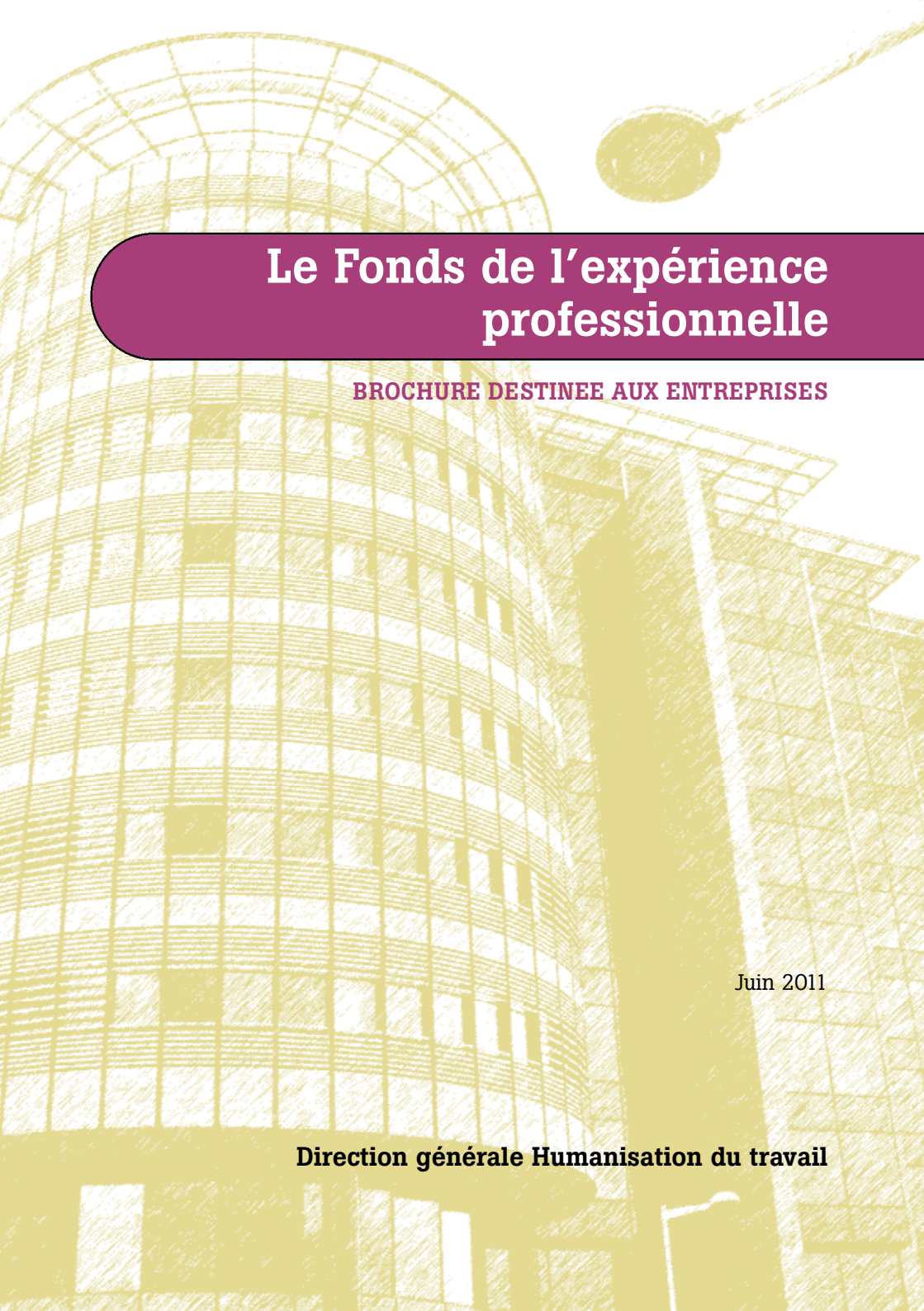
Le Fonds de l'expérience professionnelle

BROCHURE DESTINEE AUX ENTREPRISES



Juin 2011

Direction générale Humanisation du travail

Cette brochure peut être obtenue gratuitement

- par téléphone au 02 233 42 14
- par commande directe sur le site du Service public fédéral: www.emploi.belgique.be
- par écrit auprès de la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
  rue Ernest Blerot 1
  1070 Bruxelles
  Fax: 02 233 42 36
  E-mail: publications@emploi.belgique.be

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

©SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Tous droits réservés pour tous pays. Il est interdit, sauf accord préalable et écrit de la Direction de la communication du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de reproduire totalement ou partiellement la présente publication, de la stocker dans une banque de données ou de la communiquer au public, sous quelque forme que ce soit. Toutefois, si la reproduction de textes de cette brochure se fait à des fins informatives ou pédagogiques et strictement non commerciales, elle est autorisée moyennant la citation de la source et, s'il échet, des auteurs de la brochure.

