

**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  
(M.B. 1.8.2006 – errata M.B. 5.10.2006)**

**CHAPITRE Ier.- 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.

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 2, 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 2, 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.

### **CHAPITRE III.- Montant de la subvention**

#### **Section 1re.- 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 2, 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 2, 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 2, 3°, est jumelé 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 2, 1° ou 2°.

La subvention relative aux projets d'amélioration visés à l'article 3, alinéa 2, 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 2, 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° 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 2, 1°, 2°, 3° vont engendrer.

**Art. 13.-** En outre, pour les actions visées à l'article 3, alinéa 2, 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.-** 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.

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<sup>o</sup>.

#### **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.**- *disposition d'abrogation*

**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*.

## 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 la 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   
Non

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;
- 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:

---

<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).

## 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:

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 subs-  
tantielle à augmenter la participation au processus de travail des travailleurs âgés en  
Belgique et au sein de la commission paritaire n° .....<sup>(3)</sup> avec la promotion

---

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

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

<sup>3</sup> Compléter.

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.

## **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 (4).

**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.**

#### **Chapitre 4: Rapports de collaboration possibles**

..... s'engage à fournir les impulsions nécessaires afin de stimuler les employeurs dans leur entreprise en vue d'un plus long maintien en activité des travailleurs âgés. Pour ce faire ..... peut soit développer ou adapter un instrument de mesure, soit mener une campagne de sensibilisation.

Avant de procéder à l'étape de sensibilisation effective, la question à se poser est de savoir si les instruments existants suffisent ou s'il faudra développer des instruments spécifiques par secteur afin d'initier les entreprises à une gestion du personnel plus consciente de l'âge. Les *instruments* envisagés peuvent, d'une part, correspondre aux instruments de mesure repris dans l'arrêté royal, notamment en visant à démontrer les facultés de travail du travailleur âgé ou un instrument de diagnostic complémentaire permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail à améliorer et, d'autre part, constituer une aide qui puisse être utilisée par les entreprises dans des projets d'amélioration concrets.

En ce sens, l'accent est mis sur l'intérêt d'une collaboration avec les autres acteurs qui interviennent sur le même terrain. On peut, par exemple, prendre en compte des projets du Fonds social européen (FSE). Les résultats de projets FSE en rapport avec le thème des travailleurs âgés, comme par exemple les produits ergonomiques et instruments (expérimentaux) FSE, développés afin de promouvoir et d'améliorer les conditions de travail du travailleur âgé, peuvent être mis à la disposition des entreprises par le secteur. Où cela est rendu possible, on fera également usage des instruments du bien-être et de l'organisation du bien-être. Afin d'impliquer davantage le travailleur âgé dans la sécurité du lieu de travail, on pourra se servir de l'exemple des ateliers modèle du Service public fédéral.

<b>Inventaire des instruments connus</b> (à remplir dans le cas où le protocole concerne une demande de subvention en vue du développement d'un instrument)	
<b>INSTRUMENT</b>	<b>ORGANISATION</b>

<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 dépliants;
- 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 ?**