

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2006 — 2885

[C — 2006/12178]

1 JULI 2006. — Koninklijk besluit tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, inzonderheid op artikel 27, vervangen bij de wet van 27 december 2004, en op artikel 31;

Gelet op het advies van de Nationale Arbeidsraad, gegeven op 9 maart 2006

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 1 december 2005;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting, gegeven op 2 december 2005;

Gelet op het advies nr. 40.243/1 van de Raad van State, gegeven op 27 april 2006;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Definities*

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de Minister : de Minister van Werk;

2° de wet : de wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;

3° fonds : fonds voor bestaanszekerheid bedoeld in de wet van 7 januari 1958 betreffende de Fondsen voor Bestaanszekerheid;

4° paritair vormingscentrum : paritair beheerd vormingscentrum dat door één of meerdere paritaire comités of subcomités belast werd met onder meer opleidingen, communicatie, sensibilisatie of ontwikkeling en dat de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk heeft aangenomen;

5° de toelage : de toelage bedoeld in artikel 27 van de wet die tot doel heeft acties te ondersteunen die betrekking hebben op de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers of op de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van oudere werknemers of op de organisatie van de arbeid van oudere werknemers;

6° oudere werknemers : de werknemers die ten minste de leeftijd van 45 jaar bereikt hebben;

7° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 : de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties;

8° de administratie : de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

HOOFDSTUK II. — *Rechthebbenden en voorwerp van de acties*

**Art. 2.** De Minister kan, binnen de grenzen van de beschikbare financiële middelen zoals vastgesteld in artikel 33 van de wet, aan een werkgever, aan een fonds of paritair vormingscentrum die hiertoe een aanvraag indient, een toelage toekennen ter ondersteuning van de acties bedoeld in de artikelen 3, 4 en 5 ten voordele van oudere werknemers.

**Art. 3.** De aanvragen tot toelage door werkgevers kunnen betrekking hebben op acties, met als doel een leeftijdsbewust personeelsbeleid in de organisatie te voeren, dat de potentialiteiten van de oudere werknemer onderkent en van aard is de werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers te verhogen.

Deze acties zijn de volgende :

1° het gebruik, door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een meetinstrument dat de graad van werkbaarheid van de oudere werknemer bedoelt aan te tonen, met het oog op het behouden of verhogen ervan.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,  
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2006 — 2885

[C — 2006/12178]

1<sup>er</sup> JUILLET 2006. — Arrêté royal portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle (1)

ALBERT II, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, notamment l'article 27, remplacé par la loi du 27 décembre 2004, et l'article 31;

Vu l'avis du Conseil national du travail, donné le 9 mars 2006;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 1<sup>er</sup> décembre 2005;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 2 décembre 2005;

Vu l'avis n° 40.243/1 du Conseil d'Etat, donné le 27 avril 2006;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi et sur l'avis de Nos Ministres réunis en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° le Ministre : le Ministre de l'Emploi;

2° la loi : la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs;

3° fonds : fonds de sécurité d'existence visé par la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence;

4° centre de formation paritaire : centre de formation géré au niveau paritaire qui est chargé par une ou plusieurs commissions paritaires ou sous-commissions paritaires, entre autres, de la formation, la communication, la sensibilisation ou le développement et qui a pris la forme d'une association sans but lucratif;

5° la subvention : la subvention visée par l'article 27 de la loi qui a pour but de soutenir des actions qui ont trait à la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés ou à la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés ou à l'organisation du travail des travailleurs âgés;

6° travailleurs âgés : les travailleurs qui ont atteint au moins l'âge de 45 ans;

7° la convention collective de travail n° 46 : la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit;

8° l'administration : la Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

CHAPITRE II. — *Bénéficiaires et objet des actions*

**Art. 2.** Le Ministre peut, dans les limites des moyens financiers disponibles tels que fixés à l'article 33 de la loi, accorder à un employeur, à un fonds ou à un centre de formation paritaire, qui a introduit une demande à cet effet, une subvention de soutien aux actions visées aux articles 3, 4 et 5 au bénéfice des travailleurs âgés.

**Art. 3.** Les demandes de subvention des employeurs peuvent porter sur des actions ayant comme objectif d'appliquer au sein de leur organisation une gestion du personnel qui tient compte de l'âge et qui est reconnaissante des potentialités des travailleurs âgés et de nature à augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Ces actions sont les suivantes :

1° l'utilisation, par le conseiller en prévention - médecin du travail d'un service externe ou interne pour la prévention et la protection au travail, d'un instrument de mesure qui vise à démontrer les facultés de travail du travailleur âgé en vue de maintenir ou d'augmenter celles-ci.

Dit instrument moet goedgekeurd worden door de administratie die eventueel het advies van de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk die belast is met de opdrachten bedoeld in artikel 44 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk kan vragen.

De gegevens kunnen automatisch of manueel worden verwerkt overeenkomstig artikel 92 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De ontvangen collectieve anonieme gegevens worden aan de administratie toegestuurd op elektronische wijze;

2° het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een diagnose instrument, complementair aan 1°, dat enerzijds toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen in de zin van 3° tot doel heeft.

Dit instrument moet goedgekeurd worden door de administratie die eventueel het advies van de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en bescherming op het werk die belast is met de opdrachten bedoeld in artikel 44 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk kan vragen.

De gegevens kunnen automatisch of manueel worden verwerkt overeenkomstig artikel 92 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

De ontvangen collectieve anonieme gegevens worden aan de administratie toegestuurd op elektronische wijze;

3° concrete verbeteringsprojecten die tot doel hebben :

a) de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers binnen dezelfde onderneming of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector;

b) of de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van deze oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren;

c) of de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze oudere werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen.

Al deze acties hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de oudere werknemers. Zij kunnen afzonderlijk of gezamenlijk worden gevoerd. Acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen hebben voorrang op andere.

**Art. 4.** De aanvragen tot toelage door fondsen of paritaire vormingscentra kunnen betrekking hebben op :

1° sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening die acties, zoals bedoeld in artikel 3, eerste lid, 1°, 2° en 3°, begeleiden of ondersteunen. Paritaire vormingscentra sturen aan op concrete toepassingen en verspreiden goede praktijken. Deze vooruitgang communiceren ze ook regelmatig. Deze sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening dienen gesitueerd in het kader van het indienen van toelageaanvragen, zoals bedoeld in artikel 3;

2° de aanmaak en de ontwikkeling van specifieke meet- of diagnose-instrumenten of hulpmiddelen, die acties, zoals bedoeld in artikel 3, eerste lid, 1°, 2° en 3° begeleiden of ondersteunen. Deze instrumenten of hulpmiddelen kunnen enkel betoelaagd worden indien vaststaat dat, na onderzoek soortgelijke instrumenten of hulpmiddelen niet voorhanden noch bruikbaar zijn. De ontwikkelde instrumenten of hulpmiddelen dienen onmiddellijk bruikbaar te zijn voor werkgevers.

**Art. 5.** De aanvragen tot toelage door fondsen en paritaire vormingscentra kunnen bovendien betrekking hebben op een gedeeltelijke financiële tegemoetkoming in de premie die, op grond van een collectieve arbeidsovereenkomst, in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt toegekend aan oudere werknemers die overstappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46. Onder nachtploegenarbeid wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan, de ploegenarbeid die plaatsvindt tussen 22 uur en 6 uur.

Cet instrument doit être approuvé par l'administration qui peut éventuellement demander l'avis de la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, qui est chargée des missions visées à l'article 44 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Les données peuvent faire l'objet d'un traitement automatisé ou manuel conformément à l'article 92 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Les données collectives anonymes recueillies sont adressées à l'administration par voie électronique;

2° l'utilisation, par le conseiller en prévention - médecin du travail d'un service externe ou interne pour la prévention et la protection au travail, d'un instrument de diagnostic, complémentaire à 1°, qui, d'une part, permet de détecter les facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'être améliorés au profit des facultés de travail du travailleur âgé et qui, d'autre part, vise à formuler des projets d'amélioration au sens de 3°.

Cet instrument doit être approuvé par l'administration qui peut éventuellement demander l'avis de la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, qui est chargée des missions visées à l'article 44 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Les données peuvent faire l'objet d'un traitement automatisé ou manuel conformément à l'article 92 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Les données collectives anonymes recueillies sont adressées à l'administration par voie électronique;

3° des projets concrets d'amélioration qui visent :

a) la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui augmentent le taux d'emploi de ces travailleurs au sein de la même entreprise ou qui augmentent les possibilités de retrouver un emploi au sein d'une autre entreprise qui fait partie du même secteur ou non;

b) ou la promotion de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui réduisent la charge psychosociale occasionnée par le travail ou améliorent les conditions ergonomiques;

c) ou l'amélioration de l'organisation du travail, notamment en réduisant la charge de ces travailleurs âgés qui découle de l'organisation du travail.

Toutes ces actions concernent l'ensemble ou une partie des travailleurs âgés. Elles peuvent être menées séparément ou ensemble. Des actions qui concernent deux ou plusieurs de ces objectifs ont la priorité sur les autres.

**Art. 4.** Les demandes de subvention des fonds ou de centres de formation paritaire peuvent concerner :

1° des actions de sensibilisation et de promotion et la remise d'avis, qui guident ou soutiennent des actions visées à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 3°. Les centres de formation paritaire visent des applications concrètes et répandent les bonnes pratiques. Elles communiquent ce progrès régulièrement. Ces actions de sensibilisation et de promotion et la remise d'avis se situent dans le cadre de l'introduction des demandes de subvention, visées à l'article 3;

2° l'élaboration et le développement d'instruments de mesure ou de diagnostic ou outils spécifiques, qui guident ou soutiennent des actions visées à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2° et 3°. Ces instruments ou outils ne peuvent être subventionnés qu'au terme d'une recherche démontrant qu'il n'existe pas d'instruments ou outils semblables disponibles et utilisables. Les instruments ou outils développés doivent être utilisables immédiatement par les employeurs.

**Art. 5.** Les demandes de subvention des fonds et centres de formation paritaire peuvent en outre porter sur une compensation financière partielle de la prime qui est, en vertu d'une convention collective de travail, au sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, attribuée aux travailleurs âgés, qui passent d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n° 46. Par régime de travail de nuit en équipes, on entend pour l'application du présent article, le travail en équipes qui se déroule entre 22 heures et 6 heures.

HOOFDSTUK III. — *Bedrag van de toelage**Afdeling 1. — Werkgevers*

**Art. 6.** Het bedrag van de toelage toegekend voor het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemer of van een diagnose instrument, bedoeld in artikel 3, eerste lid, 1° of 2°, wordt gebracht op 12 euro per werknemer, zonder meer te bedragen dan 70 % van de bewezen kosten.

Het bedrag van de toelage toegekend voor de verbeteringsprojecten bedoeld in artikel 3, eerste lid, 3°, bedraagt 50% van de bewezen kosten gemaakt door de begunstigde met een maximum van 500 euro per betrokken werknemer per maand.

Dit bedrag wordt gebracht op 70% van de bewezen kosten gemaakt door de begunstigde met een maximum van 750 euro per betrokken werknemer per maand, indien het verbeteringsproject bedoeld in artikel 3, eerste lid, 3° gekoppeld is aan het gebruik van een meetinstrument voor de werkbaarheid van de oudere werknemer of het gebruik van een diagnose instrument bedoeld in artikel 3, eerste lid, 1° of 2°.

De toelage in het kader van de verbeteringsprojecten bedoeld in artikel 3, eerste lid, 3° kan slechts toegekend worden voor de daaraan gerelateerde kosten over een maximale periode van 24 maanden.

*Afdeling 2. — Fondsen en paritaire vormingscentra*

**Art. 7.** Het bedrag van de toelage in het kader van sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening bedoeld in artikel 4, 1°, wordt bepaald in verhouding tot de graad van het behalen van de doelstellingen overeengekomen in het samenwerkingsprotocol bedoeld in artikel 18. Deze doelstellingen houden onder meer rekening met het aantal werknemers van de sector en met het percentage oudere werknemers in deze sector. Het bedrag van de toelage mag de bewezen kost nooit overschrijden, met een maximum van 100.000 euro per sector.