AVERTISSEMENT

En raison des nombreuses modifications de la réglementation en vigueur, les brochures du SPF sont adaptées pratiquement chaque année. Si vous souhaitez faire valoir un droit ou un avantage mentionné dans la présente publication, il est préférable de vérifier qu'il s'agit bien de la dernière édition en date.

Pour ce faire, vous pouvez vous adresser à la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

H/F
Les termes "travailleurs" et "employeurs" utilisés dans cette brochure désignent les personnes des deux sexes.

La rédaction de cette brochure a été achevée le 15 juin 2011

Coordination: Direction de la communication
Rédaction: Direction générale Humanisation du travail
Mise en page et couverture: Hilde Vandekerckhove
Impression: Imprimerie Albe De Coker
Diffusion: Cellule Publications
Editeur responsable: Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Dépôt légal: D/2011/1205/25

Avant-propos

Le Fonds de l'expérience professionnelle permet aux entreprises d'améliorer de façon ciblée la qualité du travail des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Les progrès économiques et sociaux ont entraîné deux évolutions majeures: d'une part, les individus vivent plus longtemps qu'avant; d'autre part, les travailleurs ont davantage la possibilité de quitter le monde du travail avant l'âge légal de la pension. Sans réajustement de la part des autorités, ce phénomène mettra de plus en plus en péril le système actuel de la sécurité sociale. Sans oublier que souvent, le départ anticipé des travailleurs âgés provoque la perte de nombreuses connaissances et compétences au sein des entreprises.

Le travail n'est pas une simple question d'âge. La réalité est en effet beaucoup plus complexe. Outre la santé, les compétences individuelles et la motivation, l'environnement et les conditions de travail jouent également un rôle stimulant – ou non – dans la volonté du travailleur de rester dans la vie active.

De concert avec les entreprises et organisations, le Fonds de l'expérience professionnelle stimule des processus de changement pour faire en sorte que le travailleur âgé reste actif plus longtemps. Le départ anticipé des travailleurs âgés peut avoir toute une série de causes. Dès lors, les initiatives mises sur pied par les employeurs qui adaptent les conditions de travail des travailleurs âgés dans le but de les garder en service plus longtemps peuvent être soutenues par le Fonds de l'expérience professionnelle via la transmission de conseils et l'octroi d'une subvention.

Favoriser les politiques qui tiennent compte de l'âge des travailleurs

Un coup de pouce est donné aux entreprises qui mènent une politique du personnel tenant compte de l'âge des 45 ans et plus. Outre les différentes mesures mises en œuvre dans le but d'inciter les entreprises à engager des travailleurs âgés (le plan Activa+, par exemple) et les mesures visant à donner aux travailleurs âgés davantage l'envie de continuer à travailler (crédit-temps, par exemple), le Fonds de l'expérience professionnelle donne la possi-

bilité de présenter des projets destinés à améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Car les adaptations allant dans ce sens peuvent donner une plus-value à ces travailleurs et leur offrir la possibilité de travailler plus longtemps dans l'entreprise.

Parmi les exemples concrets de projets pouvant entrer dans le cadre du Fonds de l'expérience professionnelle, on peut citer notamment les projets qui réduisent la charge physique et/ou la pression psychosociale. D'une part, les améliorations ergonomiques peuvent profiter aux travailleurs âgés. D'autre part, le fait de mieux exploiter les connaissances et compétences acquises au fil du temps permettrait au travailleur âgé de continuer à travailler avec une motivation renouvelée.

La présente brochure est destinée aux entreprises, et plus particulièrement aux responsables du personnel et autres services de prévention impliqués dans cette problématique. Elle contient des explications détaillées quant aux objectifs et au fonctionnement du Fonds de l'expérience professionnelle, à la procédure de demande et à la subvention en tant que telle.

