

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 150 VAN 15 JULI 2021 TOT VASTSTELLING, VOOR DE PERIODE VAN 1 JANUARI 2021 TOT 30 JUNI 2023, 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 19 mei 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 2010-2012, 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 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 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 bedrijfstoeslag in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag voor sommige oudere mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 7 april 2017 onder het nummer 138666/CO/300;

Gelet op de 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 lichamelijke problemen, indien zij worden ontslagen, geregistreerd op 23 april 2019 onder het nummer 151397/CO/300;

Gelet op het afsprakenkader van 25 juni 2021 dat op interprofessioneel niveau werd gesloten in de groep van Tien;

Overwegende dat de sociale gesprekspartners, ter uitvoering ervan, dat stelsel van toekenning van bedrijfstoeslag in het raam van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, met twee jaar wensen te verlengen;

Hebben de navolgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers ...

op 15 juli 2021 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 het einde 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 preventieadviseur-arbeidsarts.

## 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 arbeidsovereenkomst, 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 Selbstbestimmtes Leben";
- b) de werknemers die voldoen aan de medische voorwaarden om recht te hebben op een inkomensvervangende 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 beroepsziekten;

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 2021 tot en met 30 juni 2023 en ten laatste op het ogenblik van het einde van de arbeidsovereenkomst;
- 2° een beroepsloopbaan hebben bereikt van minstens 35 jaar op het ogenblik van het einde 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 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 reden 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 30 juni 2023 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 januari 2023 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 30 juni 2023 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 aantoont 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 bedrijfstoelage, 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 bedrijfstoelage 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-arbeidsarts.

§ 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).

Om het medische deel van dat aanvraagformulier te kunnen invullen, wordt de werknemer aangemoedigd de hulp in te roepen van de preventieadviseur-arbeidsarts. Die laatste kent immers de arbeidsposten en kan het best inschatten of de ernstige lichamelijke problemen die de werknemer inroept, geheel of gedeeltelijk veroorzaakt kunnen zijn door zijn beroepsactiviteit en ze de verdere uitoefening van zijn beroep significant bemoeilijken.

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 de 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 unanimiteit. Bij gebrek aan unanimiteit 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 ingediend moet 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 toezending 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 bedrijfstoelage op grond van deze collectieve arbeidsovereenkomst te beperken tot maximum 1.200 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 overgemaakt.

De Commissie treedt proactief op en neemt onverwijld en tijdig de nodige maatregelen om te vermijden dat het maximum aantal van 1.200 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 2021 voor de stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage die ingaan vanaf 1 januari 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.

## HOOFDSTUK IX - EVALUATIE EN VERLENGING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### Artikel 11

De ondertekenende interprofessionele organisaties verbinden zich ertoe om vóór het einde 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.



Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gedaan te Brussel, op vijftien juli tweeduizend eenentwintig.

\*\*\*

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.

\*\*\*