

## MINISTERE DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

-----

Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.

-----

Avis n° 45 du 8 février 2002 relatif à un projet d'arrêté royal 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.

### I. PROPOSITION ET MOTIVATION

Madame la Ministre, par sa lettre du 11 décembre 2001, adressée au Président du Conseil supérieur, a sollicité l'avis du Conseil supérieur au sujet d'un projet d'arrêté royal 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.

Le projet d'arrêté royal vise à mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre VII – Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail, notamment l'article 31 et l'article 39.5°

En plus de la précision de notions (subvention; comité) dans le projet, les conditions d'octroi de la subvention pour des actions relatives à l'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail ou aux études qui sont effectuées, à la demande de l'employeur, notamment par le service pour la prévention et la protection au travail, au profit des travailleurs âgés d'au moins 55 ans, sont énumérées.

Le montant de la subvention est déterminé (montant qui varie selon l'action; montants maximum où on tient compte du groupe des risques auquel appartient l'employeur).

Le projet prévoit aussi la procédure à suivre et les modalités pour le paiement de la subvention.

Les dispositions de l'arrêté entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Le Bureau exécutif a décidé le 14 décembre 2001 de faire examiner le projet d'arrêté royal par un groupe de travail.

Le groupe de travail s'est réuni le 8 janvier 2002 (D57/2: projet d'arrêté royal; D57/4: procès-verbal de la réunion).

Le Bureau exécutif a décidé le 11 janvier 2002 de soumettre le projet d'arrêté royal pour avis au Conseil supérieur (PPT-D55-134).

### II. AVIS EMIS PAR LE CONSEIL SUPERIEUR LORS DE SA REUNION DU 8 FEVRIER 2002.

## Avis des représentants des organisations des travailleurs

Les propositions de cet arrêté sont à considérer dans le cadre de l'accord interprofessionnel et à la lumière de l'avis n° 1345 du Conseil national du Travail, donné le 20 avril 2001.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont convenu de "développer un système pour les travailleurs en difficulté par une adaptation de la CCT 46 avec le soutien éventuel du Fonds pour l'adaptation des conditions de travail prévu par le Gouvernement.

Dans la proposition actuelle, on n'a élaboré que le volet pour le financement des mesures pour les travailleurs âgés et pas celui pour les travailleurs en difficulté.

La CSC et la FGTB demandent que, conformément à l'accord interprofessionnel, les deux volets soient développés en même temps et que le Fonds prévu par le Gouvernement devienne alors opérationnel.

A ce sujet, on renvoie aux discussions en cours au Conseil national du Travail à propos des travailleurs âgés en difficulté.

Concernant le projet présenté pour le volet "travailleurs âgés":

- la CSC et la FGTB doutent fortement de l'efficacité de cette sorte de subvention en vue de réaliser de nouvelles mesures complémentaires dans l'entreprise pour les travailleurs âgés de 55 ans et plus, qui sans ce système ne l'auraient pas été.

Le risque de l'effet "bonne affaire" (recevoir des subsides pour des mesures que de toute façon on aurait prises) est particulièrement élevé.

Ceci a à faire avec la dispersion des 55 ans et plus dans les diverses sections de l'entreprise et des postes de travail qui complique une gestion globale de l'entreprise avec des mesures simplement pour l'amélioration du bien-être de ce groupe éparpillé de travailleurs.

Il existe donc un risque que des mesures plus générales (par ex. décision de certaines améliorations ergonomiques pour tous les groupes de travailleurs) soient converties en mesures pour les 55 ans et plus.

- On pourrait augmenter l'efficacité de ces subsides en limitant les interventions à une série de mesures prises dans un certain secteur pour un groupe cible de 55 ans et plus, visant des catégories professionnelles ou des travailleurs spécifiques.

Il pourrait s'agir par exemple de dispositifs ergonomiques spécifiques pour des ouvriers du bâtiment âgés, de compensations financières pour passer à l'équipe de jour pour les travailleurs âgés qui ne peuvent faire appel aux droits de décrochage prévus dans la CCT 46; l'atténuation ou la suppression de certaines conditions de travail pénibles pour les 55 ans et plus; l'exemption des travailleurs âgés de temps de travail ou de services de garde sociaux, etc.

Il est possible de préciser de pareilles mesures par secteur.

Un tel rétrécissement du cadre d'application diminuerait le risque des effets pervers et irait parfaitement de pair avec l'augmentation des interventions.

La technique de donner de plus fortes contributions en fonction de la classe de risques et de la taille de l'entreprise doit en plus être préservée.

- L'implication des partenaires sociaux est modeste (ils ne sont associés que dans les procédures d'appel en cas d'avis négatifs de l'administration, laquelle tient en plus la majorité des voix dans l'organe d'avis proposé).

Il vaudrait mieux prévoir un avis contraignant soit des commissions paritaires concernées, soit de la commission d'avis ad hoc du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

- Le Conseil supérieur avait déjà demandé unanimement une rationalisation des instances d'avis existantes dans le domaine du bien-être au travail au Ministère de l'Emploi et leur regroupement au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail.

Le projet d'arrêté s'en écarte en chargeant le Conseil national consultatif de cette mission (douze fonctionnaires ayant droit de vote et six partenaires sociaux).

- Au niveau de l'entreprise, on n'explicite pas la manière de donner suite à l'avis favorable des travailleurs à défaut de délégation syndicale (art. 10, § 7).

Plus précisément, la question est si ou bien un avis positif formel des travailleurs est requis ou bien l'absence d'avis négatifs et de remarques sur la proposition de l'employeur.

- L'information des travailleurs n'est pas suffisamment prévue.

Il n'y a pas de notification de la décision d'allocations aux membres du comité (ou à défaut à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs).

On ne prévoit pas non plus au niveau sectoriel ou interprofessionnel de publication ou d'information des partenaires sociaux sur les décisions prises.

- Etant donné de précédentes expériences peu heureuses avec les subsides pour l'amélioration des conditions de travail, il est opportun de prévoir une évaluation périodique de ce système de subvention.

La proposition est de charger le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail d'une évaluation annuelle sur le fonctionnement du système en question.

#### Avis des représentants des organisations des employeurs

Il faut considérer ce projet d'arrêté royal dans le cadre de l'accord interprofessionnel et des discussions au Conseil national du Travail sur la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs.

Les partenaires sociaux proposent dans ce contexte "d'examiner, et si oui sous quelles conditions, on peut élaborer un système pour des travailleurs en difficulté par une adaptation de la

CCT n° 46 avec le soutien éventuel du Fonds prévu par le gouvernement pour l'accommodation des conditions de travail".

En attendant cette étude le texte présent contient déjà l'optimisation de la subvention pour les travailleurs âgés.

Les organisations des employeurs sont favorables aux mesures visant l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs, travailleurs âgés en particulier.

Les organisations des employeurs pensent qu'à cet effet il faut mener une politique à plusieurs pistes dont une subvention des actions en rapport avec l'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail en fonction de l'amélioration du bien-être des travailleurs peut faire partie.

Les organisations des employeurs s'expriment donc positivement dans l'ensemble sur le projet d'arrêté royal présenté et ont encore quelques suggestions susceptibles de renforcer l'attrait et l'impact du projet.

Ils estiment également que l'initiative doit être lancée sans trop attendre et non renvoyée aux calendes grecques en raison de l'étude des autres opportunités possibles d'affectation des moyens du fonds. (cf. Supra).

Les organisations des employeurs suggèrent aussi de prendre en considération des études et actions faites au niveau sectoriel pour la subvention.

En effet de telles études et actions peuvent générer une série de propositions concrètes pour l'adaptation des conditions ou de l'organisation du travail (good practice) utiles pour toutes les entreprises dans le secteur ou qui peuvent être un modèle au-delà même du secteur.

Pour que les entreprises prennent des mesures positives à l'égard des travailleurs âgés, les organisations des employeurs proposent aussi, en rendant la procédure de subvention moins lourde et formelle, d'en abaisser le seuil.

Les organisations des employeurs signalent à ce propos l'avis favorable des services externes de prévention nécessaire dans certains cas (PME) qu'elles estiment être une dépense supplémentaire sans réelle plus-value.

L'avis du service interne devrait suffire dans tous les cas.

L'obligation de l'employeur de continuer à occuper le(s) travailleur(s) âgé(s) concerné(s) un an au moins n'améliore pas non plus l'attrait de la réglementation.

La procédure ne mentionne pas davantage dans quel délai est enfin prise la décision au sujet d'une demande.

Pour finir les organisations des employeurs se demandent de quelle manière dans les PME l'employeur peut prouver l'avis favorable du comité puisqu'aucun document formel ne résulte de la consultation des travailleurs.

Quant à l'article 5 et à l'article 8 l'avis des organisations des employeurs diverge.

- La FEB propose de ne pas faire dépendre le montant de la subvention de la taille de l'entreprise où sont occupés les travailleurs.  
Le promotion de la qualité des conditions de travail des travailleurs âgés doit être le but principal quelle que soit l'entreprise où ils sont occupés.  
Si l'objectif est aussi d'améliorer l'application de la législation sur le bien-être au travail des travailleurs dans les PME, il y a d'autres actions bien plus indiquées comme une réglementation moins complexe, plus efficiente et cohérente et fournir des feuilles d'instructions et des modèles pour les PME.  
La FEB souligne pour ce dernier point qu'on n'a toujours pas réalisé le plan de prévention modèles pour les PME.<sup>1</sup>
  
- Les représentants des indépendants, des petites et moyennes entreprises trouvent positif que la subvention pour les PME soit plus élevée étant donné que cette mesure tient compte du fait que les frais et les efforts qu'elles doivent faire pour avoir la même qualité de conditions de travail que les grandes entreprises sont pour elles proportionnellement plus considérables.  
C'est pourquoi ils estiment essentiel qu'on utilise la majeure partie des moyens pour le groupe important de travailleurs âgés occupés dans des PME.

### III. DECISION

Envoyer le projet d'arrêté royal avec l'avis du Conseil supérieur à Madame la Ministre

---

<sup>1</sup> L'article 10, §2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de prévention: "le ministre établit, à l'intention des employeurs qui appartiennent au groupe D, visé à l'article 3 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, un ou plusieurs de modèles de plan global de prévention."