Table des matières

Avant-propos 3

1. Fonds de l'expérience professionnelle 7
1.1 Objectifs du Fonds de l'expérience professionnelle 7
1.2 Missions du Fonds de l'expérience professionnelle 8

2. Employeurs concernés 9

3. Subvention de projets 11
3.1 Types de projets 11
3.2 Quelques exemples concrets de projets d'amélioration . .14
3.3 Montant de la subvention 17

4. Conditions d'octroi de la subvention 21
4.1 Caractère exclusif de la subvention 21
4.2 Critères requis pour l'octroi de la subvention 22
4.3 Introduction d'une demande par l'entreprise 23

5. Traitement de la demande par le Fonds de l'expérience professionnelle 25

6. Paiement de la subvention 27

7. Réglementation 29

8. Adresses utiles 31

1 Fonds de l'expérience professionnelle

Le Fonds de l'expérience professionnelle a été créé par la loi du 5 septembre 2001. Ses activités ont démarré en avril 2004. L'arrêté royal du 1er juillet 2006 a élargi le groupe cible et réexaminé les possibilités de subvention. Outre les employeurs, les Fonds de sécurité d'existence et les centres de formation paritaires peuvent désormais également bénéficier d'une subvention dans le cadre de projets visant à soutenir les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Le Fonds de l'expérience professionnelle est une direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

1.1 Objectifs du Fonds de l'expérience professionnelle

- ✔ Inciter les employeurs à offrir à leurs travailleurs âgés de 45 ans ou plus des conditions de travail de qualité qui répondent à leurs besoins et, ce faisant, à les garder en service plus longtemps au sein de l'entreprise;

- ✔ Inciter les travailleurs âgés de 45 ans ou plus à rester dans la vie active en leur offrant des conditions de travail de qualité qui tiennent compte non seulement de leur besoin de flexibilité en dehors du travail et de leur besoin de valorisation et de formation, mais aussi de leurs compétences.

Le Fonds de l'expérience professionnelle souhaite donc stimuler une politique de la gestion du personnel tenant compte de l'âge en:

- ✔ donnant la possibilité aux travailleurs expérimentés de se forger de nouvelles expériences grâce à une adaptation de fonction complète ou partielle;
- ✔ allégeant physiquement le travail des travailleurs plus âgés à l'aide d'équipements ou d'outils;
- ✔ élargissant les possibilités d'emploi par l'augmentation ou l'élargissement de compétences au moyen de formations.

1.2 Missions du Fonds de l'expérience professionnelle

- ✔ dispenser des conseils concernant la mise en œuvre d'initiatives;
- ✔ fournir des informations relatives aux subventions;
- ✔ recevoir les demandes de subventions émanant des entreprises;
- ✔ analyser les demandes de subventions, émettre un avis et transmettre cet avis au Ministre;
- ✔ envoyer la décision définitive à l'entreprise;
- ✔ verser la subvention.

2 Employeurs concernés

Tout employeur relevant du secteur privé peut introduire un projet visant à améliorer le bien-être des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Plus particulièrement, il s'agit d'employeurs qui sont liés à un travailleur par contrat de travail.

La réglementation ne s'applique notamment pas aux employeurs suivants:

- ✔ l'État, les Communautés, les Régions, les Provinces, les Communes, les institutions publiques qui en ressortissent et les institutions d'utilité publique, à l'exception d'une série

d'institutions à but financier comme la Banque Nationale de Belgique et la S.A. Loterie Nationale;

- ✔ les centres de formation professionnelle auxquels s'applique la législation relative à l'emploi ou à la formation professionnelle des chômeurs;
- ✔ les établissements d'enseignement libre lorsqu'il s'agit des effectifs subsidiés par les Communautés.

3 Subvention de projets

3.1 Types de projets

Avant de se lancer réellement dans un projet d'amélioration concret, il est conseillé de dresser un tableau de la situation. Que signifie, pour le travailleur, « devenir vieux » dans la situation de travail donnée? D'où l'entrée en scène du concept de **faculté de travail**.

