

A V I S N° 1.988

Séance du mardi 19 juillet 2016

Évaluation de la CCT n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise

x x x

2.735-1

A V I S N° 1.988

Objet : Évaluation de la CCT n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise

Le 27 juin 2012, le Conseil a adopté la convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. L'article 10 de cette convention collective de travail prévoit que « les organisations interprofessionnelles signataires de la présente convention s'engagent à évaluer, deux ans après son entrée en vigueur, la mise en œuvre des dispositions de la présente convention ».

Cet instrument interprofessionnel entrant en vigueur le 1^{er} janvier 2013, le Bureau exécutif du Conseil a par conséquent décidé de procéder à cette évaluation, conformément au prescrit de la convention collective de travail n° 104.

L'examen de cette question a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a émis, le 19 juillet 2016, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. CONTEXTE

Le Conseil rappelle que le 27 juin 2012, il a adopté la convention collective de travail n° 104 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise. Le Conseil met ainsi en place un mécanisme alternatif à l'obligation contenue dans la loi-programme du 29 mars 2012 quant à l'obligation annuelle d'adopter un plan en faveur du maintien ou de l'accroissement du nombre de travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Cette convention collective de travail a pour objet de « régler les conditions, procédures et modalités suivant lesquelles un plan pour l'emploi en vue de maintenir ou d'accroître le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise doit être établi ».

Après une période de deux ans, les partenaires sociaux doivent évaluer l'outil qu'ils ont adopté. Cette évaluation porte sur le processus et sur la dynamique qui se sont mis en place dans les entreprises ainsi que sur les résultats engrangés suite à son entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

II. CONSTATS GÉNÉRAUX

- A. Le Conseil est conscient du processus évolutif et progressif de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 dans les entreprises. La période couverte par le présent exercice d'évaluation ne permet pas encore de tirer des conclusions claires et définitives.
- B. Le Conseil constate qu'une série de facteurs influence le taux d'emploi des 45 ans et plus (maintien ou sortie) indépendamment de la politique menée par l'entreprise ou par le secteur. De ce fait, il est difficile d'évaluer de manière isolée les effets tangibles de la convention collective de travail n° 104.

- C. Le Conseil relève également l'importance d'une politique HR consciente du défi de la gestion des âges tout au long de la carrière et pour toutes les catégories de personnel, fondée sur des mesures adaptées aux contraintes et aux choix individuels. Il est indiqué de ne pas élaborer des mesures uniquement pour les travailleurs de 45 ans et plus.
- D. Le Conseil constate que le maintien à l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus nécessite une approche sur mesure pour répondre aux besoins individuels, en équilibre avec les besoins de l'entreprise (pas de solution « one size fits all »).
- E. Le Conseil souligne l'importance d'un dialogue constructif dans l'entreprise, quelle que soit la taille de celle-ci.
- F. À côté du rôle crucial des entreprises, le Conseil relève que les secteurs et les commissions paritaires qui ont pris des initiatives afin de stimuler et d'améliorer l'application de la CCT n° 104 dans leur secteur ont contribué positivement aux effets de la CCT n° 104. Les secteurs ne se sont en effet pas limités, dans ce cadre, à la possibilité de compléter la liste des initiatives possibles prévues par la CCT. Ils ont également pris une série d'initiatives sectorielles visant à réserver des fonds sectoriels, à faire appel à des fonds externes, à intervenir dans la formation, à mettre des experts à disposition, à diffuser de bons exemples...

III. CONSTATS SPÉCIFIQUES

Les constats spécifiques repris ci-dessous sont réalisés sur la base des retours aux enquêtes internes menées par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs siégeant au sein du Conseil depuis la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104.

A. Sensibilisation et dynamique de réflexion

Le Conseil constate de manière positive que la convention collective de travail n° 104 a provoqué une sensibilisation accrue à la thématique de la gestion des âges dans les entreprises et certains secteurs.

D'une part, elle a mené un certain nombre d'entreprises à réaliser un inventaire des mesures existantes en leur sein. D'autre part, elle a conduit les entreprises et certains secteurs à développer des mesures nouvelles, parfois de manière complémentaire. Enfin, le Conseil a constaté que, grâce à la convention collective de travail n° 104, une dynamique de réflexion et d'action sur la gestion des âges a été lancée dans les entreprises et dans certains secteurs.

B. Consultation et information des travailleurs

Le Conseil constate d'une part que parmi les entreprises qui ont établi un plan et qui devaient aborder le sujet en conseil d'entreprise, une majorité d'entre elles s'est inscrite dans cette dynamique. D'autre part, le sujet a peu été abordé au sein du comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Le Conseil rappelle à cet égard que la convention collective de travail n° 104 prévoit une cascade concernant l'information et/ou la consultation collective à respecter dans l'entreprise préalablement à l'adoption du plan pour l'emploi. Ce n'est qu'en l'absence d'un conseil d'entreprise et d'une délégation syndicale dans l'entreprise que le CPPT doit être informé et consulté sur le projet de plan. A défaut de CPPT, le projet de plan est présenté aux travailleurs de l'entreprise.

Par ailleurs, la convention collective de travail n° 104 prévoit explicitement que la cascade susmentionnée ne peut porter préjudice aux compétences légales du CPPT. Les mesures qui relèvent de sa compétence doivent donc lui être soumises dans tous les cas, indépendamment de la présence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale dans l'entreprise.

A cet égard, le Conseil estime que le conseiller en prévention du Service interne ou externe peut apporter une plus-value dans ces discussions lorsque les mesures envisagées relèvent de ses attributions.

C. Utilisation du modèle de plan pour l'emploi annexé à la convention collective de travail n° 104

Le Conseil constate une forte utilisation du plan type annexé à la convention collective de travail n° 104. Il s'agit d'un instrument utile pouvant guider les entreprises dans leurs réflexions sur la politique des âges. Néanmoins, une partie non négligeable des entreprises consultées a déclaré ne pas avoir recouru au modèle de plan annexé.

Le recours au modèle s'est avéré un élément d'appui pour les entreprises afin de lancer la dynamique susvisée en leur sein.

D. Mesures retenues par les entreprises

Le Conseil rappelle que, selon l'article 3 de la convention collective de travail n° 104, « l'employeur établit chaque année un plan pour l'emploi ou il établit un plan pour l'emploi comportant des mesures pluriannuelles ». Le plan pour l'emploi contient des mesures sélectionnées dans un ou plusieurs domaines d'actions. La convention collective de travail n° 104 établit une liste, exemplative et non limitative, de ces domaines d'actions. Chaque domaine d'action peut comporter une ou plusieurs mesures concrètes.

Un certain nombre de constats peuvent être dressés au sujet des mesures pour l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus retenues par les entreprises.

1. D'après les retours obtenus, les mesures les plus fréquemment retenues visent principalement à maintenir le nombre de travailleurs de 45 ans et plus dans l'entreprise. Elles ont prioritairement été concrétisées en domaines d'action portant sur le développement des compétences et des qualifications, sur les possibilités d'adapter le temps de travail et sur le développement et l'accompagnement de carrière, ainsi que sur la santé des travailleurs, même si sur ce dernier volet, les constats ne sont pas univoques.

Le Conseil remarque également qu'il est peu fait usage, dans les plans pour l'emploi, du « mainstreaming », c'est-à-dire de l'intégration, dans les divers domaines de la politique de l'entreprise, de l'attention apportée aux travailleurs âgés.

2. Le Conseil constate ensuite que la plupart des plans pour l'emploi mis en œuvre confirment, en tout ou en partie, des mesures préexistantes à côté d'éventuelles nouvelles mesures.
 - a. Le Conseil remarque que le choix de mettre en valeur des mesures existantes peut s'expliquer à un double titre. D'une part, en ce que de nombreuses entreprises étaient déjà conscientisées et actives au niveau de la gestion des âges en leur sein. D'autre part, du fait que certaines entreprises relèvent de secteurs également actifs à ce niveau, qui avaient déjà mis des mesures en place pour favoriser le maintien et l'accroissement du nombre des travailleurs de 45 ans et plus au sein du secteur, par exemple en raison d'un vieillissement structurel du personnel.

Le Conseil estime que le choix de mesures préexistantes internes ou externes à l'entreprise, comme le prévoit la CCT n° 104, devrait néanmoins être accompagné d'une réflexion sur une politique des âges à poursuivre dans l'entreprise.

- b. Le Conseil constate que de nombreux plans pour l'emploi ont identifié des besoins et attentes tant des travailleurs que des employeurs et ont permis de mettre en place et de développer des mesures innovantes. Toutefois, dans un certain nombre d'entreprises, des difficultés ont été éprouvées quant à l'identification des mesures adéquates. A cet égard, le Conseil observe que, lorsqu'un diagnostic préalable a été réalisé, il a aidé à identifier les besoins, les attentes et les mesures utiles à mettre en place.
3. Par ailleurs, les résultats des enquêtes menées relèvent que certaines entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail n° 104 n'ont pas entamé de réflexion sur la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi ou se sont limitées à développer des mesures ou domaines d'actions imprécis ou peu concrets. Cette situation peut s'expliquer par un manque d'information ou de connaissance sur la convention collective de travail n° 104 mais également par une trop faible prise en compte des enjeux liés à la mise en place de mesures favorisant le maintien et l'accroissement de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus. Le Conseil encourage vivement ces entreprises à entamer l'exercice et renvoie également aux points IV.A. et V du présent avis concernant la promotion de la convention collective de travail n° 104.

IV. POINTS D'ATTENTION

- A. Le maintien et l'accroissement de l'emploi des travailleurs âgés doivent rester à l'agenda des partenaires sociaux de façon prioritaire à tous les niveaux.

Cette question doit être mise à l'agenda des entreprises occupant plus de 20 travailleurs. Ainsi, la CCT n° 104 prévoit, sans préjudice des compétences légales du comité pour la prévention et la protection des travailleurs, l'obligation pour l'employeur d'informer et de consulter, préalablement à l'adoption du plan, les représentants des travailleurs au sein du conseil d'entreprise, ou à défaut selon la cascade prévue à l'article 65 de la loi du 4 août 1996, afin de permettre/stimuler la concertation sur le sujet au sein des entreprises. De même, une obligation d'information est également prévue, selon le même schéma, à l'échéance du plan pour l'emploi ou, en cas de mesures pluriannuelles, quant à l'état d'avancement du plan.

En outre, l'approche sectorielle peut constituer un outil intéressant pour les entreprises, et en particulier pour les PME. Pour cette raison, le Conseil juge utile d'adresser, parallèlement au présent avis, une recommandation formelle aux secteurs par l'intermédiaire des commissions paritaires.

B. Diagnostic préalable

Afin de favoriser la mise en place de mesures en adéquation avec la réalité de l'entreprise, le Conseil estime que la réalisation d'un diagnostic préalable peut s'avérer utile et apporter une plus-value intéressante pour la plupart des entreprises visées par la convention collective de travail n° 104.

Le Conseil relève à titre exemplatif les éléments suivants qui pourraient, le cas échéant, faire partie des informations reprises dans un diagnostic préalable :

- mesures pour favoriser l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, mises en place dans l'entreprise et/ou dans le secteur ;
- structure des âges au sein de l'entreprise, ventilée par sexe, établie en fonction des besoins et caractéristiques spécifiques de l'entreprise ;
- données concernant la structure et l'évolution de l'emploi selon les âges devant, le cas échéant, être transmises au conseil d'entreprise (convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise).

L'intérêt de recourir à un diagnostic préalable et les éléments à reprendre dans cet instrument font l'objet d'une réflexion sur la base de la situation spécifique de l'entreprise (secteur d'activité, politique en place dans l'entreprise, existence d'un plan précédent, etc...).

Dans les entreprises qui ont déjà mis en œuvre un plan pour l'emploi des travailleurs de plus de 45 ans, un tel état des lieux peut également s'avérer utile au moment du renouvellement du plan.

Le Conseil est d'avis qu'il est également possible dans ce cadre de prêter attention au « mainstreaming ».

C. Évaluation et analyse d'impact dans l'entreprise

En vue d'examiner et d'évaluer les résultats des mesures, transmis conformément à l'article 7 de la convention collective de travail n° 104, le Conseil recommande d'indiquer dès la fixation du plan pour l'emploi, pour chacune des mesures, quels sont les effets visés et de quelle manière ces effets vont être suivis, en tenant compte du rôle de toutes les parties impliquées dans le processus.

V. PROMOTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 104

Le Conseil souhaite donner un nouvel élan à cet outil de promotion de l'emploi des travailleurs de 45 ans et plus.

A cet égard, il rappelle, comme il le fait déjà au sein de son avis n° 1.802 susvisé, que les « interlocuteurs sociaux interprofessionnels ont déjà entrepris des actions de sensibilisation, entre autres par leur recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 adressée aux commissions paritaires, aux entreprises et à leurs travailleurs en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises. Dans cette recommandation, ils invitent en effet les secteurs, ainsi que par leur biais, les entreprises, à développer une politique de gestion proactive du personnel, qui tient compte de l'âge des travailleurs. »

Tout comme il le fait déjà dans son avis n° 1.802 précité, le Conseil « souhaite que l'effort de sensibilisation et d'information soit renforcé. » La campagne qu'il appelait de ses vœux à l'époque reste nécessaire.

Cette campagne pourrait notamment s'appuyer sur le développement d'un site internet spécifique qui mettrait à la disposition des partenaires sociaux tous les instruments qui peuvent s'avérer utiles dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n° 104 :

- les outils publiés ces dernières années par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, en particulier le guide « La gestion des âges en entreprise » (2012) ;
- un relevé d'exemples pratiques (entreprises/ secteurs) ;
- un relevé des instruments mis en place par les CES régionaux ;

- la promotion des dispositifs régionaux mis en place, entre autres, suite à la régionalisation du Fonds de l'expérience professionnelle ;
- des outils et des études spécifiques sur la question.

Cette mise à disposition permettrait d'accroître la visibilité des instruments disponibles et des initiatives prises à tous les niveaux et ainsi d'aider l'ensemble des acteurs à identifier des mesures et des domaines d'actions potentiels.

Ce site internet pourrait constituer une plateforme intitulée « Centre de connaissance active ageing » et pourrait se substituer au site <http://www.travailsurmesure.belgique.be/>.

En ce qui concerne le secteur public, le Conseil rappelle son avis n° 1.802 adopté le 27 juin 2012 dans lequel il juge « opportun qu'une réglementation analogue à celle qui est prévue dans cette convention collective de travail soit élaborée pour les travailleurs qui ne relèvent pas de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en tenant compte de la spécificité des procédures dans le secteur public, ainsi, que pour les membres du personnel subsidiés de l'enseignement libre subventionné. Il demande par conséquent au gouvernement de prendre les mesures nécessaires à cette fin, en concertation avec les organisations représentatives des employeurs et du personnel de la fonction publique et de l'enseignement libre subventionné ». Il appelle à nouveau à une mise en œuvre de cette demande, la thématique de la gestion des âges dans la politique HR présentant une acuité identique dans le secteur public.