Het bedrag van de toelage in het kader van de aanmaak, en de ontwikkeling van de specifieke instrumenten of hulpmiddelen, zoals bedoeld in artikel 4, 2° bedraagt 70% van de bewezen kost, met een maximum van 25.000 euro per sector.

In het kader van de maatregelen, zoals bedoeld in artikel 5 van dit besluit, die aan oudere werknemers toelaten om over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid, naar een systeem van dagarbeid in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46, komt het bedrag van de toelage overeen met de aanvullende vergoeding bepaald in artikel 9, §1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De toelage wordt verleend voor de periode vermeld in de collectieve arbeidsovereenkomst, op grond waarvan de premie wordt toegekend, bedoeld in artikel 5, met een maximum duur van 5 jaar.

HOOFDSTUK IV. — *Toekenningsvoorwaarden en procedure**Afdeling 1. — Werkgevers**Onderafdeling 1. — Toekenningsvoorwaarden*

**Art. 8.** De acties bedoeld in artikel 3 moeten beantwoorden aan de volgende voorwaarden :

1° de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers zelf, hebben een advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen;

2° de werknemers voor wie de acties bestemd zijn worden ofwel individueel ofwel in groep betrokken bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties;

3° de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, of in voorkomend geval de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, heeft een gunstig advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de ondernomen actie.

**Art. 9.** De werkgever kan slechts aanspraak maken op de toelage indien hij de uitvoering van de acties bedoeld in artikel 3 slechts begint nadat de aanvraag bedoeld in artikel 11 werd ingediend.

**Art. 10.** Bovendien kan, voor de acties bedoeld in artikel 3, eerste lid, 3° de werkgever slechts aanspraak maken op de toelage, indien hij aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° noch in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord;

CHAPITRE III. — *Montant de la subvention**Section 1<sup>re</sup>. — Employeurs*

**Art. 6.** Le montant de la subvention octroyée pour l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé ou d'un instrument de diagnostic, visé à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° ou 2°, s'élève à 12 euros par travailleur, sans pouvoir dépasser 70% des coûts justifiés.

Le montant de la subvention octroyée pour des projets d'amélioration visés à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, est fixé à 50% des coûts justifiés par le bénéficiaire avec un maximum de 500 euros par travailleur concerné par mois.

Ce montant s'élève à 70% des coûts justifiés par le bénéficiaire avec un maximum de 750 euros par travailleur concerné par mois si le projet d'amélioration visé à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, est amoné à l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé ou à l'utilisation d'un instrument de diagnostic, visé à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° ou 2°.

La subvention relative aux projets d'amélioration visés à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° ne peut être attribuée pour les coûts liés aux projets que pour une période maximale de 24 mois.

*Section 2. — Fonds et centres de formation paritaire*

**Art. 7.** Le montant de la subvention, dans le cadre des actions de sensibilisation, de promotion et de remise d'avis visées à l'article 4, 1°, est fixé par rapport au degré de réalisation des objectifs convenus dans le protocole de collaboration visé à l'article 18. Ces objectifs tiennent compte, entre autres, du nombre de travailleurs du secteur et du pourcentage des travailleurs âgés au sein de ce secteur. Le montant de la subvention ne peut jamais dépasser les coûts justifiés, avec un maximum de 100.000 euros par secteur.

Le montant de la subvention dans le cadre de l'élaboration et du développement d'instruments ou outils spécifiques aux secteurs, visés à l'article 4, 2° s'élève à 70 % des coûts justifiés, avec un maximum de 25.000 euros par secteur.

Dans le cadre des mesures visées à l'article 5 du présent arrêté, qui permettent aux travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, dans le cadre de la convention collective de travail n°46, le montant de la subvention correspond à l'indemnité complémentaire prévue à l'article 9, §1<sup>er</sup> de cette convention collective de travail.

La subvention est octroyée pendant la période mentionnée dans la convention collective de travail sur base de laquelle la prime est attribuée, visée à l'article 5, avec une durée maximale de 5 ans.

CHAPITRE IV. — *Conditions d'octroi et procédure**Section 1<sup>re</sup>. — Employeurs**Sous-section 1<sup>re</sup>. — Conditions d'octroi*

**Art. 8.** Les actions visées à l'article 3 doivent répondre aux conditions suivantes :

1° le conseil d'entreprise, ou à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs concernés eux-mêmes, doivent avoir donné un avis sur l'établissement et l'exécution de l'action entreprise;

2° les travailleurs auxquels les actions sont destinées doivent être associés à l'établissement et à l'exécution des actions de façon individuelle ou en groupe;

3° le service interne pour la prévention et la protection au travail ou le cas échéant le service externe pour la prévention et la protection au travail doit avoir donné un avis favorable sur l'établissement et l'exécution de l'action entreprise.

**Art. 9.** L'employeur ne peut prétendre à la subvention qu'à la condition de ne commencer l'exécution des actions visées à l'article 3 qu'après avoir introduit la demande visée à l'article 11.

**Art. 10.** En outre, pour les actions visées à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3° l'employeur ne peut prétendre à la subvention que s'il remplit les conditions suivantes :

1° ne pas se trouver en état de faillite ou de liquidation, ne pas avoir obtenu un concordat judiciaire, ne pas faire l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou de concordat judiciaire;

2° zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete hebben opgelopen wegens overtreding van de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag;

3° zich er toe verbinden de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen met een minimum van twaalf maanden, behalve wegens ontslag om dringende redenen.

#### Onderafdeling 2. — Procedure

**Art. 11.** De werkgever die een toelage wil ontvangen, dient bij een ter post aangetekend schrijven of elektronisch een aanvraag in bij de administratie. Hij maakt hierbij gebruik van het als bijlage 1 bij dit besluit gevoegde formulier dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

De postdatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.

**Art. 12.** De aanvraag omvat :

1° de identiteit van de werkgever en inzonderheid de naam, het adres en het telefoonnummer van de natuurlijke persoon die de aanvraag doet in naam en voor rekening van de werkgever, het ondernemingsnummer, het paritair comité waaronder de werkgever ressorteert, evenals het bank- of postrekeningnummer;

2° het aantal werknemers onderworpen aan het meetinstrument of diagnose instrument of de lijst van werknemers betrokken bij een concreet verbeteringsproject;

3° het advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf, bedoeld in artikel 8, 2°;

4° het gunstig advies van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 8, 3°;

5° een concreet stappenplan voor het gebruik van de toegepaste meet- of diagnose-instrumenten;

6° de raming van de kosten die de acties vermeld in artikel 3, eerste lid, 1°, 2° en 3° zullen meebrengen.

**Art. 13.** Bovendien omvat de aanvraag, voor acties vermeld in artikel 3, eerste lid, 3° :

1° het bewijs dat de werkgever zijn directe belastingen betaald heeft;

2° de gedetailleerde beschrijving van de actie die zal worden ondernomen met vermelding van inzonderheid het doel, de doelgroep, de inhoud, de toegepaste methodes en de wijze waarop de actie wordt uitgevoerd;

3° de verbintenis van de werkgever dat hij de werknemers waarvoor de actie wordt ondernomen gedurende de duur van het project en met een minimum van twaalf maanden verder zal tewerk stellen, behalve wegens ontslag om dringende redenen.

**Art. 14.** De administratie onderzoekt de aanvraag en brengt binnen een termijn van drie maanden vanaf het ogenblik dat ze in het bezit is van alle elementen bedoeld in de artikelen 12 en 13 een advies uit over de aanvraag bij de Minister.

Het advies stelt inzonderheid vast of de aanvraag inhoudelijk voldoende gemotiveerd is en of aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan en vermeldt het bedrag van de toelage. Indien een onderzoek ter plaatse werd ingesteld, wordt het verslag van dat onderzoek gevoegd bij dit advies.

**Art. 15.** Wanneer de administratie een advies verstrekt waarin wordt voorgesteld op de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk in te gaan, stelt zij de werkgever hiervan in kennis volgens de regels bepaald in artikel 16, vierde en vijfde lid.

De werkgever kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving van dit advies zijn bezwaren mededelen aan de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

De Vaste Operationele Commissie hoort de werkgever, stelt desgevallend een bijkomend onderzoek in en verstrekt een advies over de toekenning van de toelage binnen een termijn van negentig dagen vanaf de kennisgeving van het advies van de administratie.

Dit advies is met redenen omkleed en wordt ter kennis gebracht van de werkgever volgens de regels bepaald in artikel 16, vierde en vijfde lid.

2° avoir payé ses cotisations de sécurité sociale, ses impôts directs et la TVA et ne pas avoir encouru de jugement pénal ou d'amende administrative pour infraction à la législation sociale visée à l'article 1<sup>er</sup> bis de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, durant une période de deux ans qui précède la demande;

3° s'engager à continuer à occuper les travailleurs pour lesquels l'action a été entreprise pendant la durée du projet et ce avec un minimum de douze mois, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

#### Sous-section 2. — Procédure

**Art. 11.** L'employeur qui souhaite recevoir une subvention doit introduire sa demande auprès de l'administration par lettre recommandée à la poste ou par voie électronique. Pour ce faire, il utilise le formulaire joint à l'annexe 1 qui est également disponible par voie électronique.

La date de la poste détermine l'ordre suivant lequel les demandes sont examinées.

**Art. 12.** La demande contient :

1° l'identité de l'employeur et notamment le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne physique qui fait la demande au nom et pour le compte de l'employeur, le numéro de l'entreprise, la commission paritaire à laquelle l'employeur ressortit, ainsi que le numéro de compte bancaire ou postal;

2° le nombre de travailleurs soumis à l'instrument de mesure ou de diagnostic ou la liste des travailleurs concernés par un projet concret d'amélioration;

3° l'avis du conseil d'entreprise, ou à défaut du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut de la délégation syndicale, ou à défaut des travailleurs concernés eux-mêmes, visé à l'article 8, 2°;

4° l'avis favorable du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 8, 3°;

5° un plan d'étapes concret pour l'utilisation de l'instrument de mesure ou de l'instrument de diagnostic appliqué;

6° l'estimation des coûts que les actions visées à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, 2°, 3° vont engendrer.

**Art. 13.** En outre, pour les actions visées à l'article 3, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, la demande contient :

1° la preuve que l'employeur a payé ses impôts directs;

2° la description détaillée de l'action qui sera entreprise avec indication notamment du but, du groupe-cible, du contenu, des méthodes appliquées et de la manière dont l'action sera exécutée;

3° l'engagement de l'employeur à continuer à occuper les travailleurs pour lesquels l'action est entreprise pendant la durée du projet et ce avec un minimum de douze mois, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

**Art. 14.** L'administration examine la demande et rend un avis sur cette demande au Ministre dans un délai de trois mois à compter du moment où elle est en possession de tous les éléments visés aux articles 12 et 13.

L'avis constate notamment si la demande est suffisamment motivée et s'il est satisfait aux conditions d'octroi et indique le montant de la subvention. Si une enquête sur place est effectuée, le rapport de cette enquête est joint à cet avis.

**Art. 15.** Lorsque l'administration donne un avis dans lequel il est proposé de ne pas donner suite à la demande ou de donner une suite partielle à la demande, elle notifie cet avis à l'employeur suivant les règles fixées à l'article 16, alinéas 4 et 5.

L'employeur peut, dans un délai de trente jours à compter de la notification de cet avis, faire connaître ses objections à la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

La Commission opérationnelle permanente entend l'employeur, procède le cas échéant à une enquête complémentaire et émet un avis sur l'octroi de la subvention dans un délai de nonante jours à compter de la notification de l'avis de l'administration.

Cet avis est motivé et notifié à l'employeur suivant les règles fixées à l'article 16, alinéas 4 et 5.

