

	DATE	NUMÉRO
DÉPÔT	23/04/2019	2019-4586
ENREGISTREMENT	23/04/2019	151397/CO/300

ARRÊTÉ ROYAL

MONITEUR BELGE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 133

Séance du mardi 23 avril 2019

Convention collective de travail fixant, pour 2019 et 2020, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement

x x x

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 133 DU 23 AVRIL 2019 FIXANT, POUR 2019 ET 2020, LES CONDITIONS D'OCTROI D'UN COMPLÉMENT D'ENTREPRISE DANS LE CADRE DU CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES, EN CAS DE LICENCIEMENT

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, enregistrée le 31 décembre 1974 sous le numéro 3107/CO/CNT, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, enregistrée le 31 mars 1976 sous le numéro 3769/CO/CNT, n° 17 nonies du 7 juin 1983, enregistrée le 10 juin 1983 sous le numéro 9411/CO/CNT, n° 17 duodevicies du 26 juillet 1994, enregistrée le 9 août 1994 sous le numéro 36053/CO/300, n° 17 vicies du 17 décembre 1997 enregistrée le 22 décembre 1997 sous le numéro 46641/CO/300, n° 17 vicies quater du 19 décembre 2001, enregistrée le 11 janvier 2002 sous le numéro 60497/CO/300, n° 17 vicies sexies du 7 octobre 2003, enregistrée le 31 octobre 2003 sous le numéro 68226/CO/300, n° 17 tricies du 19 décembre 2006, enregistrée le 12 janvier 2007 sous le numéro 81532/CO/300, et n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015, enregistrée le 27 avril 2015 sous le numéro 126893/CO/300 ;

Vu l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise ;

Vu la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007 fixant les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, conclue pour la période 2008-2012, enregistrée le 8 janvier 2008 sous le numéro 86254/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 105 du 28 mars 2013 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, conclue pour la période 2013-2014, enregistrée le 10 avril 2013 sous le numéro 114503/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 114 du 27 avril 2015 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, conclue pour la période 2015-2016, enregistrée le 19 mai 2015 sous le numéro 126898/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 123 du 21 mars 2017 fixant les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, conclue pour la période 2017-2018, enregistrée le 7 avril 2018 sous le numéro 138666/CO/300 ;

Considérant les accords conclus au sein du Conseil national du Travail ;

Considérant qu'en exécution de ceux-ci, les interlocuteurs sociaux souhaitent prolonger de deux ans ce régime d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise ;

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

- la Fédération des Entreprises de Belgique
- les organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises
- « De Boerenbond »
- la Fédération wallonne de l'Agriculture
- l'Union des entreprises à profit social
- la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
- la Fédération générale du Travail de Belgique

- la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

ont conclu, le 23 avril 2019, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I – PORTÉE DE LA CONVENTION

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail vise à octroyer, en cas de licenciement, un complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment de la fin du contrat de travail, sont âgés de 58 ans et plus et ont une carrière professionnelle d'au moins 35 ans à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente ;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

Commentaire

Il convient de distinguer clairement la portée de la présente convention collective de travail et la portée de la convention collective de travail sectorielle pour la construction qui détermine les conditions et modalités d'octroi du régime de chômage avec complément d'entreprise aux ouvriers du secteur de la construction qui disposent d'une attestation délivrée par un médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1^{er}. La présente convention s'applique aux travailleurs moins valides et aux travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2. Pour l'application de la présente convention, l'on entend par :

1° « travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente » :

- a) les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément à la Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, au Vlaamse Dienst van Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, à l'Agence pour une Vie de Qualité, au service bruxellois « Personne Handicapée Autonomie Recherchée » (Phare) et au Dienststelle für Personen mit Behinderung ;
- b) les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
- c) les travailleurs de groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la commission paritaire n° 327 pour les entreprises de travail adapté, les ateliers sociaux et les « maatwerkbedrijven » ;
- d) les travailleurs ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65 % dans le cadre de la législation relative aux accidents du travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles ;

- 2° « travailleurs ayant des problèmes physiques graves » : les travailleurs qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui au moment de la demande bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives ;
- 3° « travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves » : les travailleurs ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure avant le 1^{er} janvier 1993 pendant au minimum deux années :
- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'asbeste ;

 - ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

Commentaire

La présente convention vise uniquement les travailleurs qui sont occupés en vertu d'un contrat de travail.

Pour les travailleurs moins valides, il suffit qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1°.

Pour les travailleurs visés à l'article 2, § 2, 1°, a) et b), il suffit qu'ils répondent aux critères médicaux pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées ou pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration. Il est en effet possible que des personnes handicapées répondant aux critères médicaux n'entrent pas en considération pour être inscrites à une agence ou n'aient pas droit à des allocations parce qu'elles ne répondent pas aux autres conditions posées (par exemple, si leurs revenus sont trop élevés).

