VERSION PROVISOIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 177

Séance du 21 octobre 2025

Convention collective de travail fixant, pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, 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

***

3.594

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL N° 177 DU 21 OCTOBRE 2025 FIXANT, POUR LA PÉRIODE ALLANT DU 1ER JANVIER 2026 AU 31 DECEMBRE 2027, 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 19 mai 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 2010-2012, 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 ;

VERSION PROVISOIRE

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 2017 sous le numéro 138666/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 133 du 23 avril 2019 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 2019-2020, enregistrée le 23 avril 2019 sous le numéro 151397/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 150 du 15 juillet 2021 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 allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023, enregistrée le 26 août 2021 sous le numéro 166666/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 165 du 30 mai 2023 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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, enregistrée le 21 juin 2023 sous le numéro 180328/CO/300 ;

Vu la convention collective de travail n° 173 du 30 juin 2025 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025, 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, enregistrée le 8 juillet 2025 sous le numéro 194265/CO/300 ;

Considérant que 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 »

VERSION PROVISOIRE

- 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 21 octobre 2025, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

CHAPITRE I^{er} – PORTÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 1er

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 conseiller en prévention-médecin du travail qui confirme leur incapacité à poursuivre leur activité professionnelle.

VERSION PROVISOIRE

CHAPITRE II – CHAMP D'APPLICATION

Article 2

§ 1er. La présente convention collective de travail 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 collective de travail, 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 Selbstbestimmtes Leben ;

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 ;

VERSION PROVISOIRE

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 1er 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 collective de travail 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 indépendante 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.

VERSION PROVISOIRE

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 collective de travail.

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 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;

VERSION PROVISOIRE

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 collective de travail ;

- 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 collective de travail ;

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 collective de travail.

Article 4

Le travailleur qui remplit les conditions fixées à l'article 3 et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2027 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 pendant la période de validité de la présente convention collective de travail 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 2027 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 collective de travail et s'il est licencié sauf pour motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les demandes introduites entre le 30 juin 2025 et le 31 décembre 2025 dans le cadre de la convention collective de travail n° 173 qui sont à l'examen au sein de Fedris et qui n'ont pas encore fait l'objet d'une décision seront examinées dans le cadre de la présente convention collective de travail sans introduction d'une nouvelle demande.

VERSION PROVISOIRE

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 collective de travail;

- 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 collective de travail ;

- 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 collective de travail.

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 collective de travail 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 collective de travail, 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.

VERSION PROVISOIRE

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

§ 1er. 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 collective de travail 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 collective de travail.

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).

VERSION PROVISOIRE

Pour compléter la partie médicale de ce formulaire de demande, le travailleur est encouragé à solliciter l'aide du conseiller en prévention-médecin du travail. En effet, le conseiller en prévention-médecin du travail connait les postes de travail et est le plus à même d'apprécier si les problèmes physiques graves évoqués par le travailleur ont pu être occasionnés intégralement ou partiellement par son activité professionnelle et s'ils entravent significativement la poursuite de l'exercice de son métier.

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 collective de travail.

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 collective de travail. 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.

VERSION PROVISOIRE

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

§ 1er. 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° de la présente convention collective de travail.

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

§ 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° de la présente convention collective de travail.

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 :

VERSION PROVISOIRE

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 collective de travail.

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 1er 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 collective de travail.

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.

VERSION PROVISOIRE

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 1er janvier 2026, pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui prennent cours à partir du 1er janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2027.

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 collective de travail avant la fin de celle-ci, dans la Commission « métiers lourds » du Conseil national du Travail. La durée de validité de la présente convention collective de travail pourra être prolongée sur la base de cette évaluation.

Fait à Bruxelles, le vingt-et-un octobre deux mille vingt-cinq.

***

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 collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

***

VERSION PROVISOIRE

Convention collective de travail n° 177 du 21 octobre 2025 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, 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

Pour la Fédération des Entreprises de Belgique

M. DE JONGHE

Pour l'« Unie van Zelfstandige Ondernemers » et l'Union des Classes moyennes, organisations présentées par le Conseil supérieur des indépendants et des petites et moyennes entreprises

M. DEWEVRE

Pour « De Boerenbond », la Fédération wallonne de l'Agriculture

Chr. BOTTERMAN

Pour l'Union des entreprises à profit social

M. DE GOLS

Pour la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique

B. VANNETELBOSCH

VERSION PROVISOIRE

Convention collective de travail n° 177 du 21 octobre 2025 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, 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

Pour la Fédération générale du Travail de Belgique

C. VANMOERKERKE

Pour la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique

O. VALENTIN

***

VERSION PROVISOIRE