**Art. 16.** De Minister neemt een beslissing over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden vanaf het advies van de administratie bedoeld in artikel 14 of het advies van de Vaste Operationele Commissie bedoeld in artikel 15.

Indien de Minister binnen de voorgeschreven termijn geen beslissing neemt, geldt het advies bedoeld in artikel 14 of 15 als beslissing.

Wanneer op de aanvraag geheel of gedeeltelijk wordt ingegaan, wordt eveneens het bedrag van de toelage en de berekeningswijze ervan vermeld, evenals de betalingsmodaliteiten.

De beslissing wordt door de administratie bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstmelding ter kennis gebracht van de werkgever.

De kennisgeving wordt geacht te hebben plaatsgevonden de derde werkdag die volgt op de dag van de afgifte ter post van het aangetekend schrijven.

De werkgever stelt de ondernemingsraad in kennis van de beslissing, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers.

#### Afdeling 2. — Fondsen en paritaire vormingscentra

##### Onderafdeling 1. — Toekenningsvoorwaarden

**Art. 17.** De fondsen en paritaire vormingscentra die een toelage wensen te ontvangen, dienen daartoe bij een ter post aangetekend schrijven een met redenen omklede aanvraag in bij de administratie. Zij maken hierbij gebruik van het als bijlage 2 toegevoegde model van samenwerkingsprotocol, dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

De postdatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.

**Art. 18.** Voor de sensibilisatie- en promotieacties en adviesverlening en voor het ontwikkelen van instrumenten, bedoeld in artikel 4, 1° en 2°, omvat het samenwerkingsprotocol inzonderheid :

1° de identiteitsgegevens van de rechtspersoon en inzonderheid de naam, het adres en het telefoonnummer van de natuurlijke persoon die de aanvraag doet in naam en voor rekening van de rechtspersoon, evenals het bank- of postrekeningnummer;

2° de aard en de gedetailleerde beschrijving van de acties met vermelding van inzonderheid de precieze doelstellingen, de inhoud, de toegepaste methodes en de wijze waarop de acties worden uitgevoerd;

3° de vooropgestelde indicatoren wat de werkgelegenheidsgraad van de doelgroep betreft;

4° de op het gebied van opleiding geleverde inspanningen ten voordele van de doelgroep;

5° de menselijke hulpbronnen en materiaal;

6° eventuele samenwerkingsverbanden;

7° een concreet stappenplan voor de uitvoering van de acties met inbegrip van de communicatie over de acties;

8° de kalender van de uitvoering van de maatregelen;

9° de raming van de kosten die de acties zullen meebrengen en het financieringsschema, rekening houdend met de verdeling tussen de eventuele partners en met inbegrip van de verwachte toelage;

10° de praktische modaliteiten van de berekening van de toelage;

11° het tijdstip van evaluatie, de evaluatiemethode en de eventuele bijkomende maatregelen ter verificatie en controle van de aangevane verbintenissen.

**Art. 19.** Voor de overgang van oudere werknemers van een systeem van nachtarbeid in ploegen, naar een systeem van dagarbeid, bedoeld in artikel 5 omvat de aanvraag vervat in het samenwerkingsprotocol :

1° de identiteitsgegevens van de rechtspersoon en inzonderheid de naam, het adres en het telefoonnummer van de natuurlijke persoon die de aanvraag doet in naam en voor rekening van de rechtspersoon, evenals het bank- of postrekeningnummer;

2° het aantal betrokken werknemers waarvoor de toelage gevraagd wordt;

3° het schema voor uitvoering van de maatregelen.

##### Onderafdeling 2. — Procedure

**Art. 20.** De administratie onderzoekt de aanvraag vervat in het samenwerkingsprotocol en brengt binnen een termijn van een maand vanaf het ogenblik dat ze in het bezit is van alle elementen bedoeld in artikel 18 of in artikel 19 een advies uit over de aanvraag bij de Minister.

**Art. 16.** Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de l'avis de l'administration visé à l'article 14 ou de l'avis de la Commission opérationnelle permanente visé à l'article 15.

Si le Ministre ne prend pas de décision dans le délai prescrit, l'avis visé à l'article 14 ou 15 a valeur de décision.

Lorsqu'il est donné partiellement ou totalement suite à la demande, le montant de la subvention et sa méthode de calcul ainsi que les modalités de paiement sont également mentionnés.

La décision est portée à la connaissance de l'employeur par l'administration par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

La notification est présumée avoir eu lieu le troisième jour ouvrable qui suit le jour de la remise à la poste de la lettre recommandée.

L'employeur informe le conseil d'entreprise de la décision, ou à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs concernés.

#### Section 2. — Les fonds et les centres de formation paritaire

##### Sous-section 1<sup>re</sup>. — Conditions d'octroi

**Art. 17.** Les fonds et les centres de formation paritaire qui souhaitent obtenir une subvention doivent pour ce faire introduire une demande motivée à l'administration par lettre recommandée à la poste. Ils utilisent à cet effet le modèle de protocole de collaboration joint en annexe 2 qui est également disponible par voie électronique.

La date de la poste détermine l'ordre suivant lequel les demandes sont examinées.

**Art. 18.** Pour les actions de sensibilisation et de promotion et de remise d'avis, et pour le développement d'instruments, visés à l'article 4, 1° et 2°, le protocole de collaboration contient en particulier :

1° les données d'identification de la personne morale et notamment le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne physique qui fait la demande au nom et pour le compte de la personne morale ainsi que le numéro de compte bancaire ou postal;

2° la nature et la description détaillée des actions avec indication notamment des objectifs précis, du contenu, des méthodes appliquées et de la manière dont les actions seront exécutées;

3° les indicateurs prévus concernant le taux d'emploi du groupe cible;

4° les efforts fournis au bénéfice du groupe cible dans le domaine de la formation;

5° les ressources humaines et le matériel;

6° les partenariats éventuels;

7° un plan d'étapes concret pour l'exécution des actions comprenant la communication de ces actions;

8° le calendrier de l'exécution des mesures;

9° l'estimation des coûts qu'engendreront les actions et le schéma de financement, tenant compte de la répartition entre les éventuels partenaires et incluant la subvention escomptée;

10° les modalités pratiques du calcul de la subvention;

11° le moment de l'évaluation, la méthode d'évaluation et les mesures supplémentaires éventuelles en vue de vérifier et de contrôler les obligations contractées.

**Art. 19.** Pour le passage des travailleurs âgés d'un régime de travail de nuit en équipes à un travail de jour, visé à l'article 5, la demande insérée dans le protocole de collaboration contient :

1° les données d'identification de la personne morale et notamment le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de la personne physique qui fait la demande au nom et pour le compte de la personne morale, ainsi que le numéro de compte bancaire ou postal;

2° le nombre de travailleurs concernés pour lesquels la subvention est demandée;

3° le calendrier de l'exécution des mesures.

##### Sous-section 2. — Procédure

**Art. 20.** L'administration examine la demande insérée dans le protocole de collaboration et rend un avis au Ministre dans un délai d'un mois à compter du moment où elle est en possession de tous les éléments visés à l'article 18 ou à l'article 19.

Het advies stelt inzonderheid vast of de aanvraag inhoudelijk voldoende gemotiveerd is en of aan de toekenningsvoorwaarden is voldaan en vermeldt de berekeningswijze van de toelage. Indien een onderzoek ter plaatse werd ingesteld, wordt het verslag van dat onderzoek gevoegd bij dit advies.

**Art. 21.** Wanneer de administratie een advies verstrekt waarin wordt voorgesteld op de aanvraag niet of slechts gedeeltelijk in te gaan, stelt zij de aanvrager hiervan in kennis volgens de regels bepaald in artikel 22, tweede en derde lid.

De aanvrager kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving van dit advies zijn bezwaren mededelen aan de Vaste Operationele Commissie opgericht in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

De Vaste Operationele Commissie hoort de aanvrager, stelt desgevallend een bijkomend onderzoek in en verstrekt een advies over de toekenning van de toelage binnen een termijn van negentig dagen vanaf de kennisgeving van het advies van de administratie.

Dit advies is met redenen omkleed en wordt ter kennis gebracht van de aanvrager volgens de regels bepaald in artikel 22, tweede en derde lid.

**Art. 22.** De Minister neemt een beslissing over de aanvraag binnen een termijn van twee maanden vanaf het advies van de administratie of het advies van de Vaste Operationele Commissie bedoeld in artikel 21.

Indien die beslissing gunstig is wordt zij genoteerd op het samenwerkingsprotocol dat door de Minister gedagtekend en ondertekend wordt en wordt zij ter kennis gebracht van de aanvrager bij ter post aangetekend schrijven met ontvangstmelding.

De kennisgeving wordt geacht te hebben plaatsgevonden de derde werkdag die volgt op de dag van de afgifte ter post van het aangetekend schrijven.

Wanneer op de aanvraag geheel of gedeeltelijk wordt ingegaan vermeldt zij eveneens het bedrag van de toelage evenals de berekeningswijze ervan, evenals de betalingsmodaliteiten.

#### HOOFDSTUK V

##### *Betaling van de toelage, verificatie en terugstorting*

**Art. 23.** De toelage wordt slechts uitbetaald nadat de maatregelen vermeld in de artikelen 3, 4 en 5 daadwerkelijk werden getroffen.

De aanvrager legt aan de administratie de bewijskrachtige stukken en, in voorkomend geval, de facturen voor waaruit blijkt dat aan de voorwaarden bedoeld bij of krachtens de wet en dit besluit is voldaan.

De betaling wordt uitgevoerd binnen een termijn van zestig dagen nadat de stukken zijn vorgelegd.

**Art. 24.** Op de eenmalige, met redenen omklede vraag van de aanvrager, kan de administratie overgaan tot een voorafgaandelijke betaling van ten hoogste 50 % van de toelage.

De betaling van het saldo gebeurt overeenkomstig de bepalingen van artikel 23.

**Art. 25.** De toezichthoudende ambtenaren stellen de administratie op de hoogte van elke onregelmatigheid die zij vaststellen bij de uitoefening van hun toezichthoudende opdracht en die van invloed kan zijn op de toekenning van de toelage.

Indien de acties uitgevoerd werden zonder dat de wettelijke of reglementaire voorwaarden werden gerespecteerd kan de administratie de toelage geheel of gedeeltelijk terugvorderen.

De administratie stuurt aan de aanvrager een aangetekende brief die de in het tweede lid bedoelde beslissing motiveert.

De werkgever of de andere aanvragers betalen de ten onrechte ontvangen toelage terug binnen de 90 dagen die volgen op de datum vermeld op de aangetekende brief.

**Art. 26.** De administratie zendt de dossiers van de weerspannige schuldenaars met het oog op de terugvordering naar de Administratie van het Kadaster, de Registratie en de Domeinen. De door de Administratie van het Kadaster, de Registratie en de Domeinen ingestelde vervolgingen verlopen op dezelfde wijze als voor het invorderen van de registratierechten. Onder inhouding van de eventuele kosten worden de door de Administratie van het Kadaster, de Registratie en de Domeinen ingevorderde bedragen overgemaakt aan de Federale Overheidsdienst, bedoeld in artikel 1, 9°.

L'avis constate notamment si la demande est suffisamment motivée et s'il est satisfait aux conditions d'octroi et indique le mode de calcul de la subvention. Si une enquête sur place est effectuée, le rapport de cette enquête est joint à cet avis.

**Art. 21.** Lorsque l'administration donne un avis dans lequel il est proposé de ne pas donner suite à la demande ou de donner une suite partielle à la demande, elle notifie cet avis au demandeur suivant les règles prévues à l'article 22, alinéas 2 et 3.

Le demandeur peut, dans un délai de trente jours à partir de la notification de cet avis, faire connaître ses objections à la Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

La Commission opérationnelle permanente entend le demandeur, procède le cas échéant à une enquête complémentaire et émet un avis sur l'octroi de la subvention dans un délai de nonante jours à compter de la notification de l'avis de l'administration.

