

R A P P O R T Nr. 113

---

Tweede rapport over de tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden, maart 2017

---

28 mei 2019

3.082

## **R A P P O R T Nr. 113**

---

Onderwerp: Tweede rapport over de tenuitvoerlegging door de Belgische sociale partners van de Europese autonome kaderovereenkomst over actief ouder worden, maart 2017

---

De sociale partners hebben in het kader van hun gemeenschappelijk werkprogramma 2015-2017 op 8 maart 2017, binnen het Comité van de Europese sociale dialoog, een Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden op het werk gesloten, als antwoord op de uitdagingen omwille van de demografische veranderingen.

De Europese sociale partners drukken de wens uit dat gedurende drie jaar jaarlijks een rapport over de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst wordt uitgebracht. In de loop van het vierde jaar zal het Comité van de Europese sociale dialoog een syntheserapport opmaken van de nationale acties tot uitvoering van die kaderovereenkomst.

Op 26 juni 2018 werd een eerste jaarlijks rapport (rapport nr. 109) opgemaakt.

De Raad staat in voor de coördinatie en in dat verband heeft hij de sectoren en gewesten opgeroepen hem een overzicht te bezorgen van de acties die ze sinds mei 2018 op hun niveau hebben gevoerd om de participatie op het werk van de oudere werknemers te bevorderen.

Die bijdragen zijn bijgevoegd bij dit rapport, dat bestemd is voor het Comité van de Europese sociale dialoog.

Op verslag van het Bureau heeft de Raad op 28 mei 2019 het volgende rapport goedgekeurd.

x x x

## **RAPPORT VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. INLEIDING**

De sociale partners hebben in het kader van hun gemeenschappelijk werkprogramma 2015-2017 op 8 maart 2017, binnen het Comité van de Europese sociale dialoog, een Europese autonome kaderovereenkomst inzake actief ouder worden op het werk gesloten, als antwoord op de uitdagingen omwille van de demografische veranderingen.

De Europese sociale partners drukken de wens uit dat gedurende drie jaar jaarlijks een rapport over de tenuitvoerlegging van die kaderovereenkomst wordt uitgebracht. In de loop van het vierde jaar zal het Comité van de Europese sociale dialoog een syntheserapport opmaken van de nationale acties tot uitvoering van die kaderovereenkomst.

Op 26 juni 2018 werd een eerste jaarlijks rapport (rapport nr. 109) opgemaakt.

De Raad staat in voor de coördinatie en in dat verband heeft hij de sectoren en gewesten opgeroepen hem een overzicht te bezorgen van de acties die ze sinds mei 2018 op hun niveau hebben gevoerd om de participatie op het werk van de oudere werknemers te bevorderen.

Die kaderovereenkomst streeft een tweeledige doelstelling na.

Eensdeels is het de bedoeling dat oudere werknemers actief en in goede gezondheid kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt tot aan de wettelijke pensioenleeftijd door een gezonde, veilige en productieve werkomgeving te garanderen gedurende de levensloop.

Anderdeels wil die kaderovereenkomst een intergeneratiebenadering in de hand werken door middel van maatregelen om het overbrengen van kennis, vaardigheden en ervaringen op de werkplek tussen de generaties, te vergemakkelijken.

Aangezien België een federale staat is waarbinnen verschillende bevoegdheidsniveaus naast elkaar bestaan, heeft elk niveau verantwoordelijkheden in gebieden in verband met de actieve participatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Gezien die specifieke institutionele structuur waarin de Raad de beschikbare informatie over de federale, regionale en gewestelijke sociale beleidsmaatregelen heeft gecentraliseerd, wil hij een overzicht bieden van de activiteiten die de sociale partners op interprofessioneel niveau (A) en op regionaal en sectoraal niveau (B) hebben verricht.

## **II. TENUITVOERLEGGING VAN DE EUROPESE KADEROVEREENKOMST OVER ACTIEF OUDER WORDEN**

De tewerkstelling van oudere werknemers kan door verschillende gecombineerde instrumenten en maatregelen bevorderd worden, of die nu een algemene of meer specifieke inslag hebben. Die betreffen een grote waaier aan thema's, zoals gezondheid en welzijn op het werk voor een actieve participatie, in goede gezondheid aan de arbeidsmarkt, de aanmoediging van tewerkstelling van oudere werknemers, de bevordering van de ontwikkeling van vaardigheden en levenslang leren, een arbeidsorganisatie die is aangepast aan de behoeften van de ondernemingen en werknemers, in het bijzonder van oudere werknemers. Met het intergenerationele aspect wordt rekening gehouden door maatregelen aan te nemen om kennis, vaardigheden en ervaring op de werkplek tussen de generaties, te bewaren en door te geven.

## A. Tenuitvoerlegging op het federale niveau

### 1. Meer oudere werknemers aan het werk

De regering heeft de Raad verzocht maatregelen voor te stellen om werknemers ouder dan 50 jaar aan het werk te houden, in te schakelen of te re-integreren. Gezien de omvang van de problematiek en het belang dat ze eraan hechten, hebben de sociale partners dit punt op de agenda van hun werkzaamheden gezet. Maar aangezien dat verzoek erg verreikend is, hebben ze momenteel geen gemeenschappelijk standpunt op dat vlak kunnen innemen. Ze hebben daarentegen een hele reeks akkoorden kunnen sluiten in specifieke materies met het oog op het behoud, de inschakeling en de re-integratie van oudere werknemers.

#### - Landingsbanen

Ter uitvoering van de op 1 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden, heeft de Raad op 23 april 2019 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 137 gesloten, die betrekking heeft op de periode 2019-2020 en die in het verlengde ligt van de collectieve arbeidsovereenkomsten nrs. 118 en 127 tot vaststelling van een interprofessioneel kader om de leeftijdsgrens te verlagen wat betreft de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan voor werknemers met een lange loopbaan, een zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering. Die overeenkomst moet het einde van de loopbaan "haalbaar" maken voor alle bovenvermelde specifieke loopbaansituaties. Ze legt de leeftijd voor toegang tot een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking vanaf nu vast op 57 jaar en brengt de leeftijd voor vermindering van de prestaties met een vijfde op 55 jaar.

#### - Uitbreiding van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

In zijn advies nr. 2.108 van 18 december 2018 betreffende de arbeidsdeal (akkoord dat in juli 2018 in de regering is gesloten om de tewerkstellingsgraad in België te verbeteren) heeft de Raad zich gunstig uitgesproken over een maatregel van de federale regering betreffende het recht op de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bij het voortzetten van de activiteit als werknemer na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd.

- Maatregelen om de werklast voor oudere werknemers te verlichten

In zijn advies nr. 2.102 van 23 oktober 2018 heeft de Raad nota genomen van de regeringsmaatregel die op 1 januari 2018 in werking is getreden en die werknemers de mogelijkheid biedt een van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoeding te ontvangen die wordt toegekend ter compensatie van het loonverlies dat ze lijden ingevolge de verlichting van de werklast indien op sector- of ondernemingsniveau een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten of indien het arbeidsreglement is gewijzigd ter uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104. Hij heeft voorbehoud gemaakt bij de mogelijkheid om dat systeem uit te breiden voor de individuele onderhandelingen, om het sociaal overleg op sectorniveau kansen te geven en die maatregel zo te doen kaderen in een globaal eindeloopbaanbeleid. Dat standpunt werd evenwel niet gevolgd door de federale regering.

2. Arbeidsorganisatie en burn-out

De sociale partners hebben in het kader van de lichamelijke en psychische gezondheid van de werknemers preventiemaatregelen ingevoerd. Hoewel het om algemene maatregelen gaat, dragen ze er met name toe bij dat oudere werknemers makkelijker actief en in goede gezondheid aan de slag kunnen blijven.

Ter uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018, dat het engagement bevat om te werken rond de burn-outproblematiek, hebben de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad een globale aanpak en een kader uitgewerkt om pilootprojecten voor de primaire preventie van burn-out, die werden opgenomen in hun advies nr. 2.080 van 27 februari 2018, op te zetten. Met het oog daarop konden ondernemingen en paritaire (sub)comités, tot half september 2018, bij de Nationale Arbeidsraad een concreet project indienen om een subsidie te krijgen voor het uitwerken van praktijken voor de primaire en effectieve preventie van burn-out in hun midden. Er werden 194 aanvragen ingediend door ondernemingen en 8 door (sub)sectoren; dat toont aan dat er in de ondernemingen écht nood is om de primaire preventie van burn-out te verbeteren. Sinds 15 december 2018 leggen de gekozen ondernemingen die praktijken op hun niveau ten uitvoer. Na afloop van een uitvoeringsperiode van één jaar wordt er een eindevaluatie gehouden.

Ondertussen willen de sociale partners een tussentijdse evaluatie van die gesubsidieerde pilootprojecten houden in de loop van juli 2019. Zo zullen ze hun aanpak van de burn-outpreventie door middel van pilootprojecten kunnen verfijnen met het oog op toekomstige oefeningen op dat vlak.

Gezien het grote aantal aanvragen dat voor de oefening 2018-2019 werd ingediend, wordt trouwens al een tweede cyclus opgestart. De ondernemingen en sectoren die een (nieuw) pilootproject willen uitwerken en daarvoor een subsidie willen krijgen, kunnen hun aanvraag tussen 1 juni 2019 en 31 juli 2019 indienen. Na afloop van een grondig onderzoek van de door de ondernemingen en/of (sub)sectoren ingediende subsidieaanvragen, zal de Raad ten laatste op 30 september 2019 aan de minister van Werk advies uitbrengen over de indiende projecten; het komt de minister toe om op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad tegen 30 november te beslissen over de in aanmerking genomen projecten.

### 3. Maatregelen ten gunste van de vrijwillige terugkeer van werknemers met een gezondheidsprobleem – Evaluatie

De vergrijzing van de arbeidsmarkt houdt tal van uitdagingen in. Eén van de pijlers waaraan in het kader van een actief beleid voor oudere werknemers steeds meer aandacht moet uitgaan, betreft de problematiek van de vrijwillige terugkeer van werknemers met een gezondheidsprobleem. Hoewel de kwestie een algemene inslag heeft, treft ze immers alsmaar meer oudere werknemers.

Om het dossier rond de re-integratie van de werknemers continu op te volgen, werd in 2015 een platform “Return to Work” opgericht dat rond de NAR alle institutionele spelers en veldspelers die met deze problematiek te maken hebben, verenigt.

Zo heeft de Raad in zijn advies nr. 2.099 van 25 september 2018 en in het kader van de opvolging waartoe hij zich verbonden heeft, een evaluatie gehouden van de reglementering inzake re-integratie op het werk die de regering in 2016 heeft ingevoerd. Hij stelt daarin een tekort aan cijfergegevens vast om de regelgeving objectief te kunnen evalueren en vraagt bijgevolg om monitoringinstrumenten uit te werken.

De Raad wijst er daarin op sedert twee jaar een globale, specifieke en eenparige visie te hebben ontwikkeld voor een voluntaristische aanpak van de terugkeer naar werk, waarover is overlegd tussen alle instanties die ervaring hebben met re-integratie op de arbeidsmarkt (zie zijn advies nr. 1.984 van 7 juni 2016) en hij formuleert concrete voorstellen tot optimalisering van de procedure voor de re-integratie op het werk van personen die ongeschikt zijn verklaard om het overeengekomen werk uit te voeren.