Pour les travailleurs de groupe-cible visés à l'article 2, § 2, 1°, c), le personnel d'encadrement n'entre pas en considération.

Pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, il faut remplir simultanément trois conditions : en premier lieu, il doit s'agir de problèmes physiques graves, en deuxième lieu, ces problèmes physiques graves doivent avoir été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et, en troisième lieu, ces problèmes physiques graves doivent entraver significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

La présence de problèmes physiques graves ne peut pas être dépendante de l'activité professionnelle et de son exercice à l'avenir. Les problèmes physiques graves doivent être de nature telle qu'ils sont la conséquence de l'exercice de leur métier ou de toute activité professionnelle antérieure et qu'ils entraveront sérieusement l'exercice de leur métier à l'avenir. Le concept de gravité n'est, par conséquent, pas fonction d'un pourcentage déterminé d'incapacité.

Étant donné les difficultés à interpréter la notion de lien causal qui découle du dispositif de l'article 2, § 2 de la présente convention collective de travail, la Commission ad hoc « métiers lourds » souligne que cette notion de causalité ne peut être rapprochée de la causalité dans la législation en matière d'accidents du travail, laquelle est légalement présumée ni de la causalité propre à la législation relative aux maladies professionnelles dans laquelle il suffit que la personne apporte la preuve qu'elle a été exposée à un risque.

La Commission préconise de s'éloigner des notions de causalité propres à ces législations précitées étant donné que la notion de causalité développée dans le cadre de la convention collective de travail n° 91 est une notion indépendante qui n'exige pas nécessairement l'existence préalable d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Elle souligne à cet égard qu'il importe d'appliquer cette notion de causalité en ce sens qu'il faut apprécier de manière raisonnable que le problème physique grave a pu être causé ou aggravé en partie tout au moins, par l'activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure.

Pour cette appréciation, une probabilité ou une suspicion raisonnable de lien causal suffit.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les travailleurs en invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité entrent uniquement en considération s'ils ont repris un travail autorisé conformément à l'article 100, § 2 de cette législation et s'ils répondent en outre à la définition de « travailleurs ayant des problèmes physiques graves » en vertu de la présente convention.

S'agissant des travailleurs ayant été exposés directement à l'amiante, l'entreprise ou l'atelier de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'asbeste dans lequel ils doivent avoir travaillé doit avoir comme activité aussi bien la fabrication que le traitement de produits ou d'objets à base d'asbeste. Il s'agit d'une condition cumulative.

CHAPITRE III – DROIT AU COMPLÉMENT D'ENTREPRISE

Article 3

Ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur, les travailleurs visés à l'article 2 pour autant qu'ils satisfassent aux conditions suivantes :

- 1° avoir atteint l'âge de 58 ans pendant la période allant du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;
- 2° avoir atteint une carrière professionnelle d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail ;
- 3° avoir fourni la preuve :
 - pour les travailleurs moins valides, qu'ils appartiennent à l'une des catégories énumérées à l'article 2, § 2, 1° ;
 - pour les travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la présente convention ;

- pour les travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves, qu'ils disposent d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 8 de la présente convention ;
- 4° avoir été licenciés, sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail, pendant la période de validité fixée à l'article 10 de la présente convention.

Article 4

Le travailleur qui remplit les conditions fixées à l'article 3 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2020 conserve le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur ayant des problèmes physiques graves qui remplit les conditions fixées à l'article 3, 1° et 2° et qui a introduit sa demande de reconnaissance comme travailleur ayant des problèmes physiques graves avant le 1^{er} juillet 2020 auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels conserve, en dérogation à l'article 3, 3° et 4°, le droit à un complément d'entreprise s'il peut apporter seulement après le 31 décembre 2020 la preuve qu'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels conformément à l'article 7 de la présente convention et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Article 5

Le travailleur conserve également le droit à un complément d'entreprise s'il satisfait aux conditions fixées à l'article 3, 1° et 2° et s'il :

- a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la présente convention ;
- peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit par lettre recommandée, soit par une lettre dont une copie a été signée par l'employeur, soit par le contreseing du formulaire de demande par l'employeur ;
- est licencié pendant la procédure de reconnaissance prévue aux articles 7 et 8 de la présente convention ;

- et dispose à la fin de la procédure d'une attestation prouvant qu'il est reconnu conformément aux articles 7 et 8 de la présente convention.

Commentaire

La présente disposition vise à empêcher que le travailleur qui a introduit une demande afin d'être reconnu sur la base de la présente convention et qui peut prouver qu'il en a informé l'employeur soit licencié pendant la procédure prévue aux articles 7 et 8.