Les facultés de travail se réfèrent à la mise ou le maintien en équilibre de l'individu et de l'organisation. Les facteurs liés à l'homme se rapportent à des éléments comme la santé, la connaissance et les aptitudes, la motivation… Les facteurs qui se situent au niveau du travail se rapportent, quant à eux, à des éléments tels que les

aspects ergonomiques, la sécurité, les exigences de fonction, la charge psychosociale… L'homme (et donc aussi le travailleur) vieillit. Par ailleurs, l'environnement de travail évolue lui aussi avec le temps. Maintenir un bon équilibre entre ces deux éléments nécessite donc des adaptations permanentes.

En analysant d'abord ce qu'est la faculté de travail du travailleur âgé dans le cadre de la situation spécifique à l'entreprise et en examinant ensuite les adaptations qu'il est possible de réaliser pour maintenir ou accroître cette faculté de travail, l'on peut enfin définir les projets d'amélioration concrets. D'où le placement des propositions de projet dans une structure à trois volets: « (1) mesurer la faculté de travail au niveau du/des travailleurs(s) – (2) analyser ou diagnostiquer l'environnement de travail – (3) réaliser les projets d'amélioration concrets ».

Les demandes de subvention peuvent donc se rapporter aux actions suivantes successives qui peuvent se combiner:

1 Mesurer la faculté de travail des travailleurs âgés, en utilisant un instrument de mesure (sous la direction du médecin du travail). Après avoir été présenté dans la demande de subvention, cet instrument de mesure doit être approuvé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
Le VOW/QFT est un modèle de questionnaire qui examine les facultés de travail et est mis gratuitement à disposition sur le site web http://www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be.

2 Analyser (ou diagnostiquer) l'environnement de travail: en utilisant une méthode de diagnostic (sous la direction du médecin du travail) permettant de détecter les facteurs de l'environnement de travail susceptibles d'être améliorés afin d'accroître ou, tout du moins, de maintenir les facultés de travail des travailleurs âgés. La méthode de diagnostic permet par ailleurs de formuler de façon plus précise les projets d'amélioration (ci-dessous). Après avoir été présentée dans la demande de subvention, la méthode de diagnostic doit être approuvée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

   La méthode DEPARIS constitue un bon exemple de méthode de diagnostic approuvée par les autorités. Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a publié une brochure intitulée « Stratégie SOBANE et méthode DEPARIS » qui décrit une stratégie de prévention des risques en quatre niveaux, appelée

SOBANE et qui présente la méthode de dépistage participatif des risques dans une situation de travail, appelée DEPARIS. Cette brochure peut être obtenue gratuitement auprès de la Cellule Publications du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Elle peut aussi être téléchargée directement via le module Publications du site Internet du SPF: http://www.emploi.belgique.be.

3 Notre réglementation prévoit les améliorations de projets suivantes:

- ✔ Initiatives visant la promotion des possibilités d'emploi des travailleurs âgés, que ce soit ou non au sein de l'entreprise. Par exemple par des changements de fonctions et/ou de la formation;
- ✔ Projets visant 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 et physiques;
- ✔ Demandes visant l'amélioration de l'organisation du travail. Concrètement, il peut s'agir de projets visant à réduire 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 conjointement.

3.2 Quelques exemples concrets de projets d'amélioration

Les projets d'amélioration illustrent la manière dont l'individu et le travail évoluent et interagissent en permanence. Ci-dessous une série d'exemples concrets non-exhaustifs sont repris.

Tout d'abord, des améliorations ergonomiques sont possibles. Hisser, soulever, répéter des mouvements routiniers peuvent devenir plus problématiques avec l'âge. Des adaptations ergonomiques

simples peuvent éviter ou diminuer ces problèmes. Le Fonds de l'expérience professionnelle subventionne des projets visant à alléger physiquement le travail des travailleurs plus âgés en acquérant entre autres des équipements ergonomiques, des outils ou des machines.

Il y a également les adaptations dans le cadre d'une gestion des ressources humaines professionnelle qui permettent de mieux accorder les exigences liées à la fonction et le titulaire de cette fonction. D'une part, cet objectif peut être réalisé moyennant un remodelage complet de la fonction ou une adaptation partielle des responsabilités. D'autre part, les charges physiques importantes peuvent être éliminées ou remplacées. Mais il ne faut pas oublier non plus d'intervenir au niveau des aspects psychosociaux du travail. Par ailleurs, les lourdes charges physiques et/ou psychologiques peuvent être remplacées par des responsabilités perçues de façon moins pesante. Le plus souvent, un changement au niveau des responsabilités ouvre aussi de nouvelles perspectives motivantes.

