

**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 subvention¹ 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^{er} juillet 2006²

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 privée³

¹ 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.

² Arrêté royal du 1^{er} 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.

³ 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 IBAN ou compte postal : **BE**
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 travailleur(s) âgé(s) pour lequel(s) 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 | → voir documents exigés à la rubrique 3.1 |
| 2. Instrument de diagnostic complémentaire | → voir documents exigés à la rubrique 3.2 |
| 3. Projet concret d'amélioration | → 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. avis favorable du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail ;
4. estimation des coûts pour l'utilisation de l'instrument (voir exemple d'estimation de coûts détaillée en annexe a) ;
5. 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. avis favorable du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail ;

4. estimation des coûts pour l'utilisation de l'instrument (voir exemple d'estimation de coûts détaillée en annexe a) ;
5. 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. avis favorable du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail ;
4. estimation des coûts pour l'exécution du projet d'amélioration (voir exemple d'estimation de coûts détaillée en annexe a) ;
5. 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 : <http://www.fondsdelexperienceprofessionnelle.be>)
- ✓ Le SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE
Direction générale Humanisation du Travail
Fonds de l'Expérience professionnelle
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles

Secrétariat :

Tél.: 02.233.45.97

E-mail : fonds.experience@emploi.belgique.be

Annexe a : ESTIMATIONS BUDGÉTAIRES

Pour information, peuvent être pris en compte après examen de la demande :

- ✓ Les investissements pour le matériel qui diminue les charges physiques lourdes ;
- ✓ Paiements des fournisseurs de service ;

... 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	Coût
		TOTAL

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 4 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 :

⁴ 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).