Die eenparige aanpak, die de Raad herbevestigt in zijn advies nr. 2.108 van 18 december 2018 over de arbeidsdeal, draait rond de volgende elementen:

- de evaluatie en de financiering van de re-integratieprocedure;
- concrete voorstellen met het oog op de optimalisering van de re-integratieprocedure en het re-integratietraject, met inbegrip van de invoering van overleg voordat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer een beslissing tot definitieve ongeschiktheid neemt;
- de versterking van de begeleiding;
- de communicatie tussen de verschillende betrokken actoren;
- het afstemmen van de regels inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering en re-integratie zoals voorzien door de Codex over het welzijn op het werk;
- de regels van cumulatie tussen een beroepsinkomen dat voortvloeit uit een toegelaten arbeid en de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De federale regering heeft tot nog toe geen gevolg gegeven aan dat eenparige advies.

## B. Acties op regionaal niveau

### 1. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

In 2015 hebben de Brusselse regering en de sociale partners Strategie 2025 ontwikkeld om de sociaaleconomische aspecten van Brussel aan te zwengelen. Eén van de prioriteiten van die strategie beoogt de uitvoering van de zesde staatshervorming. In nauwe samenwerking met de Brusselse regering worden daarbij de bestaande maatregelen voor doelgroepen gemonitord en de noden van de Brusselse ondernemingen geanalyseerd om banen voor doelgroepen te creëren en een strategie te ontwikkelen die gericht is op de specificiteit van het Brussels gewest.



In het voorbije jaar heeft de Brusselse regering evenwel geen nieuwe maatregelen genomen ten opzichte van de maatregelen die al aan bod kwamen in het rapport nr. 109 van de Raad.

Er wordt op gewezen dat voor de uitdieping van de doelstellingen van Strategie 2025, het Opleidingsplan 2020 44 maatregelen bevat die de beroepsopleiding moeten ontwikkelen en versterken om het tewerkstellingspercentage van de Brusselaars te doen stijgen, door hun competenties en hun certificeringsniveau te verbeteren. Eén van de maatregelen om dat plan uit te voeren is de nieuwe regeling Activa.brussels waarbij een activeringstoelage 30 maanden lang wordt toegekend aan niet-werkende werkzoekenden die sinds 12 maanden zijn ingeschreven bij Actiris en die gedomicilieerd zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Werkzoekenden van 57 jaar of ouder kunnen van de maatregel genieten vanaf hun dag van inschrijving bij Actiris. Het Opleidingsplan 2020 beoogt eveneens een significante stijging van de attesten ter validering van competenties. Het streefdoel is om tegen 2020 2000 bekwaamheidsbewijzen per jaar uit te reiken.<sup>1</sup>

## 2. Vlaams gewest

### a. Actieplan werkbaar werk

In het kader van dat actieplan, dat bestaat uit 32 concrete acties rond drie doelstellingen (kennis maximaal ontsluiten, enthousiasmeren en met z'n allen aan de slag), werden tal van initiatieven genomen, zoals de werkbaarheidscheque, die sinds mei 2019 in gebruik is. Die cheque ter waarde van 10 000 euro waarvan gedurende 3 jaar gebruik kan worden gemaakt, zal ondernemingen helpen bij hen in kaart te brengen wat de eventuele knelpunten zijn inzake werkbaar werk en een actieplan op te stellen om die weg te werken.

Parallel daaraan brengen communicatiecampagnes werk positief in beeld met aandacht voor werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid.

De ondersteuning van de verantwoordelijken om zo'n beleid in te voeren komt tot stand met de hulp van het Europees Sociaal Fonds.

---

<sup>1</sup> Bronnen: Bruxelles Formation en NHP 2019.

b. Proefproject inzake preventief gezondheidsbeleid

Met het proefproject "Coaching van bedrijven" kunnen in de eerste plaats kleine en middelgrote ondernemingen of ondernemingen die veel laaggeschoolden tewerkstellen, rekenen op de hulp van een coach om een preventief gezondheidsplan op te stellen. De acties die daarbij worden opgezet, moeten de werknemers en werkgevers van de onderneming aanzetten tot gezondere levenskeuzes. Die actie loopt tot eind 2019.

c. Hervorming van de opleidingsincentives

Om mensen langer aan het werk te houden en werk positief in beeld te brengen hebben de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners een akkoord gesloten over de hervorming van het opleidingsverlof, de opleidingscheques en het opleidingskrediet. Dat opleidingskrediet kan worden toegekend aan laag- of middengeschoolde werknemers mits de gekozen opleidingen aan bepaalde voorwaarden voldoen. De hervorming is bedoeld om de werknemer een krediet toe te kennen voor de hele duur van de opleiding.

Er werd een grootscheepse campagne ter bevordering van de opleidingsincentives opgezet om werknemers ertoe aan te sporen opleidingen te volgen.

d. Erkenning van verworven competenties

Op 3 april 2019 heeft het Vlaams Parlement een decreet aangenomen betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van de verworven competenties. Dat stelt een gemeenschappelijk kader vast voor het bewijzen en certificeren van de verworven competenties door een EVC-testcentrum. Dat centrum levert bewijzen van beroepskwalificatie, deelkwalificatie of competentie af naargelang het bereikte competentieniveau.

Het op 3 april 2019 goedgekeurde decreet van het Vlaams Parlement biedt een gemeenschappelijk kwaliteitskader, alsook een geheel van gemeenschappelijke principes betreffende de kwaliteitscontrole van die beroepskwalificerende trajecten.

### 3. Waals gewest

In zijn adviezen en in zijn recent Memorandum 2019-2024 heeft de Raad gewezen op het belang en de noodzaak van instrumenten en regelingen om oudere werknemers aan het werk te houden in Wallonië.

#### a. "Impulsion 55 ans +"-maatregel

Het decreet van 2 februari 2017 betreffende de steun voor tewerkstelling ten behoeve van de doelgroepen heeft een specifieke maatregel voor werknemers van ten minste 55 jaar ingevoerd. Die "Impulsion 55 ans+"- steun, die neerkomt op een vermindering van de sociale werkgeversbijdragen die per kwartaal 400 euro bedraagt voor werknemers tussen de 55 en 57 jaar, 1 000 euro voor werknemers tussen de 58 en 61 jaar en 1 500 euro vanaf 62 jaar, werd in 2018-2019 voortgezet. In het derde kwartaal van 2018 genoten meer dan 38 000 voltijds equivalenten die maatregel voor oudere werknemers.

#### b. "Fonds de l'expérience professionnelle" (Ervaringsfonds)

De regering en de sociale gesprekspartners zijn het er bovendien eens over geworden dat het Ervaringsfonds waarvan de bevoegdheid in het kader van de zesde staatshervorming werd overgedragen, behouden moet worden.

Die regeling met tweeledig doel, namelijk eensdeels de werkgevers informeren over en bewustmaken van het leeftijdsbewust beleid en anderdeels ondernemingen steunen bij projecten voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers, verloor immers niet aan belang.

Voor de periode 2016-2017 heeft het Fonds 152 positieve beslissingen uitgebracht voor meer dan 1 600 werknemers die tewerkgesteld zijn in een honderdtal Waalse ondernemingen.

Aanvullend daarop kunnen ook de volgende maatregelen worden vermeld:

- het werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers / cao nr. 104,

- het crédit-adaptation / volet Tutorat,
- ...

#### 4. Duitstalige Gemeenschap

In 2016 heeft de regering van de Duitstalige Gemeenschap verschillende actoren, waaronder de sociale partners, verzocht zich te buigen over een hervorming van het doelgroepenbeleid dat is ingevoerd vóór de zesde staatshervorming. Na afloop daarvan werd de doelgroepenregeling hervormd.

Die hervorming behelst twee maatregelen die met name gericht zijn op de oudere werkzoekenden.

##### a. “AKTIF”-regeling

Die maatregel, die mikt op de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden, kent gedurende twee jaar een maandelijkse subsidie toe aan de werkgevers die niet-werkende werkzoekenden van minstens 50 jaar oud die ongewild hun laatste job verloren hebben, tewerkstellen. Het bedrag van die subsidie kan variëren naargelang de voorwaarden waaraan de oudere werknemer voldoet (al dan niet aangeworven na een opleiding in de ruime zin).

##### b. “AKTIF +”-regeling

Deze meer algemene doelgroepenmaatregel kent gedurende drie jaar een maandelijkse subsidie toe aan de werkgevers die niet-werkende werkzoekenden tewerkstellen, die obstakels ondervinden. Het bedrag van die subsidie varieert in tijd en is hoger als de oudere werknemer werd aangeworven na afloop van een opleidingsmaatregel.

De Economische en Sociale Raad van de Duitstalige Gemeenschap heeft zich in zijn adviezen van 23 januari 2018 en 22 mei 2018 uitgesproken over de uitvoering van die twee regelingen.

c. RSZ-verminderingen oudere werknemers

Er bestaan al sinds lang RSZ-verminderingen die specifiek gericht zijn op de oudere werknemers. Op 1 januari 2019 werden de leeftijdsvoorwaarden en het bedrag van die verminderingen evenwel aangepast. Die verminderingen zijn vanaf nu progressief en hangen af van de leeftijd van de werknemer.

C. Acties op sectoraal niveau

1. In het kader van de “risicogroepen”-regelgeving uitgevoerde maatregelen

Uit de rapporten<sup>2</sup> die de sectoren hebben opgesteld in het kader van de rapportering over de inspanningen ten voordele van de risicogroepen, blijkt dat de “oudere” werknemer alsmear meer plaats inneemt in de acties die ten voordele van de risicogroepen worden gevoerd. Hij wordt tegenwoordig beschouwd als een zwakke werknemer op de arbeidsmarkt aan wie bijzondere aandacht moet worden besteed.

Sommige sectoren gaan op dat vlak concrete verbintenissen aan.

Zo voorziet het PC 214 (textiel en breiwerk) in speciale maatregelen voor de werknemers ouder dan 50 jaar in het kader van werkbaar en wendbaar werk om zijn werknemers “houdbaar” werk aan te bieden.

De socialprofitsectoren spitsen hun inspanningen toe op de opleiding van de “mentors” of “coaches”, waarbij de kapperssector ook voorrang geeft aan kennisoverdracht door coaches op te leiden.

De sector 140.03 neemt specifieke maatregelen om oudere werknemers aan het werk te houden en buigt zich over hoe 45-plussers aan de slag kunnen blijven.

Voor de meeste sectoren hangt het behoud van de werknemers samen met een hoog opleidingsniveau en ze richten hun inspanningen op die maatregelen.

---

<sup>2</sup> Rapporten risicogroepen op basis van de voor 2017 geleverde inspanningen - Bron: FOD WASO.

De sectoren zijn er zich evenwel ook van bewust dat de overdracht van kennis en ervaring van de oudere naar de jonge werknemers eveneens van primordiaal belang is. Zeven op veertig sectoren richten hun inspanningen op dat aspect.

De analyse van de door de sectoren opgestelde rapporten toont ook aan dat er een zekere "eenheid" bestaat in de maatregelen die "verwante" sectoren aanbieden.

Zo valt op te merken dat de financiële sectoren (bank-, beurs-, krediet- en verzekeringsinstellingen) hun inspanningen toespitsen op het behoud van de competenties van de "oudere" werknemers waarbij ze hen opleidingen aanbieden die eigen zijn aan de sector en die hen leren om te gaan met de technologische evolutie.

De handelssector (detailhandel, middelgrote levensmiddelenbedrijven, internationale handel, grote handelszaken) kiezen er eerder voor de werklust van de oudere werknemer te verlichten door de financiering van het tijdskrediet voor 50-plussers aan te bieden.

Het blijkt dan ook dat er verder inspanningen geleverd worden ten voordele van de "oudere" werknemers en dat vaststaat dat de sectoren alsmaar meer van die inspanningen doen in vergelijking met de evolutie die is vastgesteld in het rapport nr. 109 dat de Nationale Arbeidsraad op 26 juni 2018 heeft opgesteld. Momenteel voorziet een derde van de sectoren die een cao gesloten hebben waarin een inspanning ten voordele van de risicogroepen concreet vorm krijgt, in maatregelen om de problemen in verband met de vergrijzing van de arbeidsmarkt op te lossen.

2. Sectorale maatregelen betreffende de uitvoering van de cao nr. 104 van 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers

De sectorakkoorden die gesloten zijn voor de periode 2017-2018 hebben verder uitwerking op de maatregelen in verband met de toepassing van de cao nr. 104. Bij dit rapport is een overzicht gevoegd van de maatregelen die in het raam van die overeenkomst of van de aanbeveling nr. 26 zijn genomen, alsook van de andere initiatieven en goede praktijken.

Bovendien bepaalt het koninklijk besluit van 9 januari 2018 tot wijziging van artikel 19 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders dat de vergoeding toegekend aan werknemers die de leeftijd van minstens 58 jaar bereikt hebben, onder bepaalde voorwaarden, wordt vrijgesteld van sociale bijdragen in het kader van de verlichting van de werklast.

De werkgever of het Fonds voor Bestaanszekerheid stort de oudere werknemer een vergoeding ter compensatie van het loonverlies dat hij heeft geleden door de maatregel om zijn werklast te verlichten.

Om te worden vrijgesteld moet die vergoeding voorzien zijn in toepassing van de cao nr. 104 van de NAR door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst op sectorniveau, of bij ontstentenis daarvan, door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of door middel van een wijziging van het arbeidsreglement.

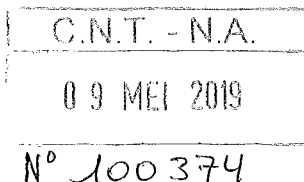
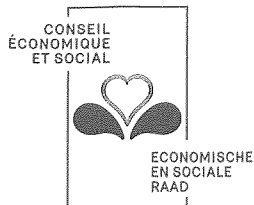
Drie sectoren hebben een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die voorziet in een vergoeding voor de verlichting van de werklast voor werknemers van 58 jaar en ouder.

Bovendien kan de werknemer sinds 1 januari 2019 individueel een van sociale bijdragen vrijgestelde vergoeding krijgen als compensatie voor het loonverlies dat hij heeft geleden ingevolge de verlichting van de werklast, zelfs als er geen sector- of ondernemingscao is gesloten of als het arbeidsreglement niet is gewijzigd.

-----

# **BIJLAGEN**





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

Nos références : JdB/CVK/JM/180

Bruxelles, le 6 mai 2019,

**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 une nouvelle fois dans le cadre du 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 porte 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.

Au cours de la période mentionnée, le Gouvernement n'a pas initié de nouvelles mesures sur cette thématique, et par conséquent, le Conseil n'a pas remis de contribution ou avis en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail.

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

  
Jan De Brabanter  
Président

C.N.T. - N.A.  
09 MEI 2019  
N° 100373

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

**contactpersoon**  
Niels Morsink  
nmorsink@serv.be

**ons kenmerk**  
SERV\_BR\_20190502\_Europees\_kaderakkoord

**Brussel**  
2 mei 2019

### **Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk**

Mijnheer de secretaris

In antwoord op uw schrijven van 25 april 2019 betreffende het 'Europees kaderakkoord over actief ouder worden op het werk' vindt u hieronder een beknopt overzicht van de sinds het vorige rapport in Vlaanderen ontwikkelde instrumenten en gevoerde of geplande acties in verband met de Europese kaderovereenkomst over actief ouder worden op het werk.

Met vriendelijke groeten



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. Voor de zomer wordt ook de werkbaarheidscheque gelanceerd. Bedrijven zullen maximaal drie jaar beroep kunnen doen op deze cheque van 10 000 euro gekoppeld aan cofinanciering. Met deze cheque kunnen zij eventuele knelpunten inzake werkbaar werk in hun onderneming in kaart brengen, er een actieplan voor opstellen en opvolgen.

Via een zeer gerichte communicatiecampagne willen de Vlaamse Regering en sociale partners werk positief in beeld brengen met aandacht voor 'werkbaar werk' en 'duurzame inzetbaarheid'.

Ook het ondersteuningsaanbod voor leidinggevendenden wordt verdergezet vanuit de ESF oproepen Duurzaam loopbaanbeleid en Opleiding in bedrijven.

## 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 profit als social profit komen prioritair in aanmerking voor deze extra begeleiding gezien er bij hen minder acties lopen in het kader van gezondheidspromotie én 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 Vandeuren loopt tot eind 2019.

## 3 Akkoord hervorming opleidingsincentives

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. Het VESOC-akkoord zet de krijtlijnen uit voor de hervorming van drie opleidingsincentives, met name het Vlaams opleidingsverlof (voorheen betaald educatief verlof), de opleidingscheques en het Vlaams

opleidingskrediet (voorheen aanmoedigingspremie tijdscrediet, motief opleiding). Op die manier willen de partners iedereen langer en met goesting aan het werk houden. Daarnaast wordt er ingezet op competentieprognoses en het versterken van de leercultuur – ook voor ouderen.

De aanmoedigingspremie voor het nemen van tijdscrediet, motief opleiding naar opleidingskrediet voor de privé-sector (en voor de private social profit sector) en het betaald educatief verlof werden hervormd. De focus van de opleidingen ligt op kort- en middengeschoolden en opleidingen die geregistreerd zijn als arbeidsmarktgerichte opleidingen voor opleidingsverlof, met als bijkomende voorwaarde dat deze arbeidsmarktgerichte opleidingen ofwel onderwijs- of beroepskwalificerend zijn, ofwel opleiden naar een knelpuntberoep ofwel een ondernemerschapstraject zijn. Daarnaast voorziet het wijzigingsbesluit dat voor alle werknemers, ook hooggeschoolde, individuele transitie worden gefaciliteerd door het volgen van loopbaangerichte opleidingen met opleidingskrediet. Loopbaangerichte opleidingen zijn opleidingen die opgenomen zijn in het persoonlijk ontwikkelplan dat naar aanleiding van een loopbaanbegeleiding werd opgesteld. De ambitie is om de maximale duurtijd uit te breiden naar de ganse tijd van de opleiding, daarom worden de restricties bovenop de restricties van het federale tijdscrediet afgeschaft. Hierbij wijzen de sociale partners op het feit dat niet voor alle opleidingen voor de volledige duur een opleidingskrediet kan gekregen worden wegens de federale beperking.

Naar aanleiding van de hervorming van de opleidingsincentives (Vlaams Opleidingsverlof, opleidingscheques en opleidingskrediet) wordt een brede communicatiestrategie gelanceerd die mensen ertoe moet aanzetten meer opleidingen te volgen. De voorziene kost voor deze communicatiecampagne bedraagt 300 keuro in 2019 en 100 keuro in 2020. Om de kost van deze grootschalige communicatiecampagne in het kader van de hervorming van opleidingsincentives op te vangen, worden de communicatiemiddelen van de VDAB dan ook éénmalig verhoogd met 300 keuro.

## 4 Erkenning verworven competenties

Op 3 april 2019 werd het 'decreet betreffende een geïntegreerd beleid voor de erkenning van verworven competenties' door het Vlaams Parlement goedgekeurd. Hierin is een gemeenschappelijk kader uitgewerkt voor de beoordeling en certificering van verworven competenties uit een beroepskwalificatie door een EVC-testcentrum. EVC-testcentra baseren zich voor de beoordeling van competenties op EVC-standaarden. Een persoon die aantoonbaar over de competenties te beschikken, ontvangt van het EVC-testcentrum een bewijs van beroepskwalificatie, een bewijs van deelkwalificatie of een bewijs van competenties. Om deze bewijzen te kunnen afleveren via erkende EVC-trajecten, moet een organisatie die als EVC-testcentrum wil starten vooreerst een erkenningsaanvraag indienen. Voorwaarde voor de aanvraag is dat de organisatie haar kwaliteit op organisatieniveau kan aantonen. Om blijvend bewijzen te kunnen afleveren moet het testcentrum bovendien een gunstig resultaat behalen bij het kwaliteitstoezicht op de door hem aangeboden EVC-trajecten.

Op 8 februari 2019 hechtte de Vlaamse Regering haar principiële goedkeuring aan het besluit dat de procedure voor de erkenning van EVC-standaarden regelt en dat het model voor het bewijs van beroepskwalificatie, deelkwalificatie en competenties vastlegt. Voor de CVOs werd het kwaliteitstoezicht ook vastgelegd in dit BVR.

Op 3 april 2019 werd ook het 'decreet kwaliteitstoezicht beroepskwalificerende trajecten' door het Vlaams Parlement goedgekeurd. Om het kwaliteitstoezicht vorm te geven, werd een

gemeenschappelijk kwaliteitskader en een aantal gemeenschappelijke principes in het decreet uitgewerkt betreffende het kwaliteitstoezicht voor beroepskwalificerende trajecten op basis van een gemeenschappelijk kwaliteitskader.

Op 8 februari 2019 werd het uitvoeringsbesluit bij decreet kwaliteitstoezicht beroepskwalificerende trajecten principieel goedgekeurd, dat verschillende uitvoerende maatregelen bundelt rond het kwaliteitstoezicht op beroepskwalificerende trajecten. Hierin wordt de procedure voor de erkenningsaanvraag en de kwaliteitsvereisten op organisatieniveau vastgelegd, vijf kwaliteitsgebieden geconcretiseerd, de samenwerking met de onderwijsinspectie beschreven en een model van de bewijzen vastgelegd.

In een ander BVR dat op dezelfde dag werd goedgekeurd werd het kwaliteitstoezicht op organisatieniveau binnen het beleidsdomein Werk vastgelegd.

De drie bovenstaande BVRs zullen deze legislatuur nog definitief worden goedgekeurd. Voor andere beleidsdomeinen zoals Cultuur of Sport kunnen deze nog in de toekomst worden vast gelegd.

---

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

Réponse du CESE Wallonie

---

**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 2 mai 2019, le Conseil national du Travail a sollicité le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, dans la perspective de la rédaction du deuxième rapport annuel de suivi de l'accord cadre.

**DOCUMENTS DISPONIBLES**

---

- European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach – 8 mars 2017.
- Rapport n°109 du CNT du 26 juin 2018 relatif à la mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord-cadre autonome européen sur le vieillissement actif de mars 2017.

**RÉPONSE DU CESE WALLONIE**

---

Le Conseil économique, social et environnemental 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 restent une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes du CESE Wallonie, principalement la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ainsi que la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

Dans ses avis tout comme dans son récent Mémoire 2019-2024, 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.

Le Conseil observe que le taux d'activité des Wallons de 55 à 64 ans a progressé de 42,1% en 2014 à 49,1% en 2018. Cette tendance favorable se confirme au niveau de l'évolution du taux d'emploi de cette tranche d'âge, passant de 38,1% en 2014 à 46,4% en 2018. Même s'il reste inférieur à celui enregistré dans les autres régions, le taux d'emploi régional s'approche résolument de l'objectif européen de 50%, fixé à la Belgique dans le cadre de 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. Les données disponibles montrent l'ampleur de ce dispositif à destination des travailleurs plus âgés, qui bénéficie à plus de 38.000 équivalents temps plein au 3<sup>ème</sup> trimestre 2018.

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, complémentirement 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. Pour la période 2016-2017, le Fonds a rendu 152 décisions favorables concernant plus de 1600 travailleurs occupés dans une centaine d'entreprises wallonnes.



Wirtschafts- und Sozialrat  
der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft Belgiens

## **Les outils développés en Communauté Germanophone en lien avec l'accord cadre européen sur le vieillissement actif au travail (résumé) :**

Le dispositif AktiF et AktiF Plus s'adresse à plusieurs groupes-cible, dont les demandeurs d'emploi âgés.

### **AKTIF : Engagement de demandeurs d'emploi âgés inoccupés**

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, une subvention de 500 € par mois est accordée, pour une durée non renouvelable de 2 ans, aux employeurs qui engagent des demandeurs d'emploi âgés inoccupés de 50 ans au moins et ayant perdu leur dernier emploi involontairement.

A partir du 13ème mois complet qui suit celui de l'entrée en service, la subvention s'élève à 300 € par mois.

Si le demandeur d'emploi est occupé auprès du même employeur au terme d'une mesure de formation (formation professionnelle individuelle dans une entreprise, stage de transition, formation en entreprise en vue de préparer l'intégration professionnelle de personnes handicapées, apprentissage classes moyennes et PME, apprentissage industriel, ...), la subvention s'élève à 500 € par mois pendant toute la durée de 2 ans pour autant que le demandeur d'emploi soit en possession de l'attestation (document délivré par Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) et attestant que le demandeur d'emploi inoccupé remplit les conditions) dans les 30 jours suivant le début de la mesure de formation.

Dans le cas d'une occupation à temps partiel, la subvention est réduite sur la base de la durée des prestations.



### **AKTIF PLUS : Engagement de demandeurs d'emploi inoccupés rencontrant des obstacles**

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, une subvention de 1.000 € par mois est accordée, pour une durée non renouvelable de 3 ans, aux employeurs qui engagent des demandeurs d'emploi inoccupés rencontrant des obstacles.

A partir du 13ème mois complet qui suit celui de l'entrée en service, la subvention s'élève à 600 € par mois. A partir du 25ème mois complet qui suit celui de l'entrée en service, la subvention s'élève à 300 € par mois.

Si le demandeur d'emploi est occupé auprès du même employeur au terme d'une mesure de formation (formation professionnelle individuelle dans une entreprise, stage de transition, formation en entreprise en vue de préparer l'intégration professionnelle de personnes handicapées, apprentissage classes moyennes et PME, apprentissage industriel, ...), la subvention s'élève à 1.000 € par mois pour autant que le demandeur d'emploi soit en possession de l'attestation (document délivré par Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft (ADG) et attestant que le demandeur d'emploi inoccupé remplit les conditions) dans les 30 jours suivant le début de la mesure de formation.

A partir du 25ème mois complet qui suit celui de l'entrée en service, la subvention s'élève à 600 € par mois.

Dans le cas d'une occupation à temps partiel, la subvention est réduite sur la base de la durée des prestations.

### **Réductions ONSS pour travailleurs âgés**

Les réductions ONSS pour les travailleurs âgés restent en vigueur, mais les montants et l'âge minimum ont changé le 1 janvier 2019. Ils varient entre 300 €/Trimestre pour les travailleurs âgés de 55 ans, 400 €/Trimestre pour la tranche d'âge de 56 à 58 ans, 1.000 €/Trimestre pour la tranche d'âge de 59 à 61 ans<sup>1</sup> et 1.500 €/Trimestre pour la tranche d'âge de 62 à 65 ans.



---

<sup>1</sup> Référence pour la traduction : Midas ([www.aides-entreprises.be](http://www.aides-entreprises.be))



Wirtschafts- und Sozialrat  
der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft Belgiens

## Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitnehmer

### AktiF oder AktiF PLUS Beschäftigungsmaßnahme

Seit dem 1. Januar 2019 ist die AktiF oder AktiF Plus Beschäftigungsmaßnahme in Kraft. Sie unterstützt Arbeitgeber, die Personen einstellen, die auf unserem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, durch die AktiF- oder AktiF Plus-Zuschüsse finanziell. Diese Maßnahme gilt unter anderem für bestimmte Arbeitsuchende ab 50 Jahre.

	Berechtigte	Zuschussbeträge
AktiF-Zuschuss	Jugendliche, Ältere, Langzeitarbeitslose, Opfer von Massenentlassungen	Jahr 1: 6.000 EUR (12 x 500 EUR) Jahr 2: 3.600 EUR (12 x 300 EUR)
AktiF Plus-Zuschuss	Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen	Jahr 1: 12.000 EUR (12 x 1000 EUR) Jahr 2: 7.200 EUR (12 x 600 EUR) Jahr 3: 3.600 EUR (12 x 300 EUR)

### **AktiF-Berechtigte**

Folgende Personen gehören zu den Zielgruppen und geben dem Arbeitgeber Anrecht auf einen AktiF-Zuschuss:

- Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren ohne Abitur oder Gesellenzeugnis
- Jugendliche bis zum Alter von 25 Jahren mit Abitur oder Gesellenzeugnis, die sechs Monate arbeitslos sind
- ältere Arbeitsuchende ab 50 Jahre, die ihre letzte Arbeitsstelle unfreiwillig verloren haben
- Langzeitarbeitsuchende, das bedeutet Personen, die seit mindestens zwölf Monaten als nichtbeschäftigter Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sind
- Opfer von Umstrukturierungen, Konkursen, Schließungen u.Ä.

## **AktiF PLUS-Berechtigte**

Wenn nichtbeschäftigte Arbeitsuchende zwei oder mehr der folgenden Kriterien erfüllen, geben sie dem Arbeitgeber Anrecht auf einen AktiF PLUS-Zuschuss:

- eine verminderte Arbeitsfähigkeit
- mindestens 24 Monate Arbeitslosigkeit
- kein Abitur oder Gesellenzeugnis
- weder Deutsch- noch Französischkenntnisse (< Niveau B1)

Die Zugangskriterien sind unabhängig vom möglichen Ersatzeinkommen des AktiF- oder AktiF PLUS-Berechtigten.

## **Kriterien für AktiF und AktiF-Plus**

Alle AktiF (PLUS)-Berechtigten müssen

- in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sein
- als nichtbeschäftigte Arbeitsuchende beim Arbeitsamt eingetragen sein
- nicht der Schulpflicht unterliegen
- nicht das gesetzliche Pensionsalter erreicht haben

Quelle: [http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6002/10237\\_read-54936/](http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6002/10237_read-54936/)

### Bei vorheriger Ausbildung - vorteilhafterer AktiF- und AktiF PLUS-Zuschuss

Wenn der Arbeitgeber den AktiF- oder AktiF PLUS-Berechtigten im Vorfeld in einer bestimmten Ausbildung ausbildet, kann er von vorteilhafteren Zuschüssen profitieren.

Dies gilt bei folgenden Ausbildungsmaßnahmen:

- Individuelle Berufsausbildung im Betrieb (IBU)
- Einstiegspraktikum (EPU)
- Ausbildung im Betrieb (AIB)
- Lehre
- Industrielehre

Dann kann der Arbeitgeber von folgenden AktiF- oder AktiF PLUS-Zuschüssen profitieren:

	Berechtigte	Zuschussbeträge
AktiF-Zuschuss	Jugendliche, Ältere, Langzeitarbeitslose, Opfer von Massenentlassungen	Jahr 1: 6.000 EUR (12 x 500 EUR) Jahr 2: 6.000 EUR (statt 3.600 EUR) (12 x 500 EUR statt 12 x 300 EUR)
AktiF Plus-Zuschuss	Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen	Jahr 1: 12.000 EUR (12 x 1.000 EUR) Jahr 2: 12.000 EUR (statt 7.200 EUR) (12 x 1.000 EUR statt 12 x 600 EUR) Jahr 3: 7.200 EUR (statt 3.600 EUR) (12 x 600 EUR statt 12 x 300 EUR)

Quelle: [http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6003/10238\\_read-54937/](http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-6003/10238_read-54937/)

## **Beschäftigungsmaßnahme „Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer“**

Der Dekretentwurf zur AktiF- und AktiF PLUS-Beschäftigungsförderung sieht vor, dass das Eintrittsalter in die Maßnahme von aktuell 54 Jahre auf 55 Jahre angehoben wird. Für die 54-Jährigen, die Ende 2018 ein Anrecht auf diese Zielgruppenermäßigung eröffnen, ist im Jahr 2019 eine Übergangsmaßnahme vorgesehen. Darüber hinaus wird die Zielgruppenermäßigung, für die es aktuell keine Altersbegrenzung gibt, zukünftig maximal bis zum legalen Pensionsalter gewährt.

Durch den vorliegenden Erlass werden die Altersgrenzen und Beträge der Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer weiter angepasst. Die nachstehende Tabelle fasst die aktuellen und die neuen Bedingungen der Maßnahme zusammen.

<b>Alter</b>	<b>aktuelle ZGE/Quartal</b>	<b>ZGE/Quartal ab 01.01.2019</b>
54	400 €	0 €
55	400 €	300 €
56	400 €	400 €
57	400 €	400 €
58	1.000 €	400 €
59	1.000 €	1.000 €
60	1.000 €	1.000 €
61	1.000 €	1.000 €
62	1.500 €	1.500 €
63	1.500 €	1.500 €
64	1.500 €	1.500 €
65	800 €	1.500 €

Die Zielgruppenermäßigung wird gewährt, insofern der Bruttolohn pro Trimester eine gewisse Lohngrenze nicht übersteigt. Diese Lohngrenze liegt ab dem 1. Januar 2019 bei 13.942,47 Euro. Das entspricht dem Betrag, der seit dem 1. Januar 2018 in Kraft ist.

Durch den vorliegenden Erlass wird die Zielgruppenermäßigung für 58-jährige Arbeitnehmer von 1.000 € auf 400 € gesenkt. Für die Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2018 58 Jahre alt sind und Anrecht auf eine Zielgruppenermäßigung für ältere Arbeitnehmer in Höhe von 1.000 € eröffnen, wird im Jahr 2019 eine Übergangsmaßnahme vorgesehen. Der Arbeitgeber kann bis zu dem Quartal, das dem Quartal vorausgeht, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 59 Jahren erreicht (und somit

wieder Anrecht auf eine Zielgruppenermäßigung in Höhe von 1.000 € pro Quartal eröffnet), weiterhin in den Genuss einer Senkung der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 1.000 € pro Quartal kommen.

Quelle [http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-255/620\\_read-54608/](http://www.ostbelgienlive.be/desktopdefault.aspx/tabid-255/620_read-54608/)



## Mesures sectorielles favorisant l'emploi des travailleurs « âgés »

### 1. Mesures mises à œuvre dans le cadre de la réglementation « groupes à risque ».

Sur base des rapports établis<sup>1</sup> 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 40 secteurs prévoient des mesures spécifiques en faveur des travailleurs « âgés » qui visent notamment les travailleurs déjà à partir de 40 ans.

Ainsi, des données mises à notre disposition nous avons pu identifier au moins 91.280 travailleurs « âgés » qui ont pu bénéficier de ces mesures et ce pour un montant de 14.935.502,54 euros.

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 faciliter 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 40 secteurs qui ont inclus des actions en faveur des travailleurs « âgés » dans les actions en faveur des groupes à risque, 22 d'entre eux se concentrent sur une offre de formation et estiment qu'un niveau élevé de formation est le meilleur moyen pour maintenir le travailleur « âgé » 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.

Le secteur des entreprises de garage (CP 112) a alloué 442.620 euros aux formations du personnel « âgé ».

---

<sup>1</sup> Rapports groupes à risque sur base des efforts fournis pour l'année 2017 (AIP 2017 - 2018 \_ date ultime de dépôt juillet 2018) - Source : SPF ETCS.

- 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) et le secteur des grossistes et répartiteurs en médicaments (CP 321) optent 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 disposition des jeunes collègues.

Sur les 40 secteurs, 7 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 ».

Le secteur de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) organise des formations visant à former des « coachs ». Au sein de ce secteur au moins 154 travailleurs ont participé à cette formation pour budget de 11.900 euros.

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 du commerce de détail alimentaire (CP 202.00) le secteur des entreprises moyennes d'alimentation (CP 202.01), 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.

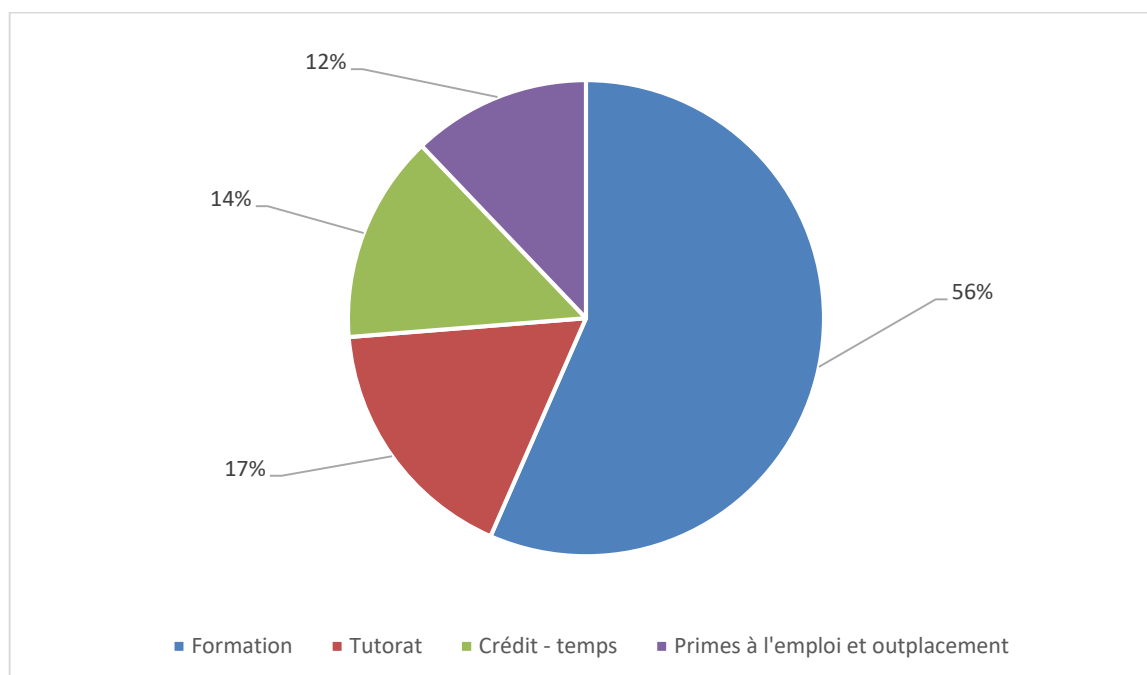
L'outplacement ou le reclassement professionnel impose à l'employeur d'offrir au travailleur qu'il licencie une assistance pour retrouver un nouvel emploi. Etant donné que les travailleurs « âgés » sont les plus susceptibles à être licenciés actuellement, certains secteurs optent pour le financement de l'outplacement comme c'est le cas du secteur de Gestion d'immeubles (CP 323) et celui du transport (sous – secteur 140.02 plus spécifiquement) qui offre également un panel de formations.



Le secteur de l'imprimerie (CP 130) prévoit en plus du financement de l'outplacement, une offre de formations spécifiques pour réintroduire des travailleurs de plus de 45 ans sur le marché de travail.

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 :

**Fig. 1. Répartitions des mesures en faveur des travailleurs « âgés ».**



Comme nous pouvons le constater, 56 % des 40 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 17 % de ces secteurs, 14 % s'orientent vers le financement des crédits – temps et 12 % 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.

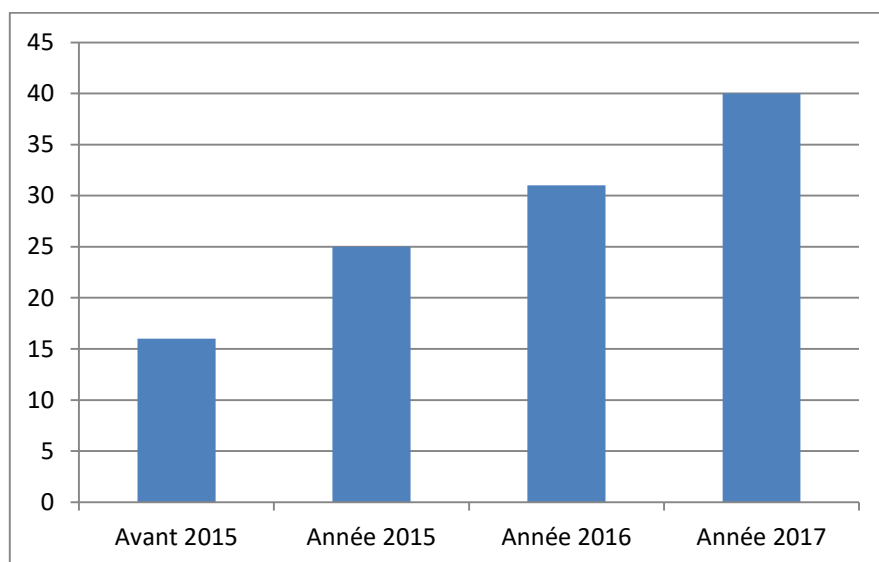
Le secteur bancaire, l'industrie sidérurgique et les employés de la sidérurgie ont été reconnus comme secteur en difficulté par le Ministre de l'Emploi, pour les années 2017 et 2018.

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 :

**Fig. 2. Evolution du nombre de secteurs consacrant des efforts en faveur des travailleurs « âgés ».**



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 secteurs qui ont conclu une CCT concrétisant un effort en faveur des groupes à risque).

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

En 2016, ce nombre a grimpé à 31 secteurs (sur 115 secteurs), soit une progression de 64% en 3 ans.

En 2017, ce nombre s'élève à 40 secteurs (sur 125 secteurs qui ont conclu une CCT concrétisant un effort en faveur des groupes à risque), soit une progression de plus de 100% par rapport à la période antérieure à 2015.

## **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.

Certains secteurs s'engagent de manière concrète sur cette voie.

Ainsi, la CP 214 (textile et bonneterie) 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.

Les secteurs du non – marchand axent leurs efforts sur la formation des « mentors » ou « coachs », le secteur de la coiffure privilégie également la transmission des connaissances en formant des coachs.

Le secteur 140.03 prend des mesures spécifiques pour maintenir les personnes âgées à l'emploi et mène une réflexion sur « le maintien des plus de 45 ans à l'emploi ».

Pour la majorité des 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. Sept secteurs sur 40 concentrent leurs efforts sur cet aspect.

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) opte 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.

Nous pouvons donc confirmer au terme de ce rapport que les efforts fournis en faveur des travailleurs « âgés » se poursuivent et qu'une croissance de ces efforts au sein des secteurs se confirme par rapport à l'évolution constatée dans le rapport numéro 109 du CNT du 26 juin 2018 relatif à la « Mise en œuvre par les partenaires sociaux belges de l'Accord – cadre autonome européen sur le vieillissement actif de mars 2017). Désormais un tiers des secteurs qui ont conclu une CCT concrétisant un effort en faveur des groupes à risque prévoient des mesures afin de résoudre des problématiques liées aux vieillissement au travail.

\*

\*

\*

**Aperçu des mesures sectorielles**  
**(Analyse des efforts en faveur des groupes à risque sur base des efforts fournis**  
**en 2017 \_ rapports déposés pour le 1<sup>er</sup> juillet 2018)**

n° CP	CCT "groupes à risque" conclue (A.R. du 19.02.2014)	Mesures en faveur des groupes cible
<b>102.06 PSC bedrijf grind en zandgroeven openlucht (sector witzand)</b>	CCT du 26/06/2017 n°140921	Amélioration des compétences et offre de formation pour augmenter les chances sur le marché de l'emploi.
<b>105.00 PC Non ferro - CP Non ferreux</b>	CCT du 18/12/2017 n°144636	Organisation de recyclage des travailleurs avec une attention pour les +40 et +50 ans.
<b>110 PC Textielverzorging CP Textile</b>	CCT 16/09/2016 n°129861	Améliorer les chances de maintenir un emploi pour les plus de 40 et 50 ans.
<b>112 PC garagebedrijven CP entreprises de garage</b>	CCT 09/010/2015 n°131192	Formation continue pour les travailleurs de plus de 40 ans.
<b>113.04 PC pannenbakkerijen CP tuileries</b>	CCT 18/09/2015 n°129812	Formations propres au secteur qui visent surtout les +50 ans.
<b>119 PC Voedingshandel CP commerce alimentaire</b>	CCT 05/07/2017 n°140979	Financement des primes à l'emploi en faveur des groupes fragilisés comme les + 50 ans.
<b>120 PC Textiel en breiwerk CP Textile et bonneterie</b>	CCT 19/04/2017 n°139300	Formations propres au secteur pour les travailleurs de 50 ans et plus.
<b>120.02 PC vlasbereiding CP préparation du lin</b>	CCT 31/01/2018 n°144982	Formation sur le chariot élévateur pour les travailleurs peu qualifiés entre 40 et 50 ans et formation en premiers secours pour les +50 ans.
<b>120.03 Sacs de lin et matériaux de remplacement</b>	CCT 12.12.2017 n°144440	Formations surtout orientées vers les +50 ans comme par exemple alléger le travail.
<b>124 PC bouw CP construction</b>	CCT 28/09/2017 n°142228	Formations destinées à mettre les travailleurs à niveau notamment destinées aux ouvriers de la construction de plus de 50 ans.
<b>125 PC Hout CP Bois</b>	CCT 141975 (125,01) _ CCT 141976 (125,02)_CCT 141977 (125,03)	Formations propres au secteur du bois, intégration des chercheurs d'emploi, formation des travailleurs en instructeurs et améliorations de leurs connaissances ICT (+45 ans).
<b>126 PC Stoffering en houtbewerking CP ameublement et transformation du bois</b>	CCT 21/06/2017 n°140863	Pour les +45 ans: formations en ICT et formations pour devenir instructeur.

<b>130 PC Drukkerij - CP imprimerie</b>	CCT 21/12/2017 n°144453	Des formations sont offertes pour les +45 ans pour adapter leurs connaissances aux besoins du marché. Des actions sont aussi prises pour réintroduire les +45 ans sur le marché de l'emploi via l'outplacement.
<b>140.00 PC Vervoer CP Transport</b>	CCT 21/09/2017 n° 141946	Formation permanente notamment des travailleurs du secteur de plus de 50 ans.
<b>200 PC bedienden -CP employés</b>	CCT 06/07/2017 n° 140541	Formation des travailleurs de +40 et +50 ans qui sont menacés de licenciement.
<b>201 PC Kleinhandel CP commerce de détail</b>	CCT 20/12/2013 n° 120169	Financement des crédits - temps des +50 ans.
<b>202 PC Kleinhandel in voedingswaren CP commerce de détail alimentaire</b>	CCT 04/09/2017 141973	Primes pour le crédit temps des + 55 ans.
<b>202.01 PC Middelgrote levensmiddelenbedrijve n CP entreprises moyennes d'alimentation</b>	CCT 20/12/2013 n° 120170	Financement du crédit temps des +50 ans.
<b>214 PC Textiel en breiwerk CP textile et bonneterie</b>	CCT 19/04/2017 n°139306	Des formations organisées dans le cadre du "werkbaar werk" pour garder et motiver les travailleurs dans le cadre d'un travail soutenable pour les 50+.
<b>216 PC Notarissen CP Notaires</b>	CCT 28/09/2017 n°128567	Formations propres au secteur en vue de soutenir l'employabilité des + 40 et 50 ans.
<b>224 PC Non ferro metalen CP métaux non ferreux</b>	CCT 31/12/2015 n°127836	Intervention dans les formations de recyclage pour les travailleurs de 45 et 50 ans.
<b>226 PC Internationale handel CP Commerce internationnal</b>	CCT 08/05/2017 n°139313	Financement des primes complémentaires pour les crédits temps (pour les +50ans).

<b>311 PC Kleinhandel CP commerce de détail</b>	CCT 04/09/2017 n°141969	Financement des crédits temps (primes) pour les travailleurs de +50 ans.
<b>312 PC Warenhuizen CP Grands magasin</b>	CCT 04/09/2017 N°141971	Financement des primes de crédit temps pour les travailleurs de + 50 ans.
<b>313 PC Apotheken CP Pharmacies</b>	CCT 12/01/2017 n° 138116	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.
<b>314 PC Kappers en schoonheidszorgen CP Coiffure et soins de beauté</b>	CCT 25/11/2013 n°118582	Formation permanente et formation des travailleurs plus âgés pour devenir des coachs. Formation pour les +50 ans pour devenir coach.
<b>318.02 PSC Gezins -en bejaardenhulp VI.Gmp.</b>	CCT 21/09/2017 n° 141961	Formations en vue d'obtention des compétences dans le secteur destinées aux chercheurs d'emploi de longue durée et au plus de 40 et 50 ans.
<b>319.02 SCP service d'éducation et d'hébergement.</b>	CCT 2017 n°36300	Encouragement de suivre des formations qualifiantes pour les +45 ans.
<b>321 PC groothandelaars verdelers in geneesmiddelen - grossistes répartiteurs de médicaments</b>	CCT 03/02/2015 n°126170	Financement des primes à l'emploi des travailleurs de +50 ans.
<b>323 PC Beheer gebouwen CP Gestion d'immeubles</b>	CCT 11/12/2013 n° 119539	Financement de l'outplacement des +45 ans.
<b>325 PC Openbare kredietinstellingen CP organismes publiques de crédit</b>	CCT 07/06/2017 n° 140015	Des formations de recyclage et de recrutement et des maintien de +50 ans.
<b>329 CP Socio - cultureel Bruxelles</b>	CCT 17/10/2016 n°136164	Des bilans de compétence sont offerts aux travailleurs de +45 ans.
<b>332 CP Soins santé Cté francophone et germanophone</b>	CCT 21/10/2016 n° 136167 Aide sociale et soins de santé	Une offre de formation en lien avec le métier est également offerte au +50 ans (bilan de compétences, soutien à la formation, remboursement des frais d'inscription aux formations ).
	CCT 21/10/2016 n°136166 Milieux d'accueil d'enfants	Une offre de formation en lien avec le métier est également offerte au +50 ans (bilan de compétences, soutien à la formation, remboursement des frais d'inscription aux formations ).
<b>333 PC Toeristische attracties CP Attractions touristiques</b>	CCT 11/06/2015 n° 127822	Formations propres au secteur pour les + 50 ans.
<b>341 CP Intermédiation en services bancaires et d'investissement.</b>	CCT 27/06/2016 n°134367	Formation propre au secteur pour les travailleurs menacés de licenciement (+40ans).

2. CCT prises en exécution de la CCT n° 104 du CNT - Emploi de fin de carrière allégée avec exonération de cotisations ONSS

A partir du 1er janvier 2018, l'AR du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'AR du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (tel que modifié par l'AR du 12.12.2018) prévoit, sous certaines conditions, une exonération de cotisations sociales pour l'indemnité accordée aux travailleurs âgés de 58 ans et plus dans le cadre de l'allègement de la charge de travail.

L'employeur ou le fonds de sécurité d'existence verse au travailleur âgé une indemnité compensatoire en raison de la perte de salaire subie suite à la mesure visant à alléger sa charge de travail.

Pour être exonérée, cette indemnité doit être prévue en application de la CCT n° 104 du CNT par une convention collective de travail sectorielle ou, à défaut d'une telle convention, par une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou par une modification du règlement du travail.

Trois secteurs ont déjà conclu une convention collective de travail prévoyant une indemnité pour allègement de charge de travail en faveur des travailleurs âgés de 58 ans et plus. Il s'agit de la CP 111 de la constructions métallique, mécanique et électrique ; de la SCP149.02 pour le commerce du métal et la CP 209.00 pour employés des fabrications métalliques.

A partir du 1er janvier 2019, le travailleur peut à titre individuel percevoir une indemnité exonérée de cotisations sociales en compensation de la perte de salaire subie suite à l'allègement de la charge de travail, même si aucune CCT n'a été conclue au niveau du secteur ou de l'entreprise ou si aucune modification du règlement de travail n'est intervenue.

\*

\* \*

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG**

**Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale**

**Aperçu des CCT sectorielles (actualisation jusqu'au 30/04/2019)**

**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	CCT du 26.09.2017 n°143082	Protocole d'accord 2017 - 2018	<b>Travailleurs âgés</b> 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



		tout le territoire du Royaume			<p>sectoriel qu'en entreprise, toutes les pistes pour permettre de préserver la santé de ces travailleurs.</p> <p>Parmi ces pistes figure l'application des formules dites de « crédit-temps fin de carrière » via la CCT n0103, mais également la CCT n0104 concernant le plan pour l'emploi des travailleurs âgés.</p> <p>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.</p>
2	104	<p>PC voor de ijzernijverheid</p> <p>CP de l'industrie sidérurgique</p>	<p>CCT du 09.06.2017 n°140007</p> <p>Durée : jusqu'au 21/12/2018</p>	<b>Accord sectoriel 2017-2018</b>	<p><b><u>Section 2 - Formation professionnelle</u></b></p> <p>2.1. 1. Cadre sectoriel en matière de formation: - <u>Répartition des efforts de formation et accès équitable à la formation</u></p> <p>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, <b>les travailleurs plus âgés (45 ans et plus)</b> et les allochtones, et de prévoir des plans de formation qui répondent à ces besoins.</p> <p><b><u>2.1.5. Tutorat</u></b></p> <p>Le secteur souligne l'importance du tutorat dans le cadre du transfert de connaissances et de compétences.</p> <p>A cet effet, le secteur charge le <u>groupe de travail paritaire</u> d'élaborer un modèle de cadre supplétif qui prendra en considération les éléments suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le profil, les bases pédagogiques, et la formation du tuteur,</li> <li>• la <u>possibilité pour les travailleurs âgés d'exercer le rôle de tuteur,</u></li> </ul> <p>(...)</p>
3	105	PC voor de non-ferro metalen	<p>CCT du 12.06.2017 n°140031</p>	<b>Protocole d'accord 2017-2018</b>	<p>§ 1. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1<sup>er</sup> avril un plan de formation d'entreprise.</p>

		CP des métaux non ferreux	Validité : 01/01/2017 – 30/06/2019	(Art.16 §1 <sup>er</sup> al.7Plans de formation)	Lors de la concrétisation des besoins de formation, une attention particulière sera accordée aux <b>travailleurs âgés.</b>
4	106.02	PSC voor de betonindustrie / de l'industrie du béton	La CCT du 02/12/2015 (N° 131265)  Validité : Du 01/01/2015 – DI  AR 15/07/2016 MB <a href="#">02/03/2017</a>	<b><u>Prime de continuation</u></b>	Art.3 Prime de <b>€ 200,00/ mois</b> 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	<b>Accord national 2017-2018</b>	<b>CHAPITRE V. - Travail faisable</b> <b>Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</b> 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: <u>des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés</u> 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 chimique /  PC voor de scheikundige nijverheid	CCT du 17/06/2015 n°128208 / co/116 Durée : jusqu'au 31/12/2017	<b>Accord national 2015-2016 Art.8</b>	<b>Fonds démographie</b> Art 8.- Dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un FSE, <b>Fonds démographie</b> . Ce Fonds démographie travaillera en particulier à des thèmes tels que l'humanisation du travail, la <u>CCT n° 104</u> , le travail faisable, ... (cette liste n'est pas limitative).  Les employeurs verseront à cette fin <b>une cotisation de 0,15% des salaires bruts des ouvriers à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, qui sera perçue par l'ONSS</b>

			<p>CCT du 19/10/2016 n°135701 / co/116 validité : 1/1/2016 – DI date d'évaluation: 31/12/2019</p> <p>AR <a href="#">30/08/2017</a> MB <a href="#">10/10/2017</a></p>	<p><b>Financement de plans démographie</b></p> <p>(Voir conditions dans la CCT)</p>	<p>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, <u>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</u>, 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, <u>des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.</u></p>
7	117	<p>PC voor de petroleumnijverheid en –handel /de l'industrie et du commerce du pétrole</p>	<p>CCT du 21/12/2017 (N° 144653/ co/ 117) Validité: 01/01/2017 - DI</p> <p>AR <a href="#">11/07/2018</a> MB <a href="#">08/08/2018</a></p>	<p><b>Le passage définitif du travail en équipes en travail de jour avec prime</b></p>	<p>50 ans + 20ans d'ancienneté : <b>primes d'équipes obtenues durant les 4 mois</b></p> <p>53 ans + 15 ans d'ancienneté : <b>8 mois de primes</b> d'équipes</p> <p>56 ans + 10 d'ancienneté : <b>12 mois de primes</b> d'équipes</p> <p>59 ans + 10ans d'ancienneté droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d' équipe que le travailleur a obtenues durant les seize mois précédents.</p>
8	118	<p>CP de l'industrie alimentaire / PC voor de voedingsnijverheid</p>	<p>CCT du 29/06/2015 N° 129450/co/118</p> <p>Durée : 1/1/2015 – durée indéterminée</p>	<p><b>Programmation sociale 2015/2016 du 29 juin 2015</b></p> <p><b>Art.19</b></p>	<p><b>Travail de qualité</b> 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;</p>
9	119	<p>PC voor de handel in voedingswaren /</p>	<p>CCT n° 129083 Validité : jusqu'au 31/12/2017</p>	<p><b>Accord sectoriel 2015-2016</b></p>	<p><b><u>B. TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS</u></b></p> <p><b><u>4. Enquête et séminaire</u></b> : par un partenaire externe :</p>

		CP du commerce alimentaire	AR 22/04/2016 MB <a href="#">18/05/2016</a>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les ouvriers au travail le plus longtemps possible.</li> </ul> <p><b>6. Système de parrainage :</b> 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.</p>
10	133	CP de l'industrie des tabacs / PC voor het tabaksbedrijf	CCT du 05/07/2017 n° 140938 Validité : 1/1/2017 - DI	<b>Conditions de travail dans les entreprises fabricant des cigares et cigarillos</b>	<p><b>F. Humanisation du travail</b></p> <p>Art. 33. Chaque entreprise devra faire connaître, 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.</p>
11	144	CP de l'agriculture PC voor de landbouw	CCT du 05.07.2017 N° 140881 Validité : 2017-2018	<b>Plan pour l'emploi des travailleurs âgés</b>	<p>Art.2 le secteur porte une attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés.</p> <p><b>Art.3</b> 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.</p>

					<p>-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.</p> <p><b>Art.4. Dispenses de prestation avec maintien de salaire</b> pour l'année 2017 – 2018:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018: <b>1 Jours</b></li> <li>• Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 de <b>2 jours</b>.</li> <li>• Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 de <b>3 jours</b></li> </ul> <p><b>Art.5.</b> Les jours de dispense de prestation <i>visés</i> 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 <b>Fonds social et de garantie pour les entreprises agricoles</b>. Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.</p>
12	145	<p>CP pour les entreprises horticoles</p> <p>PC voor het tuinbouwbedrijf</p>	<p>CCT du 05.07.2017 N° 141610 Validité: 2017-2018</p>	<p><b>Plan pour l'emploi des travailleurs âgés</b></p>	<p>Art.2 attention particulière au maintien de l'emploi des travailleurs âgés</p> <p><b>Art.3</b> 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.</p> <p>-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</p> <p><b>Art.4. Dispenses de prestation avec maintien de salaire</b> pour l'année 2017 – 2018</p>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les travailleurs de 45 ans et plus avec 10 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 : <b>1 Jours</b></li> <li>• Les travailleurs de 50 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018) de <b>2 jours</b>.</li> <li>• Les travailleurs de 55 ans avec 15 ans d'ancienneté sont dispensés en 2017 – 2018 <b>de 3 jours</b></li> </ul> <p><b>Art.5.</b> 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 <b>Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien des parcs et jardins</b>). Le coût salarial est entièrement remboursé à l'employeur.</p>
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	<b>Accord National 2017 - 2018</b>	<p><b>CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE</b> <u>Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</u> Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un <u>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</u> 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 ...</p>
14	149.02	SCP pour la carrosserie / PSC voor het koetswerk	CCT du 27.06.2017 N° 140574 Validité: 2017-2018	<b>Accord National 2017 - 2018</b>	<p><b>CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE</b> <u>Art. 11. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</u> Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un <u>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</u> et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis</p>

					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	<b>Accord National 2017 - 2018</b>	<b>CHAPITRE V. - TRAVAIL FAISABLE</b> <b>Art. 13. - Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable</b> Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable. Dans cette perspective un <u>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</u> 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	<b>ACCORD SECTORIEL 2017-2018</b>	<b>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</b> le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u> , 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, <u>les fonctions ou les tâches qui peuvent rendre plus difficile le maintien au travail jusqu'à l'âge de la pension légale</u> ; -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 <u>rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire</u> . -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/	CCT du 16/06/2015 n°129067/ co/116 Validité : jusqu'au 31/12/2017	<b>Accord national 2015-2016 Art.7</b>	<b>Fonds démographie</b> <b>Article 7.-</b> Dans le cadre des défis démographiques et des conséquences de l'allongement de la carrière, les partenaires sociaux du secteur constituent un <b>FSE (Fonds démographie)</b> . Ce

		PC voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid	<p>CCT du 18/10/2016 n°135702 Durée de validité : 1/1/2016 – Durée indéterminée</p> <p>AR 13/05/2017 MB <a href="#">27/06/2017</a></p> <p>Et</p> <p>CCT du 18/10/2016 n° 135703 Validité : 1/1/2016 – DI AR 13/05/2017 MB <a href="#">27/06/2017</a></p> <p>(Evaluation de la CCT avant le 31/12/2019)</p>	<p><b>Création du FSE « Fonds démographie » et statuts</b></p> <p><b>Financement de plans démographie</b></p>	<p>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 1<sup>er</sup> 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.</p> <p>§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</p> <p><b>Le plan démographie</b> A cette fin, des plans démographie, satisfaisant aux conditions reprises dans la présente CCT, peuvent bénéficier d'un financement par le Fonds démographie.</p>
18	211	PC voor de bedienden uit de petroleum-nijverheid en –handel / de l'industrie et du commerce du pétrole	<p>CCT du 21/11/2017 (N° 144460/ co/ 211) Validité: 01/01/2017 – DI</p> <p>AR 17/08/2018 MB <a href="#">13/09/2018</a></p>	<p><b>Le passage définitif du travail en équipes en travail de jour avec prime</b></p>	<p>50 ans + 20ans d'ancienneté : <b>primes d'équipes obtenues durant les 4 mois</b></p> <p>53 ans + 15 ans d'ancienneté : <b>8 mois de primes d'équipes</b></p> <p>56 ans + 10 d'ancienneté : <b>12 mois de primes d'équipes</b></p>



					59 ans + 10ans d'ancienneté droit de demander d'être employé dans un régime sans équipe. Si l'employeur y consent, il lui paiera une indemnité forfaitaire dont le montant est égal aux primes d'équipe que le travailleur a obtenues durant les seize mois précédents.
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	<b>Programmation sociale 2015/2016 du 07 juillet 2015</b>  <b>Art.14</b>	<b>Travail soutenable</b> 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 vermakelijkheidsbedrijf / CP du spectacle	C.C.T.-05.07.05 75909/co/304  01.01.05- durée indéterminée  <a href="#">AR 19/07/2006</a> <a href="#">MB 02/10/2006</a>	<b>Mesures en faveur des travailleurs âgés, prises sur la base du Chap. VII de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs et de sa réglementation d'exécution</b>	<b>Objectif :</b> 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: • 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	<b><u>Accord sectoriel 2017 - 2018</u></b>	<b>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</b> le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u> , 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; - <u>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;</u> - Mener l'analyse sur base de critères objectifs;

					<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible;</li> <li>- Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire.</li> </ul> <p>Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>
22	312	PC voor de warenhuizen / CP des grands magasins	CCT du 03/07/2017 n°140983  Validité : 1/7/2017 – 30/06/2019	<u>Accord sectoriel 2017 - 2018</u>	<p><b>H. ENQUÊTE SUR LA FAISABILITE DU TRAVAIL AU LONG DE LA CARRIERE</b></p> <p>le Fonds social fera exécuter une <u>enquête par un partenaire externe</u>, sur base d'un cahier des charges reprenant au moins les points suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effectuer une large enquête auprès d'un panel représentatif d'entreprises de la CP312;</li> <li>- <u>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;</u></li> <li>- Mener l'analyse sur base de critères objectifs;</li> <li>- Faire une analyse des solutions possibles pour maintenir les travailleurs au travail plus longtemps possible;</li> <li>- Réaliser un rapport dans les deux langues nationales à présenter lors d'une journée de séminaire.</li> </ul> <p>Le Fonds social organisera une journée de séminaire à destination des représentants des travailleurs et des employeurs.</p>

**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 150612/co/318.02 10.01.19 - durée indéterminée (art.23 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 flamande	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
	N°79290/co/319.01 (pour associations de locataires	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine

	et les offices de location sociale)  01.01.06 - durée indéterminée				
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  <b>Et</b> <b>C.C.T. 07.05.2002</b> <b>N°63292/co/319.02</b> <b>(AR.22.09.2006)</b> <b>Durée : 01.01.2002- indéterminée</b> <b>C.C.T.28-01-2016</b> 132781/co/319.02 complétant la CCT n° 63292 Durée :2016 - DI <b>(Embauche compensatoire résultant de la réduction du temps de travail en fin de carrière)</b>	38h/semaine	2h/semaine	4h/semaine	6h/semaine
327.01 SCP le secteur flamand Des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".	C.C.T. – 22.01.2019 N°1150937/CO/327.01  Validité : 01/01/2019 – DI Les travailleurs à temps plein dans la tranche d'âge de <b>35-44</b> ans ont droit à 5 jours de dispense de prestation de travail avec maintien de salaire normal	38h/semaine	7j/ an	7j/an	9j / an et 10j/an à partir de 58 ans
329.01 secteur socio – culturel (en communauté flamande)	C.C.T. - 28.11.06 N°81531/co/329.01 <b>A.R.18.05.08</b>	38h/semaine	2 h /semaine 12j / an	4 h/semaine soit 24 j /an	6 h/semaine soit 36 j /an

	01.01.07– durée indéterminée				
330 établissements et services de santé	C.C.T.-26.10.2005 78221/co/305 <b>A.R. 01.10.2008</b>  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 <b>A.R. 18.11.2009</b> 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 <b>A.R.14.11.2002</b> modifiée par C.C.T.- 03.05.2002 63918/co/305.02 <b>A.R.17.06.2003</b>  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 31.10.2018 N°149.052/CO/102.02 Durée : du 01.01.2017 au 31.12.2018 <a href="#">AR 05/02/2019</a> <a href="#">MB 20/02/2019</a>	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  <b><u>IN : entreprises de la province de Liège</u></b>  <b><u>OUT : entreprises de la province de Liège</u></b>	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.  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 jusqu'à la conclusion d'une nouvelle cct relative aux conditions de travail.	A partir du 01.01.2016 :  -1 jour de congé   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   Ancienneté d'au moins 15 années complètes dans le secteur des carrières	55 ans accomplis   55 ans accomplis	
3	102.08 SCP de l'industrie des carrières et	Cct du 04.12.2017 N°143.740/CO/102.08	A partir du 01.01.2016 :	Présence effective de 25 ans dans l'entreprise	55 ans accomplis	Les parties s'engagent à accorder une attention

	scieries de marbres de tout le territoire du Royaume  PSC voor het bedrijf der marmergroeven en -zagerijen op het gehele grondgebied van het Rijk	Durée : du 01.01.2017 Au 31.12.2018 AR <a href="#">14/10/2018</a> MB <a href="#">16/11/2018</a>	1 jour de congé de fin de carrière par an			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  AR <a href="#">13/05/2016</a> MB <a href="#">10/06/2016</a>	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 <a href="#">06/11/2016</a> MB <a href="#">22/12/2016</a>	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 <a href="#">15/04/2018</a> MB <a href="#">11/05/2018</a>	1 jour de congé supplémentaire par an  Droit à un 2 <sup>e</sup> jour de congé supplémentaire par an  Droit à un 3 <sup>e</sup> 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 équivalents ou supérieurs, 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 <b>Programmation sociale</b> 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	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	56 ans	
			6 jours de fin de carrière	Idem	58 ans	
			9 jours de fin de carrière	Idem	60 ans	
		Art. 18§1 <sup>er</sup> s'applique exclusivement aux grandes boulangeries et pâtisseries	A partir du 01.07.2016 : 3 jours de fin de carrière	Pour les ouvriers ayant acquis 10 ans d'ancienneté chez leur employeur et démontrant 35 ans de passé professionnel	A partir de 60 ans	
	<b>OUT :</b>  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	3 j de fin de carrière par année civile	Avec un passé professionnel de 35 ans et avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel	À partir de 56 ans	
			6 j de fin de carrière par année civile	idem	À partir de 58 ans	
			9 j de fin de carrière par année civile	idem	À partir de 60 ans	



	<b>IN</b> 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 du 29.06.2015 N°128.811/CO/118 AR 25.03.2016 MB 28.04.2016 Durée : 01.07.2015 à DI	3 j de fin de carrière par année civile	idem	À partir de 60 ans	
		Cct du 13.06.2017 N°140.184/CO/118  AR 29.11.2017 MB 04.01.2018 Durée : 01.07.2017 à DI	Droit à 3 jours de fin de carrière	Ouvriers avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel	À partir de 60 ans	
8	119.00 CP du commerce alimentaire  PC voor de handel in voedingswaren	Cct du 05.07.2017 <b>Accord sectoriel 2017-2018</b> N°140.966/CO/119  Durée : 01.07.2017 → 30.06.2019  Cct du 05.07.2017 N°140.981/CO/119  Durée : du 01.01.2017 → 31.12.2018	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.
			-droit à 3 jours de fin de carrière par an	ouvrier dont le contrat n'a pas été résilié	58 ans	Ne sont pas cumulables entre eux et fixés de commun accord entre l'employeur et l'ouvrier
			-droit à 5 jours de fin de carrière par an	ayant un minimum de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat n'a pas été résilié	60 ans ou plus	
9	130 CP de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux  PC voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf  <b><u>IN entreprises de la presse quotidienne</u></b>	Cct 20.03.2014 N°122.046/CO/130 AR 10.04.2015 MB 08.05.2015	À partir du 01.01.2014	-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

	<b><u>OUT : entreprises de la presse quotidienne</u></b>	<p>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)</p> <p>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</p>	<p>Un jour de congé d'ancienneté</p> <p>A partir du 01.01.2014</p> <p>Un jour d'ancienneté</p>	occupés depuis au moins 2 années sans interruption dans l'entreprise avant le jour où le travailleur a 55 ans	55 ans et plus	<p>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.</p> <p>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</p>
10	<p>133.00 CP de l'industrie des tabacs</p> <p>PC voor het tabaksbedrijf</p> <p>Sous-secteur des cigares et cigarillos</p>	<p>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</p>	<p>A partir du 01.01.2017 -un jour de congé supplémentaire lié à l'âge</p>		58 ans	<p>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</p>

	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	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.  Dans le cadre de la cct n°104  Ce jour est appliqué proportionnellement au régime de travail du travailleur au moment de la prise du congé d'ancienneté.
	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	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		A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans	Le calcul de la rémunération pour ce jour de congé supplémentaire doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés ;

			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 60 ans	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  <a href="#">AR 15/04/2018</a> <a href="#">MB 28/05/2018</a>	Droit à un jour de congé de carrière par an	A partir du 01.01.2016, 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  <a href="#">AR 25/03/2018</a> <a href="#">MB 19/04/2018</a>	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.

						<p>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</p>
14	<p>209.00 CP pour employés des fabrications métalliques</p>	<p>CCT du 07.12.2015 N°132050/CO/209 Durée : à partir du 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016 MB 22.12.2016</p>	<p>A partir du 01.01.2016, droit annuel à un jour de congé de carrière</p>	<p>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 qu'intérimaire</p>	<p>50 ans ou plus</p>	
15	<p>216.00 CP pour les employés occupés chez les notaires  PC voor de notaris bedienden</p>	<p>Cct du 28.09.2017 N°142.404/CO/216 Durée : 01.10.2017 à DI  AR 15.07.2018 MB 22.08.2018</p>	<p>-un jour de congé supplémentaire  -un jour de congé supplémentaire</p>	<p>Avec une ancienneté de 10 ans  Avec une ancienneté de 10 ans</p>	<p>À partir de l'année durant laquelle l'employé atteint 62 ans  À partir de l'année durant laquelle l'employé atteint 64 ans</p>	
16	<p>220.00 CP pour les employés de l'industrie alimentaire  PC voor de bedienden uit de voedingsnijverheid</p>	<p>Cct du 16.10.2017 N°143019/CO/220 Durée : du 01.07.2017 à DI</p>	<p>Cinq jours de fin de carrière par année civile</p>	<p>Chez les employés avec 10 ans d'ancienneté chez l'employeur actuel</p>	<p>A partir de 60 ans</p>	
17	<p>224.00 employés des métaux non-ferreux  PC voor de bedienden van de non-ferro metalen</p>	<p>CCt du 07.12.2015 N°132636/CO/224 Durée : du 01.01.2016 à DI</p>	<p>A partir du 01.01.2016 :</p>		<p>lorsqu'il atteint l'âge de 58 ans</p>	

		AR 02.02.2017 MB 07.03.2017	-un droit à 1 jour/an  -droit à 2 jours/an		dès qu'il atteint l'âge de 60 ans	
18	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	
19	301.00 CP des ports  PC voor het havenbedrijf  <b>1. <u>Travailleurs portuaires du contingent général</u></b>	Cct du 29.04.2016 N°134.056/CO/301 AR 30.08.2017 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	Droit à 2 jours de vacances d'ancienneté 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.	Pour les travailleurs qui n'introduisent pas de demande pour accéder au régime de 'capacité de travail réduite(CTR) pendant l'exercice de vacances où ils atteignent l'âge de 55 ans	-à partir de 55 ans	

		CCT du 29.04.2019 N°151.592/CO/301 Durée : 01.04.2019 → 30.09.2019 AR MB	Prolonge la CCT n°142.071/CO/3 01				
	<b><u>2. Gens de métier</u></b>	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  Cct du 12.12.2017 N°145.933/CO/301.01 Pas de FO demandée Durée : 01.01.2018 à DI Art. 97 concerné →31.12.2022  Cct du 29.04.2019 N°151.592/CO/301 AR MB Durée : 01.04.2019 → 30.09.2019	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  Mêmes dispositions que dans cct N°134.058/CO/ 301  Prolonge la CCT n°142.072/CO/3 01	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		

20	302.00 CP de l'industrie hôtelière  PC voor het hotelbedrijf	Cct du 30.11.2015 N°131.301/CO/302 Durée 01.01.2016 à DI AR 06.11.2016 MB 23.12.2016	-un jour		à partir de 56 ans (à partir de l'anniversaire du travailleur)	La rémunération du jour de congé extralégal est calculée selon la législation sur les jours fériés légaux  octroi d'un jour de congé extra-légal, proportionnellement à la durée de travail contractuelle pour un travailleur à temps partiel
21	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 3 <sup>ème</sup> 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 1 <sup>er</sup> janvier de l'année qui suit l'année civile au cours de laquelle l'âge de 45 ans a été atteint.
22	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 35 <sup>ème</sup> année d'ancienneté dans l'entreprise	55 et 58 ans	
23	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 Durée : 01.01.2016 à DI	À partir du 01.01.2016 :	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		une journée de vacances supplémentaire			
24	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
25	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  <a href="#">AR 17/08/2018</a> <a href="#">MB 29/08/2018</a>	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).
26	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 AR <a href="#">29/05/2018</a> MB <a href="#">13/06/2018</a>	Un jour de fin de carrière récurrent par année civile	minimum 10 ans d'ancienneté ininterrompue dans le secteur	55 ans	
27	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 <a href="#">03/06/2018</a> MB <a href="#">15/06/2018</a>	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.
28	324.00 de l'industrie et du commerce du diamant voor de diamantnijverheid en – handel  <b>À l'exception des employés techniques</b>	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 N°142111/CO/324  Durée : 01.01.2018 → 31.12.2019 AR MB	→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  +Être lié par un contrat de travail au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires	56 ans ou plus au 31 décembre de l'année précédant l'année d'octroi des jours de congé supplémentaires"	<i>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 longtemps 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</i>

29	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	
30	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.
31	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	-à partir du 01.01.2001	-à partir du premier jour du mois dans lequel les âges sont atteints -pour le personnel à temps plein	-à partir de 55 ans	les employeurs auxquels la cct s'applique devront procéder à une embauche compensatoire au nombre

		Durée : 01.01.2001- indéterminée	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 de 50 ans          -à partir de 45 ans	total de jours de congé ou de demi-jours de congé
32	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 dispense de prestations de travail à partir de 52 ans A partir du 01.10.2007 droit <u>annuellement</u> , à	. 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 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

			-76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail			08.06.2007, à la CP des établissements et des services de santé.
33	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 1 <sup>er</sup> 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 : <u>Mois complets de prestations ou y assimilés</u> <u>3mois</u> <u>6mois</u> <u>9mois</u> <u>12mois</u>	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	Cct du 22.12.2014 N°127.324/CO/331	La cct du 25.03.1991 relative à l'octroi de jours de			La cct du 25.03.1991 sera applicable à d'autres organisateurs que ceux

	l'organisme compétent de la Communauté flamande et ressortissant à la Commission paritaire 331	Durée : 01.01.2014 → DI AR 06.11.2016 MB 06.12.2016	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)			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.
34	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: <a href="#">11/06/2018</a> MB <a href="#">25/06/2018</a>	À partir du 01.01.2018 Un jour de congé d'âge		À partir de 50 ans	