CHAPITRE IV – MODALITÉS D'APPLICATION

Article 6

Pour les points qui ne sont pas réglés dans la présente convention, comme le montant, le calcul et l'adaptation d'un complément d'entreprise, l'interdiction de cumul avec d'autres avantages et la procédure de licenciement à suivre, les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement s'appliquent, sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans une convention collective de travail conclue au niveau du secteur et/ou de l'entreprise.

Commentaire

Les conditions de calcul, la procédure et les modalités de paiement déterminées par des conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à 58 ans sont d'application dans le cadre de la présente convention collective de travail, sous réserve de la compétence des commissions paritaires et des entreprises d'adapter ces conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise.

CHAPITRE V – RECONNAISSANCE COMME TRAVAILLEUR AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Article 7

§ 1^{er}. Le travailleur qui souhaite être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande accompagnée d'un dossier auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels.

Le dossier comprend deux volets : d'une part, un volet administratif dans lequel le travailleur apporte suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions prévues à l'article 3, 1° et 2° de la présente convention et, d'autre part, un volet médical dans lequel il apporte les éléments nécessaires pour prouver qu'il répond aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves.

Pour la composition du volet administratif, le travailleur peut recourir à l'organisme de paiement de son choix qui est agréé dans le cadre de la réglementation du chômage et, pour la composition du volet médical, à l'assistance du conseiller en prévention-médecin du travail.

§ 2. Le travailleur est considéré comme travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels témoignant qu'il répond à la définition de travailleur ayant des problèmes physiques graves prévue à l'article 2, § 2, 2° de la présente convention.

Commentaire

Pour être reconnu comme travailleur ayant des problèmes physiques graves, le travailleur doit introduire un formulaire de demande accompagné d'un dossier auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris).

En concertation, Fedris et l'Office national de l'Emploi élaborent un modèle de formulaire, comprenant les éléments que le dossier doit contenir, ainsi qu'une procédure pour le traitement du dossier. Le protocole doit mentionner que la procédure instituée par les organismes susmentionnés doit offrir les garanties nécessaires afin qu'elle ne puisse dépasser six mois à compter de l'introduction du dossier complet par le travailleur.

Lors de l'élaboration de la procédure, les principes suivants sont pris en considération :

Fedris détermine si le dossier est complet ou non. S'il ne l'est pas, l'Agence fédérale réclame les pièces manquantes.

L'Office national de l'Emploi examinera, selon sa propre procédure, si le travailleur satisfera aux conditions prévues à l'article 3, 2° de la présente convention.

Ce n'est qu'après que les deux volets du dossier du travailleur sont complets que la Commission d'experts médicaux, dans laquelle chacun des deux secteurs (accidents du travail et maladies professionnelles) est représenté, vérifie sur la base du volet médical du dossier s'il est satisfait aux conditions prévues à l'article 2, § 2, 2° pour entrer en ligne de compte comme travailleur ayant des problèmes physiques graves. Cette Commission d'experts médicaux peut recourir à des experts externes pour des examens complémentaires.

La Commission d'experts médicaux émet un avis motivé à l'intention du Comité médico-technique institué auprès de Fedris sur chacun des dossiers qui lui est soumis.

Le Comité médico-technique, dans sa composition « métiers lourds », examine le dossier sur la base de cet avis motivé. Ce Comité exerce sa compétence dans le cadre et dans les conditions fixés par la présente convention. Il décide à l'unanimité. À défaut d'unanimité, la décision doit être prise par le Comité général de gestion de l'Agence fédérale des risques professionnels.

En cas de décision positive, Fedris délivre une attestation au travailleur.

La procédure tient compte de la législation relative à la Charte de l'assuré social (entre autres en ce qui concerne l'indication du service auprès duquel la demande doit être introduite, le mode d'introduction de la demande, l'accusé de réception, la réclamation d'office des pièces justificatives manquantes, les délais de traitement du dossier, la notification de la décision, la motivation de la décision et les possibilités de recours), ainsi que de la législation relative à la protection de la vie privée (entre autres en ce qui concerne la transmission des données médicales).

CHAPITRE VI – RECONNAISSANCE COMME TRAVAILLEUR ASSIMILÉ À UN TRAVAILLEUR AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Article 8

§ 1^{er}. Le travailleur qui souhaite être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves introduit une demande auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels, avec les pièces justificatives nécessaires de l'exposition à l'amiante au sens de l'article 2, § 2, 3^o de la présente convention.

La demande comprend en outre suffisamment d'éléments sérieux prouvant qu'il remplira les conditions prévues à l'article 3, 1^o et 2^o de la présente convention.

§ 2. Le travailleur est considéré comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves s'il dispose d'une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels témoignant qu'il répond à la définition de travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves telle que fixée à l'article 2, § 2, 3^o de la présente convention.

Commentaire

Pour être reconnu comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves, le travailleur doit introduire un formulaire de demande auprès de Fedris.

En concertation, Fedris et l'Office national de l'Emploi élaborent un modèle de formulaire, ainsi qu'une procédure pour le traitement de la demande. Le protocole doit mentionner que la procédure instituée par les organismes susmentionnés doit offrir les garanties nécessaires afin qu'elle ne puisse dépasser six mois à compter de l'introduction de la demande par le travailleur.

Lors de l'élaboration de la procédure, les principes suivants sont pris en considération :

Fedris détermine si le dossier est complet ou non. S'il ne l'est pas, l'Agence fédérale réclame les pièces manquantes.

L'Office national de l'Emploi examinera, selon sa propre procédure, si le travailleur satisfera aux conditions prévues à l'article 3, 2° de la présente convention.

Ce n'est qu'après que les deux volets du dossier du travailleur sont complets que les experts de Fedris exercent un contrôle marginal de l'exposition directe à l'amiante au cours de son activité professionnelle antérieure avant le 1^{er} janvier 1993 pendant au minimum deux années :

- dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'asbeste,
- ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment.

En cas de décision positive, Fedris délivre au travailleur une attestation, qui reconnaît le travailleur comme travailleur assimilé à un travailleur ayant des problèmes physiques graves.

CHAPITRE VII – LIMITATION, SUIVI ET ADAPTATION

Article 9

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à limiter la possibilité d'accéder au chômage avec complément d'entreprise sur la base de la présente convention collective de travail à un maximum de 1.200 personnes par an en vitesse de croisière.

À cet effet, la Commission « métiers lourds » du Conseil national du Travail est chargée du suivi permanent et de l'adaptation du régime prévu dans la présente convention.

La Commission « métiers lourds » examinera périodiquement (trimestriellement et si nécessaire mensuellement) les données qui lui sont transmises par l'Agence fédérale des risques professionnels et l'Office national de l'Emploi.

La Commission agit de manière proactive et prend sans délai et à temps les mesures nécessaires pour éviter tout dépassement du nombre maximum de 1.200 personnes par an.

Commentaire

L'intention est que Fedris et l'Office national de l'Emploi transmettent périodiquement (trimestriellement et si nécessaire mensuellement) à la Commission « métiers lourds » des données concernant, notamment, le nombre de demandes, les affections qui ont donné lieu à des problèmes physiques graves, le nombre d'attestations délivrées par Fedris, ainsi que le nombre de cas d'octroi du chômage avec complément d'entreprise par l'Office national de l'Emploi sur la base du présent régime.

CHAPITRE VIII – DURÉE ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 10

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2019, pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui prennent cours à partir du 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

CHAPITRE IX – ÉVALUATION ET PROLONGATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 11

Les organisations interprofessionnelles signataires s'engagent à évaluer l'application de la présente convention avant la fin de celle-ci, dans la Commission « métiers lourds » du Conseil national du Travail. La durée de validité de la présente convention pourra être prolongée sur la base de cette évaluation.

Fait à Bruxelles, le vingt-trois avril deux mille dix-neuf.

x x x

Vu l'article 28 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Conseil national du Travail demande que la présente convention soit rendue obligatoire par le Roi, à l'exception des articles 9 et 11.

	DATUM	NUMMER
NEERLEGGING	23/04/2019	2019-4586
REGISTRATIE	23/04/2019	151397/CO/300

KONINKLIJK BESLUIT

BELGISCH STAATSBAD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 133

Zitting van dinsdag 23 april 2019

Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling, voor 2019 en 2020, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen

x x x

3.071

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 133 VAN 23 APRIL 2019 TOT VASTSTELLING, VOOR 2019 EN 2020, VAN DE VOORWAARDEN VOOR DE TOEKENNING VAN EEN BEDRIJFSTOESLAG IN HET KADER VAN DE WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG VOOR SOMMIGE OUDERE MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN, INDIEN ZIJ WORDEN ONTSLAGEN

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 31 december 1974 onder het nummer 3107/CO/CNT, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 17 bis van 29 januari 1976, geregistreerd op 31 maart 1976 onder het nummer 3769/CO/CNT, nr. 17 nonies van 7 juni 1983, geregistreerd op 10 juni 1983 onder het nummer 9411/CO/CNT, nr. 17 duodevicies van 26 juli 1994, geregistreerd op 9 augustus 1994 onder het nummer 36053/CO/300, nr. 17 vicies van 17 december 1997, geregistreerd op 22 december 1997 onder het nummer 46641/CO/300, nr. 17 vicies quater van 19 december 2001, geregistreerd op 11 januari 2002 onder het nummer 60497/CO/300, nr. 17 vicies sexies van 7 oktober 2003, geregistreerd op 31 oktober 2003 onder het nummer 68226/CO/300, nr. 17 tricies van 19 december 2006, geregistreerd op 12 januari 2007 onder het nummer 81532/CO/300 en nr. 17 tricies sexies van 27 april 2015, geregistreerd op 27 april 2015 onder het nummer 126893/CO/300;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 van 20 december 2007 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een aanvullende vergoeding in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, gesloten voor de periode 2008-2012, geregistreerd op 8 januari 2008 onder het nummer 86254/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 105 van 28 maart 2013 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, gesloten voor de periode 2013-2014, geregistreerd op 10 april 2013 onder het nummer 114503/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 114 van 27 april 2015 tot vaststelling van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, gesloten voor de periode 2015-2016, geregistreerd op 19 mei 2015 onder het nummer 126898/CO/300;

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 123 van 21 maart 2017 tot vaststelling, voor 2017 en 2018, van de voorwaarden voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 7 april 2018 onder het nummer 138666/CO/300;

Overwegende de in de Nationale Arbeidsraad gesloten akkoorden;

Overwegende dat, ter uitvoering daarvan, de sociale gesprekspartners dat stelsel voor de toekenning van een bedrijfstoelage in het kader van werkloosheid met bedrijfstoelage met twee jaar willen verlengen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers:

- Het Verbond van Belgische Ondernemingen
- De organisaties voorgedragen door de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de Kleine en Middelgrote Ondernemingen
- De Boerenbond
- "La Fédération wallonne de l'Agriculture"
- De Unie van de socialprofitondernemingen
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België
- Het Algemeen Belgisch Vakverbond

- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België

op 23 april 2019 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – DRAAGWIJDTE VAN DE OVEREENKOMST

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt een bedrijfstoeslag toe te kennen aan werknemers, indien zij worden ontslagen, die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar en ouder zijn en een beroepsverleden van minstens 35 jaar hebben op voorwaarde dat zij:

- ofwel het statuut van mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid hebben;
- ofwel werknemers zijn met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

Commentaar

De draagwijdte van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet duidelijk onderscheiden worden van de draagwijdte van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor het bouwbedrijf die de toekenningsvoorwaarden en -modaliteiten bepaalt van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag voor arbeiders uit de bouwsector die beschikken over een attest dat hun ongeschiktheid tot voortzetting van hun beroepsactiviteit bevestigt, afgegeven door een arbeidsgeneesheer.

HOOFDSTUK II – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 2

§ 1. Deze overeenkomst is van toepassing op mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeids-overeenkomst, alsmede op de werkgevers die hen tewerkstellen.

§ 2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt verstaan onder:

1° "mindervalide werknemers erkend door een bevoegde overheid":

- a) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om ingeschreven te worden in een agentschap voor personen met een handicap en meer bepaald het Vlaams Agentschap voor personen met een handicap, de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, l'Agence pour une Vie de Qualité, de Brusselse dienst "Personne Handicapée Autonomie Recherchée" (Phare) en de "Dienststelle für Personen mit Behinderung";
- b) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomens-vervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming ingevolge de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- c) de doelgroepwerknemers tewerkgesteld bij werkgevers die onder het paritair comité nr. 327 voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven ressorteren;
- d) de werknemers met een blijvende arbeidsongeschiktheid van meer dan 65 % in het kader van de arbeidsongevallenwetgeving of de wetgeving inzake beroeps-ziekten;

- 2° "werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werknemers met ernstige lichamelijke problemen die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en die de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken, met uitsluiting van personen die op het ogenblik van de aanvraag een invaliditeitsuitkering genieten krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering en niet tewerkgesteld zijn in de zin dat zij geen effectieve arbeidsprestaties leveren;
- 3° "werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen": de werknemers met een rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens hun vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:
- ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld,
 - of fabrieken van materialen in vezelcement.

Commentaar

Deze overeenkomst beoogt enkel de werknemers die tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst.

Voor de mindervalide werknemers is het voldoende dat zij behoren tot één van de in artikel 2, § 2, 1° opgesomde categorieën.

Voor de in artikel 2, § 2, 1°, a) en b) bedoelde werknemers is het voldoende dat zij beantwoorden aan de medische criteria voor inschrijving in een agentschap voor personen met een handicap of om recht te hebben op een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietegemoetkoming. Het kan immers voorkomen dat personen met een handicap die beantwoorden aan de medische criteria, niet in aanmerking komen voor inschrijving in een agentschap of geen recht hebben op tegemoetkomingen omdat zij niet beantwoorden aan de andere gestelde voorwaarden (bijvoorbeeld wanneer hun inkomsten te hoog zijn).

Voor de in artikel 2, § 2, 1°, c) bedoelde doelgroepwerknemers komt het omkaderingspersoneel niet in aanmerking.

Voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen moeten drie voorwaarden tegelijkertijd vervuld zijn: ten eerste moet het gaan om ernstige lichamelijke problemen, ten tweede moeten die ernstige lichamelijke problemen geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door hun beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit en ten derde moeten die ernstige lichamelijke problemen de verdere uitoefening van hun beroep significant bemoeilijken.

Het hebben van ernstige lichamelijke problemen mag niet los staan van de professionele activiteit en de uitoefening ervan in de toekomst. De ernstige lichamelijke problemen dienen van die aard te zijn dat zij het gevolg zijn van de beroepsuitoefening of van elke vroegere beroepsactiviteit en de uitoefening van hun beroep in de toekomst ernstig zullen bemoeilijken. Het begrip "ernstig" staat bijgevolg niet in functie van een bepaald arbeidsongeschiktheidspercentage.

Gelet op de problemen voor de interpretatie van het begrip "oorzakelijk verband" dat voortvloeit uit artikel 2, § 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst wijst de commissie ad hoc "Zware Beroepen" erop dat geen parallel kan worden getrokken tussen eensdeels dat begrip "oorzakelijkheid" en anderdeels de oorzakelijkheid in de arbeidsongevallenwetgeving, die wettelijk wordt verondersteld, en de oorzakelijkheid die eigen is aan de beroepsziektewetgeving, waarin het volstaat dat de persoon het bewijs levert dat hij werd blootgesteld aan een risico.

De commissie stelt voor dat afstand wordt genomen van de begrippen "oorzakelijkheid" die eigen zijn aan de voornoemde wetgevingen, omdat het begrip "oorzakelijkheid" dat in het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 91 is ontwikkeld een op zichzelf staand begrip is dat niet noodzakelijk vereist dat er eerst een arbeidsongeval of een beroepsziekte is geweest.

Ze wijst erop dat het begrip "oorzakelijkheid" moet worden toegepast in die zin dat op redelijke wijze moet worden geoordeeld dat het ernstige lichamelijke probleem althans gedeeltelijk veroorzaakt of verergerd kan zijn door de beroepsactiviteit of elke vroegere beroepsactiviteit.

Voor die beoordeling volstaat een redelijke waarschijnlijkheid of vermoeden van oorzakelijk verband.

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst komen de werknemers in invaliditeit krachtens de wetgeving inzake de ziekte- en invaliditeitsverzekering enkel in aanmerking indien zij een toegelaten arbeid hervat hebben overeenkomstig artikel 100, § 2 van die wetgeving en zij bovendien aan de definitie van "werknemers met ernstige lichamelijke problemen" krachtens deze overeenkomst beantwoorden.

Met betrekking tot de werknemers die rechtstreeks werden blootgesteld aan asbest, moet de onderneming of werkplaats waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld, en waar die werknemers moeten hebben gewerkt, producten of voorwerpen op basis van asbest fabriceren én behandelen. Het gaat om een cumulatieve voorwaarde.

HOOFDSTUK III – RECHT OP DE BEDRIJFSTOESLAG

Artikel 3

Hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever de in artikel 2 bedoelde werknemers voor zover zij aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° de leeftijd hebben bereikt van 58 jaar gedurende de periode van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020 en ten laatste op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 2° een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
- 3° het bewijs geleverd hebben:
 - voor de mindervalide werknemers, dat zij behoren tot één van de categorieën opgenomen in artikel 2, § 2, 1°;
 - voor de werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's, overeenkomstig artikel 7 van deze overeenkomst;

- voor de werknemers gelijkgesteld aan werknemers met ernstige lichamelijke problemen, dat zij beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 8 van deze overeenkomst;
- 4° ontslagen zijn, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tijdens de geldigheidsperiode zoals vastgesteld in artikel 10 van deze overeenkomst.

Artikel 4

De werknemer die de in artikel 3 vastgestelde voorwaarden vervult en wiens opzeggingstermijn na 31 december 2020 verstrijkt, behoudt het recht op de bedrijfstoelage.

De werknemer met ernstige lichamelijke problemen die de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden vervult en die zijn aanvraag tot erkenning als werknemer met ernstige lichamelijke problemen vóór 1 juli 2020 bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's heeft ingediend, behoudt, in afwijking van artikel 3, 3° en 4° het recht op de bedrijfstoelage, wanneer hij pas na 31 december 2020 het bewijs kan leveren te beschikken over een attest afgegeven door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's overeenkomstig artikel 7 van deze overeenkomst en ontslagen wordt, behoudens omwille van dringende redenen in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Artikel 5

De werknemer behoudt eveneens het recht op de bedrijfstoelage, indien hij voldoet aan de in artikel 3, 1° en 2° vastgestelde voorwaarden en:

- een aanvraag heeft ingediend om op grond van deze overeenkomst erkend te worden;
- kan aantonen dat hij de werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht via ofwel een aangetekend schrijven, ofwel een schrijven waarvan een dubbel door de werkgever werd ondertekend, ofwel medeondertekening door de werkgever van het aanvraagformulier;
- tijdens de erkenningsprocedure voorzien in de artikelen 7 en 8 van deze overeenkomst ontslagen wordt;

- en op het einde van de procedure over een attest beschikt dat aantoonst dat hij overeenkomstig de artikelen 7 en 8 van deze overeenkomst erkend wordt.

Commentaar

Deze bepaling wenst te voorkomen dat de werknemer die een aanvraag heeft ingediend op grond van deze overeenkomst om erkend te worden en die kan aantonen dat hij zijn werkgever hiervan op de hoogte heeft gebracht, tijdens de procedure voorzien in de artikelen 7 en 8 ontslagen wordt.

HOOFDSTUK IV – TOEPASSINGSMODALITEITEN

Artikel 6

Voor de punten die niet geregeld zijn in deze overeenkomst zoals het bedrag, de berekening en de aanpassing van een bedrijfstoeslag, het cumulatieverbod met andere voordelen en de te volgen ontslagprocedure, zijn, onverminderd gunstiger bepalingen vastgesteld in een op sector- en/of ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen, van toepassing.

Commentaar

De berekeningsvoorwaarden, de betalingsprocedure en -modaliteiten die zijn vastgesteld door op sector- en ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag op 58 jaar zijn van toepassing in het kader van deze collectieve arbeidsovereenkomst, onverminderd de bevoegdheid van de paritaire comités en de ondernemingen om die op sector- en ondernemingsniveau gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten aan te passen.

HOOFDSTUK V – ERKENNING ALS WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 7

- § 1. De werknemer die wenst erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in met een dossier bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's.

Het dossier bevat twee luiken: enerzijds een administratief luik waarbij de werknemer voldoende ernstige elementen aanbrengt die aantonen dat hij de voorwaarden voorzien in artikel 3, 1° en 2° van deze overeenkomst zal vervullen en anderzijds een medisch luik waarbij hij de nodige elementen aanbrengt om te bewijzen dat hij beantwoordt aan de voorwaarden bepaald in artikel 2, § 2, 2° om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen.

De werknemer kan voor de samenstelling van het administratief luik een beroep doen op een uitbetalingsinstelling naar keuze erkend in het kader van de werkloosheidsreglementering en voor de samenstelling van het medisch luik op de bijstand van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

- § 2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, § 2, 2° van deze overeenkomst beantwoordt.

Commentaar

Om erkend te worden als werknemer met ernstige lichamelijke problemen moet de werknemer een aanvraagformulier met een dossier indienen bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's (Fedris).

In overleg tussen Fedris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt een modelformulier met inbegrip van de elementen die het dossier moet bevatten, alsmede een procedure voor de behandeling van het dossier uitgewerkt. Het protocol moet vermelden dat de door de genoemde instellingen vastgestelde procedure de nodige garanties moet bieden opdat ze niet meer dan zes maanden kan duren te rekenen vanaf de indiening van het volledige dossier door de werknemer.

Bij de uitwerking van de procedure worden volgende principes in aanmerking genomen:

Fedris stelt vast of het dossier al dan niet volledig is. Zo niet vraagt het Federaal agentschap de ontbrekende stukken op.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zal volgens de geëigende procedure nagaan of de werknemer zal voldoen aan de voorwaarden van artikel 3, 2° van deze overeenkomst.

Slechts nadat de twee luiken van het dossier van de werknemer volledig zijn, gaat een Commissie van medische deskundigen waarin elk van de twee sectoren (arbeidsongevallen en beroepsziekten) vertegenwoordigd is, op grond van het medisch luik van het dossier na of de in artikel 2, § 2, 2° bepaalde voorwaarden vervuld zijn om als werknemer met ernstige lichamelijke problemen in aanmerking te komen. Deze Commissie van medische deskundigen kan voor bijkomende onderzoeken een beroep doen op externe deskundigen.

De Commissie van medische deskundigen brengt een gemotiveerd advies uit aan het Medisch-technisch Comité ingesteld bij Fedris over elk dossier dat haar wordt voorgelegd.

Het Medisch-technisch Comité, in zijn samenstelling "zware beroepen", onderzoekt het dossier op basis van dit gemotiveerd advies. Dit Comité oefent zijn bevoegdheid uit binnen het kader en de voorwaarden vastgesteld door deze overeenkomst. Het Medisch-technisch Comité beslist bij unanimité. Bij gebrek aan unanimité moet het Beheerscomité van het Federaal agentschap voor beroepsrisico's beslissen.

Bij positieve beslissing levert Fedris een attest af aan de werknemer.

De procedure houdt rekening met de wetgeving inzake het Handvest van de sociaal verzekerde (o.a. met betrekking tot de aanduiding van de dienst waarbij de aanvraag moet ingediend worden, de wijze van indiening van de aanvraag, het ontvangstbewijs, de ambtshalve opvraging van ontbrekende bewijsstukken, de behandelingstermijnen van het dossier, de kennisgeving van de beslissing, de motivering van de beslissing en de mogelijkheden van beroep), alsmede met de wetgeving inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (o.a. met betrekking tot de overmaking van de medische gegevens).

HOOFDSTUK VI – ERKENNING ALS WERKNEMER GELIJKGESTELD AAN EEN WERKNEMER MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN

Artikel 8

§ 1. De werknemer die wenst erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dient een aanvraag in bij het Federaal agentschap voor beroepsrisico's met de nodige bewijsstukken van de blootstelling aan asbest in de zin van artikel 2, § 2, 3° van deze overeenkomst.

De aanvraag bevat bovendien voldoende ernstige elementen die aantonen dat hij de voorwaarden voorzien in artikel 3, 1° en 2° van deze overeenkomst zal vervullen.

§ 2. De werknemer wordt beschouwd als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, indien hij over een attest beschikt afgeleverd door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's dat getuigt dat hij aan de definitie van werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen zoals bepaald in artikel 2, § 2, 3° van deze overeenkomst beantwoordt.

Commentaar

Om erkend te worden als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, moet de werknemer een aanvraagformulier indienen bij Fedris.

In overleg tussen Fedris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening wordt een modelformulier, alsmede een procedure voor de behandeling van de aanvraag uitgewerkt. Het protocol moet vermelden dat de door de genoemde instellingen vastgestelde procedure de nodige garanties moet bieden, opdat ze niet meer dan zes maanden kan duren te rekenen vanaf de indiening van de aanvraag door de werknemer.

Bij de uitwerking van de procedure worden volgende principes in aanmerking genomen:

Fedris stelt vast of het dossier al dan niet volledig is. Zo niet vraagt het Federaal agentschap de ontbrekende stukken op.

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening zal volgens de geëigende procedure nagaan of de werknemer zal voldoen aan de voorwaarden van artikel 3, 2° van deze overeenkomst.

Slechts nadat de twee luiken van het dossier van de werknemer volledig zijn, doen de deskundigen van Fedris een marginale controle over de rechtstreekse blootstelling aan asbest tijdens zijn vroegere beroepsactiviteit vóór 1 januari 1993 gedurende minimum twee jaar in:

- ondernemingen of werkplaatsen waar producten of voorwerpen op basis van asbest worden gefabriceerd en behandeld,

- of fabrieken van materialen in vezelcement.

In geval van positieve beslissing levert Fedris een attest af aan de werknemer, waarin de werknemer erkend wordt als werknemer gelijkgesteld aan een werknemer met ernstige lichamelijke problemen.

HOOFDSTUK VII – BEPERKING, OPVOLGING EN BIJSTURING

Artikel 9

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden er zich toe om de mogelijkheid tot werkloosheid met bedrijfstoeslag op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst te beperken tot maximum 1200 personen op jaarbasis op kruissnelheid.

Daarvoor wordt binnen de Nationale Arbeidsraad de Commissie zware beroepen belast met de permanente opvolging en bijsturing van de regeling zoals voorzien in deze overeenkomst.

De Commissie zware beroepen zal periodiek (trimestrieel en zo nodig maandelijks) een onderzoek wijden aan de gegevens die haar door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening worden overgeemaakt.

De Commissie treedt proactief op en neemt onverwijld en tijdig de nodige maatregelen om te vermijden dat het maximum aantal van 1200 personen op jaarbasis wordt overschreden.

Commentaar

Het is de bedoeling dat Fedris en de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening periodiek (trimestrieel en zo nodig maandelijks) aan de Commissie zware beroepen gegevens overmaken onder meer omtrent het aantal aanvragen, de aandoeningen die aanleiding hebben gegeven tot ernstige lichamelijke problemen, het aantal attesten die door Fedris werden afgeleverd en het aantal regelingen werkloosheid met bedrijfstoelage die door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op basis van deze regeling werden toegekend.

HOOFDSTUK VIII – DUUR EN INWERKINGSTREDING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd.

Zij heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2019 voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die ingaan vanaf 1 januari 2019 en treedt buiten werking op 31 december 2020.

**HOOFDSTUK IX – EVALUATIE EN VERLENGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDS-
OVEREENKOMST**

Artikel 11

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe om vóór de beëindiging van deze overeenkomst de toepassing ervan te evalueren in de Commissie "Zware beroepen" van de Nationale Arbeidsraad. Op grond van deze evaluatie kan de geldigheidsduur van deze overeenkomst verlengd worden.

Gedaan te Brussel, op drieëntwintig april tweeduizend negentien.

x x x

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard, met uitzondering van de artikelen 9 en 11.
