



Inhoud

Beantwoordt uw arbeidsplaats aan de wettelijke basiseisen?.....1

Op de 'to do list' voor 2013: een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opstellen.....2

Beantwoordt uw arbeidsplaats aan de wettelijke basiseisen?

KB 10 oktober 2012 tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden (BS 5 november 2012, tweede uitgave)

Afgelopen week werd een koninklijk besluit gepubliceerd dat de algemene basiseisen vastlegt waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden.

Het koninklijk besluit heeft tot doel de bepalingen van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming die betrekking hebben op arbeidsplaatsen, verlichting, luchtverversing, verwarming en sociale voorzieningen te moderniseren en over te hevelen naar de in opbouw zijnde *Codex over het welzijn op het werk*. Het koninklijk besluit heft ook het koninklijk besluit van 27 april 2004 betreffende de werkzitplaatsen en rustzitplaatsen (zie *Snelnieuws Sociaal Recht* nr. 2004/26) op en integreert de tekst van het koninklijk besluit van 27 april 2004 in de codex. De tekst van het ARAB is vooral gemoderniseerd en aangepast aan de huidige standaarden. Zo is om evidente redenen de verplichting in asbakken te voorzien in de refters, verdwenen.

Aangezien het de taak van de werkgever is de nodige maatregelen te treffen opdat de arbeidsplaatsen te allen tijde zouden beantwoorden aan de in het koninklijk besluit vastgelegde basiseisen, doet de werkgever er goed aan even te controleren of de arbeidsplaats aan die eisen voldoet.

Meer concrete informatie over deze algemene basiseisen alsook de integrale tekst van het bovenvermelde koninklijk besluit kan u terugvinden op de website van de FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=579>).

Ester Van Oostveldt.

Op de 'to do list' voor 2013: een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opstellen

KB van 24 oktober 2012 waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de CAO nr. 104 van 27 juni 2012, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming (BS 8 november 2012, tweede uitgave)

Deze week verscheen in het Belgisch Staatsblad een koninklijk besluit van 24 oktober 2012 dat de CAO nr. 104 algemeen verbindend verklaard. De CAO nr. 104 legt aan de ondernemingen uit de particuliere sector een nieuwe verplichting op: met ingang van 1 januari 2013 moet een werkgelegenheidsplan oudere werknemers worden opgesteld. Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet leiden tot het behoud of de verhoging van het aantal werknemers van **45 jaar en ouder** in de onderneming. In wat volgt krijgt u een beknopte leidraad voor de opstelling van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers (zie voor meer informatie ook: www.sociaalcompendium.be).

1. Welke ondernemingen moeten een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opstellen?

Ondernemingen die meer dan 20 werknemers tewerkstellen moeten een werkgelegenheidsplan oudere werknemers opstellen.

2. Wanneer moet een werkgelegenheidsplan oudere werknemers worden opgesteld?

Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet voor het eerst worden opgesteld in 2013.

Wat de frequentie betreft, kan de werkgever kiezen. Ofwel stelt hij met ingang van 2013 ieder jaar een werkgelegenheidsplan op, ofwel stelt hij een werkgelegenheidsplan op met meerjarenmaatregelen.

3. Hoe moet het werkgelegenheidsplan oudere werknemers er uit zien? Welke maatregelen moet het bevatten?

Bij de CAO nr. 104 is een model van werkgelegenheidsplan oudere werknemers gevoegd. Er bestaat geen verplichting dat model te gebruiken, maar het spreekt voor zich dat het een handig hulpmiddel is, want het model duidt alle gegevens aan die het werkgelegenheidsplan oudere werknemers op zijn minst moet vermelden.

Het werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet maatregelen bevatten om de werkgelegenheid van de werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. De maatregelen moeten ondernemingsspecifiek zijn. De werkgever kan kiezen uit een niet- limitatieve lijst van actiegebieden:

- de selectie en indienstneming van nieuwe werknemers;
- de ontwikkeling van de competenties en kwalificaties van de werknemers, met inbegrip van de toegang tot opleidingen;

- de loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding binnen de onderneming;
- de mogelijkheden om via interne mutatie een functie te verwerven die is aangepast aan de evolutie van de mogelijkheden en de competenties van de werknemer;
- de mogelijkheden voor een aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsomstandigheden;
- de gezondheid van de werknemer, de preventie en het wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven;
- de systemen van erkenning van verworven competenties.

4. Hoe moet het werkgelegenheidsplan oudere werknemers worden opgesteld?

De CAO nr. 104 bepaalt een procedure voor het opstellen van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers die de werknemersvertegenwoordigers inspraak verleent. Daarbij geldt de klassieke cascaderегeling. De werkgever moet het ontwerp van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers voor advies voorleggen aan de ondernemingsraad. Is er in de onderneming geen ondernemingsraad, dan moet het ontwerp worden voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging. Is er in de onderneming ook geen vakbondsafvaardiging, dan moet het ontwerp worden voorgelegd aan de werknemers van de onderneming.

Het ontwerp van werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet worden gecommuniceerd samen met de informatie over de economische en financiële aangelegenheden, dus in de loop van de drie maanden die volgen op het afsluiten van het dienstjaar. Voor de meerderheid van de ondernemingen zal dus uiterlijk tegen het einde van maart 2013 een ontwerp moeten overgemaakt worden. De werknemersvertegenwoordigers beschikken dan over een termijn van twee maanden om een advies uit te brengen, dus in de meerderheid van de gevallen tot eind mei 2013.

Men moet er rekening mee houden dat wanneer de maatregelen van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers onder de wettelijke bevoegdheid van het comité voor preventie en bescherming op het werk vallen, ook dat comité bij de opstelling van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet betrokken worden.

5. Wat met de resultaten van het werkgelegenheidsplan oudere werknemers?

De werkgever moet de werknemersvertegenwoordigers informeren over de resultaten van het werkgelegenheidsplan na de afloop ervan. Wanneer in het werkgelegenheidsplan oudere werknemers meerjarenmaatregelen zijn opgenomen, moet bovendien ieder jaar een voortgangsverslag worden voorgelegd.

6. Zal gecontroleerd worden of de onderneming een werkgelegenheidsplan oudere werknemers heeft opgesteld?

De CAO nr. 104 bepaalt dat de werkgever het werkgelegenheidsplan oudere werknemers gedurende vijf jaar moet bewaren en ter beschikking moet houden van de "bevoegde autoriteiten". Hij moet het

op eenvoudig verzoek aan hen bezorgen. Dat betekent dat het werkgelegenheidsplan oudere werknemers moet kunnen worden voorgelegd bij een controle door een sociale inspectiedienst.

De CAO nr. 104 bevat geen sanctie voor de ondernemingen die hebben nagelaten een werkgelegenheidsplan oudere werknemers op te stellen. Maar houd er rekening mee dat elke inbreuk op een algemeen verbindend verklaarde CAO aanleiding kan geven tot het opleggen van een strafsanctie of een administratieve geldboete.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 12-13, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