D'autre part, la mise en place d'un accompagnement complémentaire peut également contribuer à un meilleur maintien de l'équilibre entre les exigences de la fonction et le titulaire de la fonction concernée. Outre les changements qui s'opèrent au niveau des connaissances et du savoir-faire, le travailleur est quotidiennement confronté à des changements au niveau de l'environnement de travail. Une meilleure gestion des conflits peut, par exemple, aller de pair avec une confrontation de plus en plus fréquente au conflit et simultanément avec une diminution du seuil de stress.

Les projets qui proposent un accompagnement complémentaire pour certains travaux lourds et exigeants ou qui visent à établir les fondements nécessaires au développement des compétences de base relatives aux nouvelles technologies constituent autant d'exemples susceptibles d'être pris en considération dans le cadre de l'octroi d'une subvention.

La formation nécessaire à ces travailleurs expérimentés –dans le cadre d'une gestion des ressources humaines professionnelle– peut entrer en ligne de compte pour les subventions.

Certaines mesures n'entrent pas en ligne de compte pour une subvention du Fonds de l'expérience professionnelle (non exhaustif), comme:

- ✔ les mesures concernant la nuisance du bruit;
- ✔ les mesures concernant la chaleur, le froid et l'humidité excessifs;
- ✔ les mesures concernant l'éclairage;
- ✔ les mesures concernant l'aspiration de la poussière;
- ✔ les mesures concernant la sécurité légale obligatoire;
- ✔ les modifications d'infrastructure (modifications aux bâtiments, les environnements de production… comme les mesures visant à réduire les distances);
- ✔ l'achat de hardware et software.

Les frais qui sont liés de façon indirecte au projet d'amélioration, comme les frais administratifs ou les coûts liés à la coordination du projet n'entrent pas non plus en ligne de compte.

3.3 Montant de la subvention

- ✔ Le montant de la subvention octroyée pour l'utilisation d'un instrument de mesure des facultés de travail des travailleurs âgés ou d'une méthode de diagnostic s'élève à 70 % des frais justifiés, sans toutefois pouvoir dépasser 12€ par travailleur de 45 ans et plus.
- ✔ Le montant de la subvention octroyée pour des projets d'amélioration s'élève à 50 % des frais justifiés, avec un maximum de 500€ par travailleur concerné par mois.
- ✔ Si le projet d'amélioration est associé dans la période de un an à l'utilisation d'un instrument de mesure ou d'une méthode de diagnostic, la subvention est majorée à 70 % des frais justifiés, avec un maximum de 750€ par travailleur concerné par mois.
- ✔ Pour le matériel 250€/pièce, une règle d'amortissement de 5 ans est appliquée, dont la première année seulement entre en ligne de compte pour le subventionnement. Concrètement, cela signifie que pour un projet d'amélioration, 10 % des frais justifiés peuvent être accordés. Si le projet d'amélioration est associé à l'utilisation d'un instrument de mesure ou d'une méthode de diagnostic, la subvention est majorée à 14 % des frais justifiés.

Aperçu du calcul de la subvention:

Instrument de mesure Ex:VOW	Instrument de diagnostic Ex: Déparis	Projet d'amélioration
70% facture, max. 12€/45+	/	/
/	70% facture, max. 12€/45+	/
/	/	50 % facture formations 10 % facture matériel(250€), 50 % facture matériel (<250€), max. 500€/45+ /mois
70% facture, max. 12€/45+ (et/ou instrument de diagnostic)	70% facture, max. 12€/45+ (et/ou instrument de mesure)	70 % facture formations 14 % facture matériel (250€), 70 % facture matériel (<250€), max. 750€/45+ /mois.

Pour le calcul du montant du plafond lors d'achat de matériel, on se base sur une période standard de 12 mois. Pour le calcul du montant du plafond pour les formations, on se base sur la durée de la formation.

Quelques exemples, à titre d'illustration.