Cet avis est motivé et notifié au demandeur suivant les règles prévues à l'article 22, alinéas 2 et 3.

**Art. 22.** Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de l'avis de l'administration ou de l'avis de la Commission opérationnelle permanente visée à l'article 21.

Si cette décision est favorable, elle est inscrite dans le protocole de collaboration qui est daté et signé par le Ministre et portée à la connaissance du demandeur par lettre recommandée à la poste avec accusé de réception.

La notification est présumée avoir eu lieu le troisième jour ouvrable qui suit le jour de la remise à la poste de la lettre recommandée.

Lorsqu'il est donné partiellement ou totalement suite à la demande, la décision mentionne également le montant de la subvention ainsi que sa méthode de calcul et les modalités de paiement.

#### CHAPITRE V. — Paiement de la subvention, vérification et remboursement

**Art. 23.** La subvention n'est payée qu'après que les mesures visées aux articles 3, 4 et 5 ont été prises effectivement.

Le demandeur transmet à l'administration les pièces financières justificatives pertinentes et, le cas échéant, les factures par lesquelles il apparaît que les conditions prévues par ou en vertu de la loi et du présent arrêté sont remplies.

Le paiement est effectué dans un délai de 60 jours qui suit la réception des pièces.

**Art. 24.** L'administration peut, après une demande unique motivée du demandeur, procéder au paiement préalable de la subvention à hauteur de 50 % de la subvention.

Le paiement du solde a lieu selon les modalités reprises à l'article 23.

**Art. 25.** Les fonctionnaires chargés de la surveillance informent l'administration de toute irrégularité constatée lors de l'exécution de leur mission de surveillance et qui peut influencer l'attribution de la subvention.

Si les actions sont menées sans que les conditions légales ou réglementaires soient respectées, l'administration peut réclamer le remboursement total ou partiel de la subvention.

L'administration envoie au demandeur une lettre recommandée qui motive la décision visée à l'alinéa 2.

L'employeur ou les autres demandeurs remboursent la subvention reçue indûment dans les 90 jours qui suivent la date communiquée dans la lettre recommandée.

**Art. 26.** En vue d'obtenir le remboursement, l'administration transmet les dossiers des débiteurs récalcitrants à l'Administration du Cadastre, de l'Enregistrement et des Domaines. Les poursuites entamées par l'Administration du Cadastre, de l'Enregistrement et des Domaines se déroulent de la même manière que pour la perception des droits d'enregistrement. Sous la retenue des éventuels coûts, les montants perçus par l'Administration du Cadastre, de l'Enregistrement et des Domaines sont transmis au Service public fédéral visé à l'article 1<sup>er</sup>, 9°.

HOOFDSTUK VI. — *Specifieke verplichtingen van de administratie.*

**Art. 27.** De administratie stelt jaarlijks een verslag op betreffende de toepassing van de wet en dit besluit.

Dit verslag bevat inzonderheid, onderverdeeld volgens de betrokken paritaire comités :

1° een beschrijving van de acties waarvoor een aanvraag werd ingediend;

2° een beschrijving van de acties waarvoor de toelage werd toegekend evenals het bedrag van die toelage;

3° een evaluatie van deze acties en een evaluatie van de toepassing van de bepalingen van de wet en dit besluit.

Het verslag wordt voor advies meegedeeld aan de Nationale Arbeidsraad.

Het verslag wordt samen met het advies van de Nationale Arbeidsraad meegedeeld aan de Minister.

HOOFDSTUK VII. — *Overgangsbepalingen*

**Art. 28.** Totdat de Vaste Operationele Commissie in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk is opgericht worden :

1° de opdrachten bedoeld in artikel 3 uitgeoefend door de opvolgingscommissie van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk;

2° de opdrachten bedoeld in de artikelen 15 en 21 uitgeoefend door de Nationale Adviserende Raad voor bevordering van de arbeid opgericht bij het koninklijk besluit van 16 februari 1970 tot oprichting van een Nationale Adviserende Raad en van Provinciale Comités voor bevordering van de arbeid.

**Art. 29.** Wanneer de Nationale Adviserende Raad voor de bevordering van de arbeid bedoeld in artikel 28, 2° de bezwaren behandeld bedoeld in artikel 15 en 21 zijn alleen de leden die de werknemers of de werkgevers vertegenwoordigen evenals de directeurs-generaal van de in artikel 1, 9° bedoelde Federale Overheidsdienst stemgerechtigd. De overige leden hebben raadgevende stem.

Het advies wordt uitgebracht bij gewone meerderheid van de aanwezige stemgerechtigden.

In geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend

HOOFDSTUK VIII. — *Slotbepalingen*

**Art. 30.** Het koninklijk besluit van 30 januari 2003 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor de toekenning van de toelage tot ondersteuning van acties die betrekking hebben op de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden van oudere werknemers en tot vaststelling van het bedrag van die toelage, wordt opgeheven.

**Art. 31.** Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de derde maand na die waarin het is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

**Art. 32.** Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 1 juli 2006.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

Notas

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 5 september 2001, *Belgisch Staatsblad* van 15 september 2001.  
Programmawet van 27 december 2004, *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2004.

Koninklijk Besluit van 30 januari 2003; *Belgisch Staatsblad* van 7 februari 2003.

CHAPITRE VI. — *Obligations spécifiques de l'administration*

**Art. 27.** L'administration établit annuellement un rapport relatif à l'application de la loi et du présent arrêté.

Ce rapport contient notamment, selon les commissions paritaires concernées :

1° une description des actions pour lesquelles une demande a été introduite;

2° une description des actions pour lesquelles la subvention a été attribuée ainsi que le montant de cette subvention;

3° une évaluation de ces actions et une évaluation de l'application des dispositions de la loi et du présent arrêté.

Le rapport est soumis pour avis au Conseil national du travail.

Le rapport est transmis au Ministre avec l'avis du Conseil national du travail.

CHAPITRE VII. — *Mesures transitoires*

**Art. 28.** Jusqu'à ce que la Commission opérationnelle permanente soit créée au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail :

1° les missions visées à l'article 3 sont exercées par la Commission de suivi pour les services externes pour la prévention et la protection au travail;

2° les missions visés aux articles 15 et 21 sont exercées par le Conseil national consultatif pour la promotion du travail instauré par l'arrêté royal du 16 février 1970 portant création d'un Conseil national consultatif et des Comités provinciaux pour la promotion du travail.

**Art. 29.** Lorsque le Conseil national consultatif pour la promotion du travail visé à l'article 28, 2° traite les objections visées aux articles 15 et 21, seuls les membres qui représentent les travailleurs ou les employeurs ainsi que les directeurs généraux du Service public fédéral visé à l'article 1, 9° ont voix délibérative. Les autres membres ont voix consultative.

L'avis est donné à la majorité simple des membres présents ayant le droit de vote.

En cas de parité des voix, la voix du président est prépondérante.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions finales*

**Art. 30.** L'arrêté royal du 30 janvier 2003 fixant les critères, les conditions et les modalités pour l'octroi de la subvention de soutien des actions relatives à la promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés et fixant le montant de cette subvention est abrogé.

**Art. 31.** Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui au cours duquel il aura été publié au *Moniteur belge*.

**Art. 32.** Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

ALBERT

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

Notes

(1) Références au *Moniteur belge* :

Loi du 5 septembre 2001, *Moniteur belge* du 15 septembre 2001.  
Loi-programme du 27 décembre 2004, *Moniteur belge* du 31 décembre 2004.

Arrêté royal du 30 janvier 2003; *Moniteur belge* du 7 février 2003.

## BIJLAGE 1

Model van aanvraagformulier bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

**Federale Overheidsdienst  
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid**

***Ervaringsfonds***

(Voorbehouden voor administratie)

*Ref. nr.:*

*Datum ontvangst:*

*Datum dossier compleet:*

**Aanvraag tot het verkrijgen van een toelage<sup>1</sup>  
tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de  
arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere  
werknemers**

Toepassing van het K.B. van 1 juli 2006<sup>2</sup>

Deze aanvraag moet aangetekend gestuurd worden naar de  
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid  
Ervaringsfonds

Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel

*Registratie bij de Commissie voor Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> De administratie verbindt er zich toe binnen de drie maanden na ontvangst van het volledig dossier een advies uit te brengen bij de Minister. De Minister neemt een beslissing binnen twee maanden na ontvangst van het advies, zo niet geldt dit laatste als beslissing.

<sup>2</sup> Koninklijk besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

<sup>3</sup> De in dit aanvraagformulier gevraagde gegevens worden door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid opgeslagen in een geïnformatiseerd systeem en op een strikt vertrouwelijke wijze opgeslagen en verwerkt. Ze zijn onderhevig aan de bepalingen van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens (B.S. van 18 maart 1993).



## I. Soorten acties en toekenningsvoorwaarden

### 1.1 Soorten acties

Al de acties hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de oudere werknemers. Zij kunnen afzonderlijk of gezamenlijk worden gevoerd. Acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen hebben voorrang op andere.

- ✓ het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een meetinstrument dat de graad van werkbaarheid van de oudere werknemer bedoelt aan te tonen ;
- ✓ het gebruik, door de preventieadviseur - arbeidsgeneesheer van een externe of interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, van een complementair diagnose instrument dat enerzijds toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen tot doel heeft ;
- ✓ concrete verbeteringsprojecten die tot doel hebben :
  - de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers verhogen binnen dezelfde onderneming of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector ;
  - de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren ;
  - de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen.

### 1.2 Toekenningsvoorwaarden

- ✓ de werknemers voor wie de acties bestemd zijn worden ofwel individueel ofwel in groep betrokken bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties ;
- ✓ de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan de betrokken werknemers zelf, hebben een advies verstrekt over de totstandkoming en de uitvoering van de actie die wordt ondernomen ;
- ✓ de werkgever verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen, met een minimum van twaalf maanden ;
- ✓ noch in staat van faillissement of van vereffening verkeren, noch een gerechtelijk akkoord hebben verkregen, noch het voorwerp zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord ;
- ✓ zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete hebben opgelopen wegens overtreding van de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag ;
- ✓ de uitvoering van de acties slechts beginnen nadat de aanvraag werd ingediend.

## II. Identificatiegegevens

### **2.1 Onderneming**

1. Naam :
2. Adres :
3. Bank- of Postrekeningnummer :
4. Activiteitssector en NACE-code :
5. Ondernemingsnummer :
6. Nummer van Paritair comité of Paritair subcomité :

### **2.2 Contactpersoon**

1. Naam en voornaam :
2. Telefoonnummer :
3. Faxnummer :
4. Emailadres :

### **2.3 Doelgroep**

- ✓ Aantal oudere werknemers waarvoor het *meetinstrument*, dat bedoelt de graad van de *werkbaarheid* van de oudere werknemer aan te tonen, gebruikt wordt :
- ✓ Aantal oudere werknemers waarvoor het *complementair diagnose-instrument* gebruikt wordt - dat toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren, die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en anderzijds het formuleren van verbeteringsvoorstellen tot doel heeft :
- ✓ Aantal oudere werknemers waarop het *concreet verbeteringsproject* betrekking heeft (lijst met handtekeningen van betrokken werknemers in bijlage toevoegen) :

## II. Gevraagde documenten

In functie van de ondernomen actie(s) moet dit formulier verplicht vergezeld worden van de hierna vermelde documenten.

Er zijn drie types van acties die al dan niet gecombineerd kunnen worden.

Gelieve aan te kruisen welke soort(en) project(en) u zal uitvoeren :

1. Meetinstrument van de werkbaarheid  → zie vereiste documenten in deel 3.1
2. Complementair diagnose-instrument  → zie vereiste documenten in deel 3.2
3. Concreet verbeteringsproject  → zie vereiste documenten in deel 3.3

Geeft u uw akkoord voor de gratis verspreiding van het concrete verbeteringsproject op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg ?

Kruis het antwoord aan : Ja   
Neen

Eventuele opmerkingen :

### 3.1 Meetinstrument van de werkbaarheid

1. concreet stappenplan met timing voor het gebruik van het instrument (wie, doet wat, wanneer, met welke menselijke middelen en materialen) ;
2. advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf ;
3. kostenraming voor het gebruik van het instrument (zie voorbeeld van gedetailleerde kostenraming *in bijlage a*) ;
4. verklaring op erewoord ondertekend (*zie bijlage b*).

### 3.2 Complementair diagnose-instrument

1. concreet stappenplan met timing voor het gebruik van het instrument (wie, doet wat, wanneer, met welke menselijke middelen en materialen) ;

2. advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf ;
3. kostenraming voor het gebruik van het instrument (zie voorbeeld van gedetailleerde kostenraming *in bijlage a*) ;
4. verklaring op erewoord ondertekend (*zie bijlage b*).

### 3.3 Concreet verbeteringsproject

1. gedetailleerde beschrijving van de actie die zal worden ondernomen met vermelding van inzonderheid het doel, de inhoud, de toegepaste methodes, de wijze waarop de actie wordt uitgevoerd (concreet stappenplan met timing voor de uitvoering van de aanpassing van de arbeidsmogelijkheden, -voorwaarden en -organisatie: wie, doet wat, wanneer, met welke menselijke middelen en materialen) en de verwachte resultaten ;
2. advies van de ondernemingsraad, of bij gebrek daaraan van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij gebrek daaraan van de syndicale afvaardiging, of bij gebrek daaraan van de betrokken werknemers zelf ;
3. kostenraming voor de uitvoering van het verbeteringsproject (zie voorbeeld van gedetailleerde kostenraming *in bijlage a*) ;
4. verklaring op erewoord ondertekend (*zie bijlage b*).

## IV. Info en bijstand

### **Wenst u hulp van deskundigen bij het opzetten of indienen van een project?**

→ *Wendt u tot :*

- ✓ Uw interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (voor de adressen van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk: [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be))
- ✓ De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg  
Algemene Directie Humanisering van de Arbeid  
Ervaringsfonds  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel  
Mark Boulanger  
Tel.: 02 233 52 07  
Email : [hua@meta.fgov.be](mailto:hua@meta.fgov.be)

## Bijlage a: Voorbeeld voor kostenraming

Ter info, na onderzoek van de aanvraag, *kan er rekening gehouden worden met ...*

- ✓ investeringen in ondersteunend materiaal (pc, communicatiemiddelen, ...)
- ✓ betalingen van dienstenverstrekkers
- ✓ diverse kosten (informatiesessies voor oudere werknemers, ...)
- ✓ loonkost personeel in het kader van het project (projectleider, oudere werknemers, ...)

... waarvoor facturen - exclusief BTW - en/of loonfiches moeten kunnen voorgelegd worden, wanneer het gaat om concrete verbeteringsprojecten.

**Kostenraming van .....** :

Menselijke en materiële middelen	Verband met project	Uur- / maandloon	Duur (in uren)	Kost
<b>Totale kost =</b>				

## **Bijlage b: Verklaring op erewoord**

**Deze verklaring op erewoord dient te worden ondertekend door de vertegenwoordiger van de onderneming die de toelage aanvraagt**

De onderneming die de toelage aanvraagt

- aanvaardt dat de administratie alle inlichtingen opzoekt om na te gaan of aan alle voorwaarden vermeld in het KB voldaan wordt ;
- is ervan op de hoogte dat ze strafbaar<sup>4</sup> kan worden gesteld indien ze :
  - toelagen aanvaardt of behoudt hoewel ze weet (of behoort te weten) dat ze daarop geen of slechts gedeeltelijk recht heeft ;
  - wetens en willens onjuiste of onvolledige verklaringen aflegt in haar aanvraag ;
  - toelagen gebruikt voor andere doeleinden dan die waarvoor ze werden verkregen.
- verbindt er zich toe elke belangrijke wijziging in de actie mee te delen aan de administratie ;
- verklaart dat de werknemers voor wie de acties bestemd zijn ofwel individueel ofwel in groep betrokken worden/werden bij de totstandkoming en de uitvoering van de acties ;
- verklaart noch in staat van faillissement of van vereffening te verkeren, noch een gerechtelijk akkoord te hebben verkregen, noch het voorwerp te zijn van een procedure van faillietverklaring of van gerechtelijk akkoord ;
- verklaart zijn sociale zekerheidsbijdragen, directe belastingen en BTW betaald te hebben en geen strafrechtelijke veroordeling of administratieve geldboete te hebben opgelopen wegens overtreding van de sociale wetgeving bedoeld in artikel 1 bis van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten, gedurende de laatste twee jaar voor de aanvraag ;

<sup>4</sup> Wet van 7 juni 1994 betreffende de verklaringen te doen i.v.m. subsidies, vergoedingen en toelagen van elke aard die geheel of gedeeltelijk ten laste van de Staat zijn (B.S. van 8 juli 1994, p.18.127).

- verbindt er zich toe de werknemers waarvoor de actie werd ondernomen gedurende de duur van het project verder te werk te stellen, met een minimum van twaalf maanden ;
  
- bevestigt op haar eer dat deze verklaring oprecht en volledig is.

Voor de onderneming

Naam:

Functie:

Handtekening van de gemachtigde van de onderneming (met vermelding "gelezen en goedgekeurd") :

Datum:

## BIJLAGE 2

Model van samenwerkingsprotocol voor fondsen of paritaire vormingscentra bedoeld in artikel 17 van het koninklijk besluit van ... tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.



Federale Overheidsdienst  
**Werkgelegenheid, Arbeid en  
Sociaal Overleg**

Algemene Directie Humanisering  
van de Arbeid  
**Ervaringsfonds**

### SAMENWERKINGSPROTOCOL in het kader van het koninklijk besluit van

1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

TUSSEN DE FEDERALE REGERING, vertegenwoordigd door  
..... Minister van  
Werk

EN .....

fonds voor bestaanszekerheid / paritair vormingscentrum voor PC ..... <sup>(1)</sup><sup>(2)</sup>

Identiteitsgegevens van de rechtspersoon :

Naam :

NACE-code :

Nummer Paritair (Sub-)Comité :

Bank- of postrekeningnummer :

<sup>1</sup> Nummer van het paritair comité of subcomité.

<sup>2</sup> Schrappen wat niet past.



die de noodzaak onderstrepen tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers in het algemeen en de oudere werknemers in het bijzonder,

en de noodzaak van een effectief leeftijdsbewust personeelsbeleid met het oog op een volwaardige participatie van het volledige arbeidspotentieel in België,

wordt overeengekomen hetgeen volgt:

### **Hoofdstuk 1: Omschrijving van het werkdomein**

Via dit samenwerkingsprotocol willen de partijen een wezenlijke bijdrage leveren om de deelname aan het arbeidsproces van de oudere werknemers in België en in het paritair comité nr. .... (3) te verhogen via de bevordering van de arbeidsmogelijkheden, de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid.

### **Hoofdstuk 2: In overleg en samenwerking naar een leeftijdsbewust personeelsbeleid**

..... en de Federale Regering engageren zich tot het stimuleren van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ondernemingen van het werkdomein.

..... en de Federale Regering zullen o.m. samenwerken om het behoud van de tewerkstelling van de oudere werknemers in het werkdomein structureel te bevorderen.

De Federale Regering zal hiervoor het Ervaringsfonds inschakelen. .... zal hiervoor zijn (sectorale) middelen inzetten, ervaring en *knowhow* inbrengen teneinde het Ervaringsfonds doeltreffend ten dienste van het werkdomein te stellen.

..... verbindt er zich toe het hiernavolgend plan voor het werkdomein op te maken en uit te voeren.

..... onderschrijft het principe om, in het kader van hun voorbeeldfunctie, ook in hun eigen organisatie een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren.

---

<sup>3</sup> Invullen.

### Hoofdstuk 3: Starten met het werkdomein in kaart te brengen

In een eerste fase, dient het werkdomein in kaart gebracht te worden via een reeks indicatoren. Deze vormen een boordtabel van de actie/campagne. Ze dient om de impact van de actie/campagne op de oudere werknemers binnen het werkdomein weer te geven. De boordtabel zal de uitbouw van een leeftijdsbewust personeelsbeleid ondersteunen, sturen en begeleiden. Daartoe dienen de indicatoren regelmatig gemeten te worden.

Door de opmaak van een boordtabel, zal men bij de invoering van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid, ook rekening kunnen houden met de specifieke karakteristieken van het werkdomein.

#### **Boordtabel voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid – aan te leveren indicatoren:**

- Een kwantitatief overzicht van de leeftijdspiramide binnen het werkdomein ;
- Een vergelijking met de nationale leeftijdspiramide ;
- Een (voorlopige) interpretatie van de verschillen ;
- Een overzicht van de knelpuntberoepen in het werkdomein ;
- Een overzicht van de cijfers over de opleidingsinvestering per leeftijd in het werkdomein ;
- Een lijst van aandachtspunten rond de tewerkstelling van oudere werknemers ;
- Indien beschikbaar, de motieven van "uit het arbeidscircuit te stappen" voor de 45-plusser.

..... verbindt er zich toe bovenstaand overzicht bij het begin en op het einde van de actie / jaarlijks/ zesmaandelijks op te stellen (<sup>4</sup>).

**Betreft dit protocol een toelageaanvraag voor *Maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46? Ga dan onmiddellijk naar Hoofdstuk 11, zoniet ga gewoon verder.***

<sup>4</sup> Schrappen wat niet past.



**Inventaris van de te gebruiken instrumenten in de campagne**  
(bestaande toelagen, ...) <sup>(5)</sup>

<sup>5</sup> Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor sensibilisatiecampagne betreft.

**Te ontwikkelen instrument** <sup>(6)</sup>

**Waarom moet bedoeld instrument ontworpen worden?** (Concreet doel van het gebruik van het instrument?) <sup>(6)</sup>

**Technische specificiteiten van het te ontwikkelen instrument** <sup>(6)</sup>:

---

<sup>6</sup> Enkel invullen indien dit protocol een toelageaanvraag voor ontwikkelen van een instrument betreft.

**Voorgestelde samenwerkingsverbanden:**

(Met wie voorziet U het instrument te ontwikkelen / Uw sensibilisatiecampagne op te zetten en waarom?)

**Indien dit protocol een toelageaanvraag voor de ontwikkeling van een instrument betreft: ga verder naar Hoofdstuk 5 A**

**Indien dit protocol een toelageaanvraag voor een sensibilisatiecampagne betreft: ga verder naar Hoofdstuk 5 B**

**Hoofdstuk 5 A - Ontwikkeling van specifiek (sector eigen) instrument ter ondersteuning van een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid - Aard en beschrijving van de acties**

Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en -maatregelen zal \_\_\_\_\_ gebeuren door \_\_\_\_\_ het

ontwikkelen / aanpassen/ maken / organiseren/ \_\_\_\_\_ (7) van

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

andere (specificeer) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Concrete doelstelling van het te ontwikkelen instrument**

Gedurende de ontwikkelperiode, met startdatum: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ en

einddatum: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_., zal ..... instaan voor de

ontwikkeling van \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>7</sup> Schrappen wat niet past.

**Planning :**

Datum	Actie

Dit instrument zal beschikbaar zijn op \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ t.a.v.  
\_\_\_\_ (aantal) bedrijven, t.t.z. \_\_\_\_ oudere werknemers (aantal).

Het Communicatie plan dat de verspreiding van het instrument in de bedrijven voorziet:



## Hoofdstuk 5 B - Sensibilisatie "Naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid" – Aard en beschrijving van de acties

### Concrete doelstellingen van de sensibilisatiecampagne (indicatoren)

- De sector voorziet \_\_\_\_ sensibilisatieacties, waarvan \_\_\_\_ eenmalig en \_\_\_\_ permanent.

Daarbij zullen \_\_\_\_ deelnemers uit \_\_\_\_\_ bedrijven worden bereikt.

- Het sensibiliseren en promoten van het leeftijdsbewust personeelsbeleid en – maatregelen zal gebeuren door:
  - het uitgeven en verspreiden van folders ;
  - het doorgeven van adressen van bedrijven met goede praktijken ;
  - het bekendmaken van infomateriaal inzake leeftijdsbewust personeelsbeleid bij bedrijven ;
  - het stimuleren van Ervaringsfondsprojecten bij werkgevers, waarvan:
    1. \_\_\_\_ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een meetinstrument dat de graad van de werkbaarheid van de oudere werknemer bedoeld aan te tonen ;
    2. \_\_\_\_ (schatting van het aantal) betrekking hebben op het gebruik van een diagnose-instrument, complementair aan 1., dat toelaat de factoren uit de werkomgeving te detecteren die verbeterd kunnen worden ten behoeve van de werkbaarheid van de oudere werknemer en dat het formuleren van verbeteringsvoorstellen in de zin van 3. tot doel heeft ;
    3. \_\_\_\_ (schatting van het aantal) betrekking hebben op concrete verbeteringsprojecten die de bevordering van de arbeidsmogelijkheden van oudere werknemers tot doel hebben, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de werkgelegenheidsgraad van deze werknemers binnen dezelfde onderneming verhogen of hun mogelijkheden verhogen om een betrekking te vinden binnen een andere onderneming die al dan niet behoort tot dezelfde sector ; of de bevordering van de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden van deze werknemers, inzonderheid door het nemen van maatregelen die de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk verminderen of de ergonomische omstandigheden verbeteren ; of de verbetering van de organisatie van de arbeid, inzonderheid door de belasting van deze werknemers die voortvloeit uit de arbeidsorganisatie te verminderen ;
    4. Daar acties die betrekking hebben op twee of meer van deze doelstellingen, voorrang op andere hebben, streeft ..... er naar, om \_\_\_\_\_ (schatting van het aantal) "all in pakketten" te genereren.
  - het organiseren van een \_\_\_\_\_ ;
  - het constant benaderen van bedrijven door \_\_\_\_\_ ;
  - een (sectoraal) steunpunt ;
  - een (sectoraal) meldpunt ;



## **Verwerken van data uit de meetinstrumenten**

Voor wat betreft de data die voortvloeien uit het gebruik van de meetinstrumenten, engageert .....<sup>(8)</sup> zich er toe de data te verzamelen en te ontleden binnen de sectoren. Deze worden elektronisch gerapporteerd aan de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

### **Hoofdstuk 6: Concreet stappenplan**

**Definieer een concreet plan met timing voor elk stap van de uitvoering van de acties om de objectieven te bereiken (wie? Doet wat? Wanneer? Met welke menselijke middelen en materialen?). Definieer eventueel tussentijdse meetpunten.**

**Besteed expliciet aandacht aan de opleidingsinspanning, zowel voor het wetslagen van Uw actie als de opleidingen t.o.v. het doelpubliek.**

**Expliciteer Uw communicatiefasen bij de ontwikkeling van een instrument: wanneer voorziet U wat te gaan doen met het instrument?**

<sup>8</sup> In te vullen indien het een aanvraag betreft rond sensibilisatie.

**Hoofdstuk 7: Benodigde hulpmiddelen en materiaal****Benodigde hulpmiddelen en materiaal**

**Hoofdstuk 8: Begroting of raming van de uitgaven - Financieringsschema**

**Begroting of raming van de uitgaven - Financieringsschema**

## Hoofdstuk 9: Evaluatie

### In het kader van een sensibilisatie:

..... engageert er zich toe op het einde van de actie / na .....maand (<sup>9</sup>) een evaluatie te maken, bestaande uit een werkingsverslag en adviezen betreffende het te voeren beleid (zie model van het rapport in bijlage 2).

### In het kader van het ontwikkelen van het instrument:

..... engageert er zich toe op het einde van de actie (datum: \_\_\_\_/ \_\_\_\_/ \_\_\_\_) een evaluatie te maken, waarin :

1. gesteld wordt of het ontwikkelde instrument aan de eisen voldoet ;
2. staat of het binnen de vooropgestelde tijd en kostenraming werd afgeleverd ;
3. een communicatieplan voorkomt.

Het instrument wordt ook aan de FOD afgeleverd.

## Hoofdstuk 10: Praktische modaliteiten van de berekening van de toelage.

Het globale opzet kan volledig of partieel geprefinancierd worden door de sector. De gemaakte kosten worden, na ondertekening en goedkeuring van het samenwerkingsprotocol en na afloop van de campagne, bewezen door toezenden van de bewijsstukken (facturen, loonfiches,...), overeenkomstig artikel 23 van het koninklijk besluit van 1 juli 2006.

### Voor de ontwikkeling van het instrument:

De toelage bedraagt 70 % van de bewezen kosten, evenwel met een plafond van 25.000 € per sector.

### Voor de sensibilisatie:

De toelage wordt toegekend op basis van de kostenraming en pro rata van de behaalde doelstellingen, volgens de indicatoren bepaald in het protocol. Deze toelage mag evenwel het plafond van 100.000 € per sector niet overschrijden.

Het bedrag van de toelage houdt rekening met het aantal werknemers in de sector en met het percentage oudere werknemers in deze sector.

---

<sup>9</sup> Schrappen wat niet past.

**Hoofdstuk 11: Maatregelen die aan de oudere werknemers toelaten over te stappen van een systeem van nachtploegenarbeid naar een systeem van dagarbeid, overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 <sup>(10)</sup>.**

**Aantal oudere werknemers waarop het project betrekking heeft :**

**Schema voor uitvoering van de maatregelen** (in bijlage toe te voegen)

<sup>10</sup> Enkel voor fondsen voor bestaanszekerheid en paritaire vormingscentra.

De ondertekenende partijen erkennen het fundamentele belang van deze samenwerking en geven hierbij uitdrukking aan hun wil tot samenwerking voor onbepaalde duur.

Dit protocol treedt in werking vanaf \_\_\_\_\_ en loopt tot \_\_\_\_\_.

Voor de Federale Regering,

De Minister van Werk,

De werkgeversorganisaties van de sector

De werknemersorganisaties van de sector





**BIJLAGE b: Evaluatie van de acties (tussentijds te gebruiken en na afloop van de actie)****1. Het werkingsverslag**

**Wat was de beoogde doelstelling van de acties? Werd die bereikt? Waarom (niet)?**

**Beoogd aantal betrokken werknemers vs aantal betrokken werknemers:**

**Beoogd aantal betrokken organisaties/ bedrijven vs aantal betrokken organisaties/ bedrijven**

**Becommentarieer de inhoud van de actie, de gebruikte methodiek, het gevolgde stappenplan.**

**Welke zaken zou U anders doen en waarom?**

**2. Welke maatregelen omtrent de acties/de materie zou U naar voren schuiven naar de toekomst toe ?**

**ANNEXE 1**

Modèle du formulaire de demande de subvention visée à l'article 12 de l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.

**Service public fédéral**  
**Emploi, Travail et Concertation sociale**  
**Direction générale Humanisation du travail**  
  
***Fonds de l'expérience professionnelle***

Réservé à l'administration

*Réf. du dossier :*

*Date de réception :*

*Date dossier complet :*

**Demande en vue d'obtenir une subvention<sup>1</sup> destinée à  
soutenir des initiatives relatives à la promotion des possibilités de  
travail, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail  
des travailleurs âgés**

Application de l'A.R. du 1<sup>er</sup> juillet 2006<sup>2</sup>

Cette demande de subvention doit être envoyée par lettre recommandée à  
la Direction générale Humanisation du travail,  
Fonds de l'expérience professionnelle  
rue Ernest Blerot I - 1070 Bruxelles

*Enregistrement auprès de la Commission pour la Protection de la vie privée<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> L'administration s'engage à donner un avis au Ministre dans les trois mois qui suivent la réception du dossier complet. Le Ministre prend une décision endéans le deux mois de réception de cet avis, sinon cet avis compte comme décision.

<sup>2</sup> Arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.

<sup>3</sup> Les données demandées dans ce formulaire d'obtention seront enregistrées et traitées de manière confidentielle par la Direction générale Humanisation du travail dans un système informatisé. Elles sont soumises à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel (M.B. du 18 mars 1993).

## I. Types d'actions et conditions d'octroi

### 1.1 Types d'actions

Toutes les actions concernent l'ensemble ou une partie des travailleurs âgés. Elles peuvent être menées séparément ou ensemble. Les actions qui concernent deux ou plusieurs de ces objectifs ont la priorité sur les autres.

- ✓ utilisation, par le conseiller en prévention - médecin du travail d'un service externe ou interne pour la prévention et la protection au travail, d'un instrument de mesure qui vise à démontrer les facultés de travail du travailleur âgé ;
- ✓ utilisation, par le conseiller en prévention - médecin du travail d'un service externe ou interne pour la prévention et protection au travail, d'un instrument de diagnostic complémentaire, qui, d'une part, permet de détecter les facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'être améliorés au profit des facultés de travail du travailleur âgé et qui, d'autre part, vise à formuler des projets d'amélioration ;
- ✓ projets concrets d'amélioration qui visent :
  - la promotion des possibilités de travail des travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui augmentent le taux d'emploi de ces travailleurs au sein de la même entreprise ou qui augmentent les possibilités de retrouver un emploi au sein d'une autre entreprise qui fait partie du même secteur ou non ;
  - la promotion de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs, notamment en prenant des mesures qui réduisent la charge psychosociale occasionnée par le travail ou améliorent les conditions ergonomiques ;
  - l'amélioration de l'organisation du travail, notamment en réduisant la charge de ces travailleurs qui découle de l'organisation du travail.

### 1.2 Conditions d'octroi

- ✓ les travailleurs auxquels les actions sont destinées doivent être associés à l'établissement et à l'exécution des actions de façon individuelle ou en groupe ;
- ✓ le conseil d'entreprise, ou à défaut le comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs concernés eux-mêmes, doit (doivent) remettre un avis concernant l'établissement et l'exécution de l'action entreprise ;
- ✓ l'employeur s'engage à continuer à occuper les travailleurs pour lesquels l'action a été entreprise pendant la durée du projet, et ce avec un minimum de douze mois ;
- ✓ ne pas se trouver en état de faillite ou de liquidation, ne pas avoir obtenu de concordat judiciaire, ou ne pas faire l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou de concordat judiciaire ;
- ✓ avoir payé ses cotisations de sécurité sociale, ses impôts directs et la TVA et ne pas avoir encouru de jugement pénal ou d'amende administrative pour infraction à la législation sociale visée à l'article 1bis de la loi de 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, durant une période de deux ans qui précède la demande ;
- ✓ l'exécution des actions doit avoir lieu après l'introduction de la demande de subvention.

## II. Données d'identification

### 2.1 Entreprise

1. Nom :
2. Adresse :
3. Numéro de compte bancaire ou compte postal :
4. Secteur d'activités et code NACE :
5. Numéro de l'entreprise :
6. Numéro de la commission paritaire ou de la sous-commission paritaire :

### 2.2 Personne de contact

1. Nom et prénom :
2. Numéro de téléphone :
3. Numéro de fax :
4. Adresse e-mail :

### 2.3 Groupe-cible

- ✓ Nombre de travailleurs âgés pour lesquels un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé est utilisé :
- ✓ Nombre de travailleurs âgés, pour lesquels un instrument de diagnostic complémentaire, détectant les facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'être améliorés au profit des facultés de travail du travailleur âgé et qui vise à formuler des projets d'amélioration, est utilisé :
- ✓ Nombre de travailleurs âgés pour lesquels le projet concret d'amélioration est demandé (ajouter la liste des signatures des travailleurs concernés en annexe) :

### III. Documents à fournir

En fonction des actions que vous allez entreprendre, vous devez joindre obligatoirement à ce formulaire les documents mentionnés ci-après.

Il existe 3 types d'actions qui peuvent être combinées.

Quel type d'action allez-vous entreprendre ?

Cochez la case correspondante :

- |  |                          |   |
|--|--------------------------|---|
| 1. Instrument de mesure                    | <input type="checkbox"/> | → voir documents exigés à la rubrique 3.1 |
| 2. Instrument de diagnostic complémentaire | <input type="checkbox"/> | → voir documents exigés à la rubrique 3.2 |
| 3. Projet concret d'amélioration           | <input type="checkbox"/> | → voir documents exigés à la rubrique 3.3 |

Marquez-vous votre accord pour la diffusion gratuite de votre projet concret d'amélioration sur le site Internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale ?

Cochez la réponse adéquate :

- |     |                          |
|-----|--------------------------|
| Oui | <input type="checkbox"/> |
| Non | <input type="checkbox"/> |

Remarque(s) éventuelle(s) :

#### 3.1 Instrument de mesure des facultés de travail

1. plan d'étapes concret avec timing pour l'utilisation de l'instrument (qui, fait quoi, quand, avec quels moyens humains et logistiques ?) ;
2. avis du conseil d'entreprise, ou à défaut du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut de la délégation syndicale, ou à défaut des travailleurs concernés eux-mêmes ;
3. estimation des coûts pour l'utilisation de l'instrument (voir exemple d'estimation de coûts détaillée en annexe a) ;
4. déclaration sur l'honneur signée (voir annexe b).

#### 3.2 Instrument de diagnostic complémentaire

1. plan d'étapes concret avec timing pour l'utilisation de l'instrument (qui, fait quoi, quand, avec quels moyens humains et logistiques ?) ;

2. avis du conseil d'entreprise, ou à défaut du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut de la délégation syndicale, ou à défaut des travailleurs concernés eux-mêmes ;
3. estimation des coûts pour l'utilisation de l'instrument (voir exemple d'estimation de coûts détaillée en annexe a) ;
4. déclaration sur l'honneur signée (voir annexe b).

### 3.3 Projet concret d'amélioration

1. description détaillée avec indication notamment du but, du contenu, des méthodes appliquées, de la manière par laquelle l'action est exécutée (plan d'action concret avec timing pour chacune des étapes de la réalisation des adaptations des conditions de travail ou de l'organisation du travail : qui ? fait quoi ? quand ? avec quels moyens humains et matériels ?) et des résultats attendus ;
2. avis du conseil d'entreprise, ou à défaut du comité pour la prévention et la protection au travail, ou à défaut de la délégation syndicale, ou à défaut des travailleurs concernés eux-mêmes ;
3. estimation des coûts pour l'exécution du projet d'amélioration (voir exemple d'estimation de coûts détaillée en annexe a) ;
4. déclaration sur l'honneur signée (voir annexe b).

## IV. Informations et aide

### **Vous souhaitez de l'aide pour la conception d'un projet ou l'introduction de ce formulaire ?**

*Prenez contact avec ...*

- ✓ Votre service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail (vous pouvez retrouver les adresses des services externes pour la prévention et la protection au travail sur le site : [www.meta.fgov.be](http://www.meta.fgov.be))
- ✓ Le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale  
Direction générale Humanisation du Travail  
Fonds de l'expérience professionnelle  
Rue Ernest Blerot I - 1070 Bruxelles  
Isabelle Flamion  
Tél.: 02.233.46.27  
Email : [hut@meta.fgov.be](mailto:hut@meta.fgov.be)



## Annexe a : ESTIMATIONS BUDGÉTAIRES

*Pour information, peuvent être pris en compte après examen de la demande :*

- ✓ Les investissements pour le matériel de soutien (ordinateurs, moyens de communication,...) ;
- ✓ Paiements des fournisseurs de service ;
- ✓ Coûts de diverses activités (participation à des sessions d'information des travailleurs âgés, ...) ;
- ✓ Coûts salariaux dans le cadre du projet (chef de projet, travailleurs âgés, ...).

*... pour lesquels les factures - hors TVA - et/ou les fiches de paie doivent pouvoir être présentées dans le cadre des projets concrets d'amélioration.*

**Estimation du coût de .....** :

Moyens humains et matériels	Relation avec le projet	Heures / salaires	Durée (en heures)	Coût
<b>Coût total =</b>				

## **Annexe b : DECLARATION SUR L'HONNEUR**

### **Cette déclaration sur l'honneur doit être signée par le représentant de l'entreprise qui demande la subvention**

L'entreprise qui demande la subvention :

- accepte que l'administration recherche tous les renseignements nécessaires pour vérifier si la demande répond à toutes les conditions d'octroi de l'A.R. ;
- est consciente du fait qu'elle peut tomber sous le coup de la loi<sup>4</sup> si elle :
  - accepte ou garde des subventions auxquelles elle sait (ou devrait savoir) qu'elle n'a pas droit ou que partiellement droit ;
  - mentionne des déclarations inexactes ou incomplètes dans sa demande de propos délibérés ;
  - utilise les subventions dans d'autres buts que ceux pour lesquels elle les a reçues.
- s'engage à communiquer toute modification importante à l'administration ;
- atteste que les travailleurs auxquels les actions sont destinées sont impliqués soit individuellement soit en groupe à la mise sur pied et à l'exécution des actions ;
- déclare qu'elle ne se trouve pas en état de faillite ou de liquidation, qu'elle n'a pas obtenu un concordat judiciaire, ou qu'elle ne fait pas l'objet d'une procédure de déclaration de faillite ou de concordat judiciaire ;
- déclare qu'elle a payé ses cotisations de sécurité sociale, ses impôts directs et la TVA et qu'elle n'a pas encouru de jugement pénal ou d'amende administrative pour infraction à la législation sociale visée à l'article 1bis de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, durant une période de deux ans qui précède la demande ;

---

<sup>4</sup> Loi du 7 juin 1994 concernant les déclarations à formuler en matière de subventions, rémunérations et allocations de n'importe quelle sorte qui proviennent complètement ou partiellement de l'Etat (M.B. du 8 juillet 1994, p.18.127).

- s'engage à continuer à occuper les travailleurs pour lesquels l'action a été entreprise pendant la durée du projet, et ce avec un minimum de douze mois ;
  
- confirme que sa déclaration sur l'honneur est sincère et complète.

Pour l'entreprise

Nom:

Fonction:

Signature du représentant de l'entreprise ( avec la mention « *lu et approuvé* » ) :

Date:

## ANNEXE 2

Modèle de protocole de collaboration pour des fonds ou centres de formation paritaire visé à l'article 17 de l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.



Service public fédéral  
**Emploi, Travail et Concertation  
Sociale**

Direction générale Humanisation du  
travail  
**Fonds de l'expérience  
professionnelle**

**PROTOCOLE DE COLLABORATION  
dans le cadre de l'arrêté royal du**

1<sup>er</sup> juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle.

ENTRE LE GOUVERNEMENT FEDERAL, représenté par

..... Ministre de l'Emploi

Et .....

fond de sécurité d'existence/ centre de formations paritaire pour le CP .....<sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

Identification de la personne de droit:

Nom :

Code NACE:

Numéro de CP (Comité paritaire) ou sous-comité:

Numéro de compte bancaire ou postal :

<sup>1</sup> Numéro de la commission paritaire ou sous-comité.

<sup>2</sup> Biffer la mention inutile.

qui soulignent la nécessité d'améliorer le taux d'emploi des travailleurs en général et des travailleurs âgés en particulier,

et qui soulignent la nécessité d'une gestion du personnel effective consciente de l'âge en vue d'une participation valorisante de la force de travail totale en Belgique,

il est conclu ce qui suit :

### **Chapitre 1 : Spécification du domaine d'intervention**

Au moyen de ce protocole de collaboration, les parties veulent contribuer de façon substantielle à augmenter la participation au processus de travail des travailleurs âgés en Belgique et au sein de la commission paritaire n° ..... (3) avec la promotion des possibilités d'emploi, de la qualité des conditions de travail ou de l'organisation du travail

### **Chapitre 2: Vers une politique du personnel consciente de l'âge moyennant la concertation et la collaboration**

..... et le Gouvernement fédéral s'engagent à stimuler une politique du personnel consciente de l'âge dans les entreprises dans le domaine d'intervention.

..... et le Gouvernement fédéral vont, entre autres, collaborer à promouvoir de manière structurelle le maintien en activité des travailleurs âgés dans le domaine d'intervention.

Le Gouvernement fédéral va, à cette fin, faire intervenir le Fonds de l'expérience professionnelle. .... va à cette fin mettre en oeuvre des moyens (sectoriels), introduire son expérience et son *knowhow* afin que le Fonds de l'expérience professionnelle puisse intervenir de façon efficace dans le domaine d'intervention.

..... s'engage à dresser et à mener à bien le plan suivant pour le domaine d'intervention.

..... approuve le principe qu'il va, à titre d'exemple, mener également une politique du personnel consciente de l'âge dans l'organisation propre.

---

<sup>3</sup> Compléter.

### Chapitre 3: Tour d'horizon du domaine d'intervention

Dans un premier temps, le domaine d'intervention doit être analysé avec comme objectif la mise en place d'une série d'indicateurs utiles à l'élaboration d'un tableau de bord. Ce tableau de bord permettra l'instauration d'une gestion du personnel consciente de l'âge. Concrètement, les indicateurs ont pour but de soutenir la campagne et de situer le travailleur âgé à l'intérieur du domaine d'intervention sur le marché du travail. Ces indicateurs devraient être régulièrement mesurés.

Ce travail permettra une analyse en profondeur de la situation, au bénéfice des entreprises et des travailleurs eux-mêmes, dans l'optique d'une gestion des emplois et des âges tenant compte des caractéristiques du domaine d'intervention.

#### **Tableau de bord pour l'instauration d'une gestion du personnel consciente de l'âge - Indicateurs à fournir:**

- Une vue quantitative de la pyramide des âges à l'intérieur du domaine d'intervention ;
- Une comparaison avec la pyramide des âges au niveau national ;
- Une interprétation (provisoire) des différences ;
- Une vue d'ensemble des « pénuries d'emplois » dans le domaine d'intervention ;
- Une vue d'ensemble des chiffres en matière d'investissements dans la formation par âge dans le domaine d'activités ;
- Une liste des points devant faire l'objet d'une attention particulière lors de la mise à l'emploi des travailleurs âgés dans le domaine d'intervention ;
- Si disponible, une vue d'ensemble des motifs de quitter le travail pour les travailleurs de 45 ans et plus dans le domaine d'intervention.

..... s'engage à établir le plan ci-dessus au début et à la fin de l'action/ annuellement/ semestriellement <sup>(4)</sup>.

**Si ce protocole concerne une demande de subvention pour les mesures permettant à des travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n° 46, passez tout de suite au Chapitre 11.**

<sup>4</sup> Biffer la mention inutile.



**Inventaire des instruments à utiliser durant la campagne**  
(subventions existantes, ...) <sup>(5)</sup>

---

<sup>5</sup> A ne compléter que pour le cas où ce protocole concerne une demande de subvention destinée à une campagne de sensibilisation.



**Instrument à développer** <sup>(6)</sup>

**Pourquoi les instruments concernés doivent-ils être conçus?** (But concret de l'utilisation d'un instrument?) <sup>(6)</sup>

**Spécificités techniques de l'instrument à développer** <sup>(6)</sup>:

---

<sup>6</sup> A ne compléter que si le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument.

**Rapports de collaboration proposés:**

(Avec qui entendez-vous développer l'instrument / lancer votre campagne de sensibilisation et pourquoi?)

**Si le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument: allez au Chapitre 5 A**

**Si le protocole concerne une demande de subvention en vue d'une campagne de sensibilisation : allez au Chapitre 5 B**

**Chapitre 5 A – Développement d’un instrument spécifique par secteur pour le soutien d’une gestion du personnel plus consciente de l’âge – Nature et description des actions**

La sensibilisation et la promotion d’une gestion du personnel consciente de l’âge ainsi que les mesures se produiront par le développement / adaptation/ réalisation / organisation/ \_\_\_\_\_ (7) de

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- autres (spécifiez) \_\_\_\_\_

**Objectifs concrets de l’ instrument à développer**

Durant la période de développement, débutant le: \_\_\_\_ / \_\_\_\_/ \_\_\_\_ et se terminant le: \_\_\_\_ / \_\_\_\_/ \_\_\_\_\_, ..... se porte garant du développement de

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>7</sup> Biffer la mention inutile.

**Planning :**

Date	Action

L' instrument sera disponible le \_\_\_\_/ \_\_\_\_/ \_\_\_\_ destiné à  
\_\_\_\_ (nombre) entreprises, c'est-à-dire \_\_\_\_ travailleurs âgés (nombre).

Le plan de communication qui prévoit la diffusion d'un instrument dans les entreprises prévoit :

## Chapitre 5 B - Sensibilisation "Vers une gestion du personnel" – Nature et description des actions

### Objectifs concrets de la campagne de sensibilisation (indicateurs)

- Le secteur prévoit \_\_\_\_\_ actions de sensibilisation, dont \_\_\_\_\_ de façon unique et \_\_\_\_\_ en permanence.  
De cette manière \_\_\_\_\_ interlocuteurs issus de \_\_\_\_\_ entreprises pourront être atteints.
- La sensibilisation et la promotion d'une gestion du personnel consciente de l'âge – ainsi que les mesures, se produiront par:
  - la distribution et la transmission de dépliant ;
  - la transmission d'adresses d'entreprises appliquant les bonnes pratiques ;
  - la notification de matériels d'information en matière de gestion du personnel consciente de l'âge auprès des entreprises ;
  - la stimulation des projets du Fonds de l'expérience professionnelle auprès des entreprises , dont :
    1. \_\_\_\_\_ (estimation en nombre) ayant un lien avec l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail du travailleur âgé ;
    2. \_\_\_\_\_ (estimation en nombre) ayant un lien avec l'utilisation d'un instrument de diagnostic, complémentaire à 1., permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail; pouvant être améliorés au profit des facultés de travail du travailleur âgé et visant à formuler des projets d'améliorations au sens de 3. ;
    3. \_\_\_\_\_ (estimation en nombre) liés à des projets d'amélioration concrets ayant pour but la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, notamment en prenant des mesures qui augmentent le taux d'emploi de ces travailleurs au sein de la même entreprise ou qui augmentent les possibilités de retrouver un emploi au sein d'une autre entreprise qui fait partie du même secteur ou non; ou la stimulation de la qualité des conditions de travail de ces travailleurs, particulièrement par la prise de mesures diminuant la charge psychosociale occasionnée par le travail ou améliorant les conditions ergonomiques; ou l'amélioration de l'organisation du travail, en particulier en réduisant la pression qui en découle sur ces travailleurs ;
    4. Etant donné que les actions qui portent sur deux ou sur plusieurs de ces objectifs ont priorité sur d'autres, ..... s'efforcera de générer \_\_\_\_\_ (estimation en nombre) autant de combinaisons possibles.
  - l'organisation d'une \_\_\_\_\_ ;
  - une approche constante des entreprises par \_\_\_\_\_ ;
  - un fondement sectoriel ;
  - un point de rencontre sectoriel ;
  - autre (spécifiez)...



### **Traitement des données issues des instruments de mesure**

En ce qui concerne les données qui découlent de l'utilisation d'instruments de mesure, .....<sup>(8)</sup> s'engage à rassembler les données et les analyser au sein des secteurs. Ces données seront rapportées au Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

### **Chapitre 6: Plan concret des actions à mener**

**Définissez un plan concret avec timing pour chacune des étapes de la réalisation des actions menées pour atteindre les objectifs (qui ? fait quoi ? quand ? avec quels moyens humains et matériels ?). Définissez éventuellement des points de mesure.**

**Accordez une attention particulière à l'effort de formation, aussi bien pour la réussite de vos actions qu'aux formations destinées au public cible.**

**Explicitez vos phases de communication pour le développement d'un instrument :**  
**qu'envisagez-vous de faire avec l'instrument et quand?**

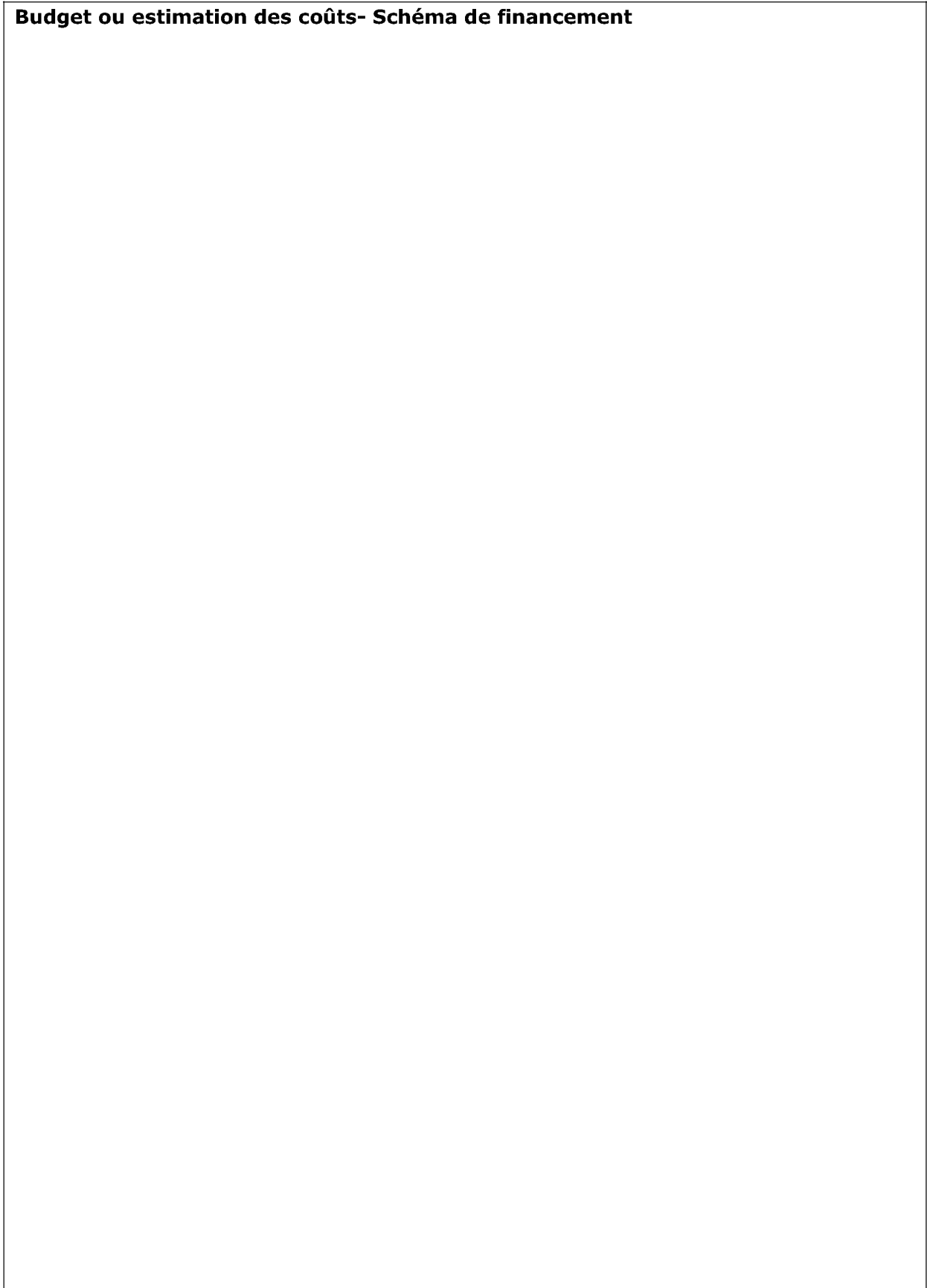
<sup>8</sup> Compléter si cela concerne une demande relative à la sensibilisation.

**Chapitre 7 : Moyens et matériels nécessaires****Moyens et matériels nécessaires**



**Chapitre 8 : Budget ou estimation des coûts - Schéma de financement**

**Budget ou estimation des coûts- Schéma de financement**



## Chapitre 9 : Evaluation

### Dans le cadre d'une sensibilisation :

..... s'engage à la fin de l'action / après (<sup>9</sup>) .....mois à procéder à une évaluation, comprenant un rapport d'activité et des avis concernant la politique à mener en la matière (voir modèle de rapport en annexe 2).

### Dans le cadre du développement d'un instrument :

..... s'engage à la fin de l'action (date: \_\_\_\_/ \_\_\_\_/ \_\_\_\_ ) à mener à bien une évaluation, où figurera :

1. si l'instrument développé répond aux exigences ;
2. s'il a été fourni dans le temps imparti et au coût estimé ;
3. un plan de communication.

L'instrument doit également être fourni au SPF.

## Chapitre 10: Modalités pratiques du calcul de la subvention.

Le plan global peut être pré-financé partiellement ou totalement par le secteur. Les coûts engendrés, après signature et approbation du protocole de collaboration et à l'issue de la campagne, seront démontrés par l'envoi des pièces justificatives (factures, fiches de paie,...), conformément à l'article 23 de l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

### Pour le développement d'un instrument :

La subvention s'élève à 70 % des coûts prouvés, cependant avec respect d'un plafond de 25.000 € par secteur.

### Pour la sensibilisation :

La subvention est accordée sur base d'une estimation des coûts et au prorata des objectifs atteints, selon les indicateurs déterminés dans le protocole. Cette subvention ne peut toutefois dépasser le plafond de 100.000 € par secteur.

Le montant de la subvention tient compte du nombre de travailleurs du secteur et du pourcentage des travailleurs âgés au sein de ce secteur.

---

<sup>9</sup> Biffer la mention inutile.

**Chapitre 11 : Mesures permettant à des travailleurs âgés de passer d'un régime de travail de nuit en équipes à un régime de travail de jour, conformément à la convention collective de travail n°46 <sup>(10)</sup>**

**Nombre de travailleurs âgés ayant un lien avec le projet :**

**Schéma pour l'implémentation des mesures** (à ajouter en annexe)

---

<sup>10</sup> Uniquement pour des fonds de sécurité d'existence et des centres de formation paritaire.

Les parties soussignées reconnaissent l'intérêt fondamental de cette coopération et expriment ici leur volonté d'une collaboration à durée indéterminée.

Ce protocole prend cours le \_\_\_\_\_ et s'achève le \_\_\_\_\_.

Pour le Service public fédéral,

Le Ministre de l'Emploi,

Les organisations d'employeurs du secteur

Les organisations de travailleurs du secteur



**ANNEXE b : Evaluation des actions (à utiliser dans l'intervalle et à l'issue de l'action)****1. Le rapport de travail**

**Quel était l'objectif visé des actions? A-t-il été atteint? Pourquoi(pas)?**

**Nombre visé de travailleurs concernés vs nombre de travailleurs impliqués**

**Nombre visé d'organisations impliquées / entreprises vs nombre d'organisations concernées/ entreprises**

**Commentez le contenu de l'action, la méthode utilisée et le plan d'étapes suivi**

**Quelles affaires traiteriez-vous autrement et pourquoi?**

**2. Quelles mesures préconisez-vous pour l'avenir à l'égard des actions / de la matière ?**

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 1 juli 2006 tot bevordering van de arbeidsmogelijkheden, kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden of de organisatie van de arbeid van oudere werknemers in het kader van het Ervaringsfonds.

ALBERT

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

Vu pour être annexé à notre arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 2006 portant sur la promotion des possibilités d'emploi, la qualité des conditions de travail ou l'organisation du travail des travailleurs âgés dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelles;

ALBERT

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN