09.2017 AR 22.10.2017 MB 07.11.2017 → Cct du 30.08.2017 N°142071/CO/301 Durée : 01.09.2017→ 01.04.2019	supplémentaire pour l'année de vacances correspondante Ensuite, par exercice de vacances de report de leur « CTR », 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire dans l'année de vacances correspondante.	cité de travail réduite(CTR)' pendant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 55 ans		
	2. Gens de métier	Cct du 29.04.2016 N°134.058/CO/301 AR 30.08.2017 MB 26.09.2017 Durée : 01.06.2016 → 31.03.2017 Accord social 2015-2016 → Cct du 29.03.2017 N°138.788/CO/301 AR 22.10.2017 MB 07.11.2017 Durée : 01.04.2017 au 30.09.2017 → Cct du 30.08.2017 N°142.072/CO/301 Durée : 01.09.2017→ 01.04.2019	Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté supplémentaire pour l'année de vacances correspondante Droit à 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaires l'année de vacances correspondante	Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'Capacité de Travail Réduite' pendant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 58ans Ensuite, par exercice de vacances de report de leur CTR ≫, 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire dans l'année de vacances correspondante.	58 ans	
19	302.00 CP de l'industrie hôtelière	Cct du 30.11.2015 N°131.301/CO/302	-un jour		à partir de 56 ans (à partir de	La rémunération du jour de congé extralégal est

	PC voor het hotelbedrijf	Durée 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016 MB 23.12.2016			l'anniversaire du travailleur)	calculée selon la législation sur les jours fériés légaux octroi d'un jour de congé extra-légal, proportionnelle-ment à la durée de travail contractuelle pour un travailleur à temps partiel
20	CP 303.03 exploitation de salles de cinéma PSC voor de exploitatie van bioscoopzalen	Cct du 16.10.2017 N°143.011/CO/303.03 Durée : 01.01.2017 à DI AR MB	À partir du 01.01.2017 : -2 jours de congé de fin de carrière -+ un 3ème jour		-pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus -pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus	En application de la cct n°104 du 27.06.2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise Ce jour est considéré comme jour de dispense de prestations avec maintien du salaire et déclaré en tant que tel à l'ONSS. Le droit de congé de fin de carrière entre en vigueur le 1er janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle l'âge de 45 ans a été atteint.
21	306.00 CP des entreprises d'assurances PC voor het verzekeringswezen	Cct du 19.02.1979 N°5993/CO/306 Durée du 01.10.1978 à DI AR 17.07.2013 MB 22.10.2013	Un jour (de vacances) supplémentaire	Au travailleur, à partir de la 35ème année d'ancienneté dans l'entreprise	55 et 58 ans	
22	307.00 CP pour les entreprises de courtage et agences d'assurances	Cct du 02.02.2016 N°132738/CO/307 AR 09.02.2017 MB 27.02.2017	À partir du 01.01.2016 : une journée de	Accordée définitivement (chaque année)	Pour les travailleurs à partir de 60 ans	Vu la cct n°104 du 27.06.2012

	PC voor de makelarij en verzekeringsagentschappen	Durée : 01.01.2016 à DI	vacances supplémentaire			
23	309.00 CP pour les sociétés de bourse PC voor de beursvennootschappen	Cct du 24.02.2016 N°132776/CO/309 AR 16.02.2017 MB 13.03.2017 Durée : 01.01.2016 à DI	Un jour de congé annuel supplémentaire	- -	65 ans	Cette règle prend fin à l'âge de 67 ans
24	310.00 CP pour les banques PC voor de banken	Cct du 20.02.1979 N°5749/CO/308 AR 06.09.1979 MB 11.03.1980 Durée : 01.01.1979 à DI CCT du 14.09.2017 relative au passage des banques d'épargne de la CP 308 à la CP310 N°144.331/CO/310 Durée : du 30.06.2017 à DI	Aux travailleurs masculins et féminins : -Un jour de vacances supplémentaire -Idem -Idem -Idem -Idem	L'âge doit être atteint à la date du 31.03 de l'année au cours de laquelle les vacances sont prises.	58 ans -59 ans -60 ans -61 ans -62 ans	Les travailleurs existants qui "ont 55 ans ou plus le 31 décembre 2017 conservent leur congé de fin de carrière (droit à des jours de vacances complémentaires) tel qu'il est prévu dans l'article 5316 de la convention collective de travail du 20 février 1979 portant les conditions de travail et de rémunération (CP 308) rendue obligatoire par AR 06 09 1979,-MB du 11 mars 1980. À l'avenir, cette convention

						collective de travail restera intégralement d'application à leur cas. Par conséquent, cette réglementation n'est pas cumulable avec la réglementation applicable au sein de la Commission paritaire pour les Banques (CP 310).
25	317.00 CP pour les services de gardiennage et/ou de surveillance PC voor de bewakings- en/of toezichtsdiensten	Cct du 29.09.2017 N°142412/CO/317 Durée : 01.01.2018 à DI	Un jour de fin de carrière récurrent par année civile	minimum 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur	55 ans	
26	320.00 des pompes funèbres voor de begrafenisondernemingen	CCT du 21.08.2017 N°141.598/CO/320 Durée : du 01.07.2017 à DI AR MB	Depuis le 01.01.2014 : -Un jour de congé supplémentaire -Un deuxième jour supplémentaire		-A partir de 50 ans effectifs -A partir de 60 ans effectifs	Les jours sont accordés en fonction de régime de travail du travailleur.
27	324.00 de l'industrie et du commerce du diamant voor de diamantnijverheid en –handel **À l'exception des employés techniques**	Cct du 14.12.2015 N°132.331/CO/324 AR 08.01.2017 MB 17.02.2017 Durée : 01.01.2016 → 31.12.2017 Et Cct du 30.08.2017	→2 jours de congé supplémentaires →3 jours de congé supplémentaires →4 jours de congé supplémentaires	- avoir presté 100 j à 150 j l'année précédente -avoir presté 151 à 200 j l'année précédente -avoir presté plus de 200 j l'année précédente	56 ans ou plus au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires"	*Commentaire : Les dispositions reprises dans la cct, qui s'adressent spécifiquement aux travailleurs de 56 ans et plus, sont, selon les signataires de la cct , conformes à la législation sur la loi anti-discrimination. Elles sont justifiées au regard des campagnes belges et européennes visant à maintenir en activité plus long-*

		N°142111/CO/324 Durée : 01.01.2018 → 31.12.2019 AR MB		+Être lié par un contrat de travail au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires		*temps les travailleurs de cette catégories d'âge. Les dispositions de la cct entendent inciter les travailleurs à rester actifs plus longtemps, en leur octroyant des jours de congé supplémentaires*
28	325.00 les institutions publiques de crédit PC voor de openbare kredietinstellingen	Cct du 27.11.2017 Accord sectoriel 2017-2018 N°144.383/CO/325 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 L'art. 14 de la cct du 30.03.2006 (congé supplémentaire pour travailleurs âgés) est prolongé jusqu'au 31.12.2019 et modifié.	-un premier jour de congé supplémentaire -un deuxième jour de congé supplémentaire -un troisième jour de congé supplémentaire -un quatrième jour de congé supplémentaire -un cinquième jour de congé supplémentaire	Pour les travailleurs qui atteignent l'âge de 55 ans après le 31.12.2017.	-L'année où le travailleur atteint l'âge de 55 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 57 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 59 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 60 ans -L'année où le travailleur atteint l'âge de 61 ans	
29	327.03 entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone	cct du 19.12.2007 n°86834/CO/327.03 AR 07.12.2008 MB 17.03.2009 Durée : 14.12.2007 - indéterminée	à partir du 01.01.2008 : 2 jours de congé supplémentaires à partir du 01.01.2009 : un troisième jour de congé supplémentaire		pour les plus de 45 ans pour les plus de 45 ans	sont compensés par de l'embauche (emplois nouveaux ou compléments d'horaire pour les travailleurs à temps partiel) L'indemnisation de ces jours de congé se fera selon modalités définies par le Fonds de sécurité d'existence wallon Ces jours de congé et cette embauche seront réalisés à partir et dans la limite des montants octroyés à cet effet par le pouvoir subsidiant. Le CE ou le CPPT ou la DS

						sera informé de la hauteur des montants relatifs à ces mesures et de la réalisation de l'embauche compensatoire et des emplois nouveaux.
30	329.00 le secteur socioculturel PC voor de socioculturele sector	Cct du 01.07.2002 N°64.567/CO/329 AR 04.07.2004 MB 09.08.2004 Durée : 01.01.2001-indéterminée	-à partir du 01.01.2001 39 jours de congé supplémentaires rémunérés par an -à partir du 01.01.2002 26 jours de congé supplémentaires rémunérés par an -à partir du 01.01.2003 13 jours de congé supplémentaires rémunérés par an	-à partir du premier jour du mois dans lequel les âges sont atteints -pour le personnel à temps plein	-à partir de 55 ans -à partir de 50 ans -à partir de 45 ans	les employeurs auxquels la cct s'applique devront procéder à une embauche compensatoire au nombre total de jours de congé ou de demi-jours de congé
31	330.00 CP des établissements et des services de santé PC voor de gezondheidsinrichtingen en -diensten	C.C.T du 26.10.2005 N°78221/CO/330 A.R. 01.10.2008 MB 27.08.2008 Durée : 01.10.2005 à DI	A partir du 01.10.2005 droit <u>annuellement,</u> à: -38 heures de dispense de prestations de travail -38 heures supplémentaires de	. Les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application tel que décrit à l'article 3	-50 ans = 5 j/an -52 ans = 10 j/an -55 ans = 20 j/an	Cct du 10.09.2007 N°85.666/CO/330 AR 30.07.2008 MB 03.09.2008 Durée : 08.07.2007 à DI La CP 305 ayant été abrogée, son champ de compétence a été repris par la CP 330. Cette cct "Reprise des cct

			dispense de prestations de travail à partir de 52 ans A partir du 01.10.2007 droit annuellement, à -76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail			encore en vigueur le 07.06.2007", prévoit l'application de toutes les décisions et les cct conclues au sein, notamment, de la Commission paritaire des services de santé aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 08.06.2007, à la CP des établissements et des services de santé.
32	331.00 CP pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé PC voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	Cct du 25.03.1991 N°27249/CO/305.02 Durée : 01.1991 → DI AR 11.07.1991 MB 12.09.1991	Compte tenu de l'âge atteint au 1er janvier de l'année de vacances et du nombre de mois complet de prestations effectuées au service de l'employeur au cours de l'exercice de vacances ou des interruptions de travail y assimilées (…) l'employeur octroie aux travailleurs occupés à temps plein : Mois complets de prestations ou y assimilés 3mois	Moins de 45 ans = 1/2j 1j 1 et 1/2j 2j	De 45 ans à 49ans 1/2j 1 et 1/2j 2j 3j	S'applique aux organisateurs de l'accueil de bébés et bambins disposant d'une autorisation pour l'accueil familial ou pour l'accueil d'une autorisation émanant de l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331 De 50 ans et plus 1j 2j 3j 4j

	S'applique aux organisateurs de l'accueil de bébés et bambins disposant d'une autorisation pour l'accueil familial ou pour l'accueil d'une autorisation émanant de l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331	Cct du 22.12.2014 N°127.324/CO/331 Durée : 01.01.2014 → DI AR 06.11.2016 MB 06.12.2016	6mois 9mois 12mois La cct du 25.03.1991 relative à l'octroi de jours de vacances supplémentaires conclue au sein de la CP 305.02/330 et reprise par la CP 331 au moyen de la cct de travail particulière du 16.10.2007 (n°85.879/CO/331/AR du 29.06.2008 MB du 03.09.2008)			La cct du 25.03.1991 sera applicable à d'autres organisateurs que ceux visés par cette cct si des adaptations et/ou évolutions dans le financement des jours de vacances supplémentaires, (…) le permettent pour ces organisateurs. Des cct spécifiques devront alors être conclues.
33	CP 340 CP pour les technologies orthopédiques PC voor de orthopedische technologieën	Cct du 02.10.2017 N°142.328/CO/340 Durée : 01.01.2018 → DI AR MB	À partir du 01.01.2018 Un jour de congé d'âge		À partir de 50 ans	