- ✔ *L'entreprise A applique un instrument de mesure ou une méthode de diagnostic pour 60 travailleurs âgés de 45 ans ou plus. L'employeur estime que cela lui coûtera 1000€. La subvention potentielle s'élève à 70 % des frais estimés = 700€ (le montant du plafond est de 12€ x 60 travailleurs = 720€). Il s'ensuit que l'employeur peut recevoir une subvention de 700€, moyennant la présentation des pièces jus - tificatives.*
- ✔ *L'entreprise B introduit une demande de subvention concernant un projet d'amélioration visant 4 travailleurs de 45 ans ou plus. L'employeur estime le prix d'achat d'un équipement ergonomique à 12000€. La subvention potentielle s'élève à 10 % des frais estimés = 1200€ (le montant du plafond est de 4 x 500€ x 12 mois = 24000€). Cette entreprise associe à cet achat une formation pour ces mêmes travailleurs. Le prix de revient de la formation est estimé à 1000€. La subvention potentielle s'élève à 50 % des frais estimés = 500€ (le montant du plafond est de 4 x 500€ x 4 mois = 8000€). Il s'ensuit que l'employeur peut recevoir une subvention de 1700€, moyennant la présentation des pièces justificatives.*
- ✔ *L'entreprise C applique un instrument de mesure ou une méthode de diagnostic, lié à un projet d'amélioration pour 10 travailleurs de 45 ans ou plus. Le prix de l'instrument ou de la méthode de diagnostic est estimé à 500€. La subvention potentielle s'élève à 70 % des frais estimés = 350€ (le montant du plafond s'élève à 12€ x 10 travailleurs = 120€). La subvention dépasse le montant du plafond, par consé - quent, le montant du plafond est attribué. L'employeur évalue ensui - te le prix d'achat d'un appareil ergonomique à 50000€. La subven - tion potentielle s'élève à 14 % des frais estimés = 7000€ (le montant du plafond s'élève à 10 x 750€ x 12 mois = 90000€). Il s'ensuit que l'employeur peut recevoir une subvention de 7120€, moyennant la présentation de pièces justificatives.*
  Seules les factures sont recevables et non les frais salariaux internes. Pour les factures, le montant sans TVA est pris en considération.

4 Conditions d'octroi de la subvention

4.1 Caractère exclusif de la subvention

La subvention possède un caractère exclusif. Cela signifie qu'elle ne peut pas être cumulée avec d'autres avantages perçus par l'employeur dans le même but et dans le chef du même travailleur, sauf avec la réduction des cotisations de sécurité sociale telle que fixée dans le cadre du plan Activa.

4.2 Critères requis pour l'octroi de la subvention

Pour pouvoir être pris en considération dans le cadre de l'octroi d'une subvention, il convient de remplir les 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 et motivé sur l'établissement et l'exécution de l'action entreprise;
4. En outre, pour les projets d'amélioration, l'employeur doit également remplir les conditions suivantes:
   - ✔ 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;
   - ✔ avoir rempli ses obligations sociales et fiscales pendant les deux dernières années précédant la demande;
   - ✔ 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.

4.3 Introduction d'une demande par l'entreprise

L'entreprise doit introduire sa demande par lettre recommandée ou par voie électronique auprès du Fonds de l'expérience professionnelle via le formulaire disponible sur le site:
http://www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be
ou à demander à l'adresse suivante:

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction générale Humanisation du Travail
Fonds de l'expérience professionnelle
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles

Les développeurs de projets du Fonds de l'Expérience Professionnelle peuvent vous aider lors de la mise en place de votre projet ou vous orienter vers les consultants de secteur. Ils peuvent fournir des conseils sur le démarrage d'initiatives et les subventions. En outre, vous pouvez toujours examiner votre demande de subvention avec eux avant de l'introduire officiellement.

Vous pouvez trouver leurs coordonnées sur le site web www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be

La demande de subvention doit être introduite avant le démarrage du projet et comprend ce qui suit:

1. la description détaillée du projet du Fonds de l'Expérience professionnelle: la problématique décrite à partir du point de vue des travailleurs âgés et les actions qui ont des effets immédiats et directs sur la qualité du travail. L'avis de l'administration se basera en premier lieu sur ce document;

2. lors de l'émission de l'avis de l'administration, il sera aussi tenu compte des avis exigés:
   a. l'avis du conseil d'entreprise, ou à défaut du Comité de prévention et de protection au travail ou de la représentation syndicale ou des travailleurs eux-mêmes;
   b. L'avis favorable du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail;
3. l'estimation des frais que les actions et/ou les instruments entraîneront;
4. l'engagement de l'employeur à occuper les travailleurs pour lesquels l'action a été entreprise pendant la durée du projet et avec un minimum de douze mois, sauf en cas de licenciement pour motif grave;
5. la liste des travailleurs âgés impliqués. On peut introduire seulement un dossier par an par travailleur impliqué;
6. les données de l'entreprise.

5 Traitement de la demande par le Fonds de l'expérience professionnelle

En s'appuyant sur l'examen de la demande de subvention, le Fonds de l'expérience professionnelle transmet un avis au Ministre. Cet avis peut être (partiellement) positif ou négatif:

- Transmission d'un avis (partiellement) positif au Ministre

Le Fonds examine la demande et rend un avis relatif à cette demande au Ministre dans un délai d'en principe trois mois à compter du moment où il est en possession de tous les documents requis. L'avis constate si la demande est suffisamment motivée et si elle satisfait aux conditions d'octroi. Le montant de la subvention, le mode de calcul ainsi que le mode de paiement sont par ailleurs indiqués dans l'avis. En cas d'ouverture d'une enquête sur place, le rapport afférent à cette enquête sera joint à l'avis.

- Transmission d'un avis négatif au Ministre

Lorsque le Fonds donne un avis dans lequel il est proposé de ne pas donner suite à la demande, il notifie cet avis à l'employeur.

L'employeur peut, dans un délai de 30 jours à compter de la notification de cet avis, faire connaître ses objections au Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. La Commission opérationnelle permanente créée au sein du Conseil précité 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 90 jours à compter de la notification de l'avis du Fonds de l'expérience professionnelle. Cet avis est motivé et notifié à l'employeur.

Les deux étapes suivantes complètent la procédure:

- Décision du Ministre

Le Ministre prend une décision sur la demande dans un délai de deux mois à partir de l'avis du Fonds de l'expérience professionnelle ou de l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Si le Ministre ne prend pas de décision dans le délai prescrit, l'avis précité a valeur de décision.

- Communiqué de la décision

La décision est portée à la connaissance de l'employeur par le Fonds de l'expérience professionnelle par lettre recommandée. L'employeur informe de la décision le conseil d'entreprise, le Comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale ou les travailleurs concernés.

6 Paiement de la subvention

La subvention n'est payée qu'à la fin du projet et après présentation des pièces financières probantes. Ce sont d'une part les factures prouvant que les investissements prévus ont effectivement été réalisés et d'autre part la déclaration sur l'honneur dans laquelle l'employeur déclare que le projet est terminé. Si nécessaire, le Fonds de l'expérience professionnelle fera ouvrir une enquête sur place par le truchement d'un fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur devra fournir les fiches de salaire des travailleurs concernés comme preuve qu'ils ont bien été occupés pendant la durée du projet et ce avec un minimum de 12 mois, excepté en cas de licenciement pour motif grave.

La subvention finale est toujours calculée sur base des frais réels engendrés et justifiés en accord avec l'estimation des frais dans la demande de subvention.

Le paiement de la subvention est effectué dans un délai de 60 jours qui suit la réception des pièces ou après que le rapport du fonctionnaire chargé de la surveillance ait confirmé que l'action satisfait aux conditions.

Moyennant les pièces justificatives requises (factures), une demande unique motivée peut être introduite auprès du Fonds en vue d'obtenir le paiement préalable de la subvention à concurrence d'un maximum de 50 % de la subvention

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

7 Réglementation

- ✔ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (Moniteur belge du 18 septembre 1996);
- ✔ Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (Moniteur belge du 15 septembre 2001);
- ✔ Arrêté royal du 1er 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 (Moniteur belge du 1er août 2006).

8 Adresses utiles

Pour proposer ou développer un projet ou obtenir de plus amples renseignements à propos de ce thème, il faut s'adresser:

- ✔ au:

  Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale
  Direction générale Humanisation du Travail
  Fonds de l'expérience professionnelle
  Rue Ernest Blerot 1 –1070 Bruxelles
  E-mail: fonds.experience@emploi.belgique.be
  Secrétariat: 02 233 44 87
  02 233 45 97
  02 233 45 05

ou consulter le site:
http://www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be.

- ✔ au service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise.