



Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen

Commission paritaire des pompes funèbres

*Collectieve arbeidsovereenkomst van
25 november 2014*

*Convention collective de travail du
25 novembre 2014*

Toekenning van een bedrijfstoelage bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) op 58 jaar met een zware beroep

Octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 58 ans avec un métier lourd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst SWT van 27 november 2013 (overeenkomst geregistreerd op 30 januari 2014 onder het nummer 119120/CO/320)

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail RCC du 27 novembre 2013 (Convention enregistrée le 30 janvier 2014 sous le numéro 119120/CO/320)

HOOFDSUK I. Toepassingsgebied

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des pompes funèbres.

Art. 2 Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt onder "werknemers" verstaan : de mannelijke en de vrouwelijke bedienden, de arbeiders en arbeidsters.

Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs" : les employés et les employées, les ouvriers et les ouvrières.

HOOFDSTUK II. *Rechthebbenden*CHAPITRE II. *Ayants droit*

Art. 3. § 1. Ingevolge artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 (Belgisch Staatsblad van 8 juni 2007) tot regeling van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 28 december 2011 (Belgisch Staatsblad van 30 december 2011) en het koninklijk besluit van 20 september 2012 (Belgisch Staatsblad van 4 oktober 2012), komen in aanmerking voor een bedrijfstoelage, de werknemers :

- 1° die worden ontslagen, behalve om een dringende reden in de zin van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, tussen 1 januari 2014 en 31 december 2014, en die;
- 2° 58 jaar of ouder zijn gedurende de periode 1 januari 2014 en 31 december 2014, en die;
- 3° op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een beroepsverleden van tenminste 35 jaar als loontrekkende kunnen laten gelden, waarvan 5 jaar, gelegen in de laatste 10 kalenderjaren, of 7 jaar, gelegen in de laatste 15 kalenderjaren, een zwaar beroep behelzen, en die;
- 4° recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

§ 2. De leeftijd, voorzien in § 1, 2° moet zijn bereikt vóór het einde van de opzeggingstermijn.

Art. 3. § 1er. En vertu de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 (Moniteur belge du 8 juin 2007) fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié par l'arrêté royal du 28 décembre 2011 (Moniteur belge du 30 décembre 2011) et par l'arrêté royal du 20 septembre 2012 (Moniteur belge du 4 octobre 2012), ont droit à un complément d'entreprise, les travailleurs :

- 1° dont le licenciement a été signifié, sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail, entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014, et qui;
- 2° sont âgés, au cours de la période du 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2014, de 58 ans ou plus, et qui;
- 3° peuvent se prévaloir au moment de la fin du contrat de travail d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié, dont 5 ans se rapportent à l'exercice d'un métier lourd durant les 10 dernières années ou 7 ans de métier lourd durant les 15 dernières années, et qui;
- 4° ont droit aux allocations de chômage.

§ 2. L'âge prévu au § 1er, 2° doit être atteint avant la fin de la période de préavis.

§ 3. Als "zwaar beroep" wordt beschouwd :

- het werk in wisselende ploegen, meer bepaald de ploegenarbeid in minstens twee ploegen van minstens twee werknemers, die hetzelfde werk doen, zowel qua inhoud als qua omvang en die elkaar in de loop van de dag opvolgen zonder dat er een onderbreking is tussen de opeenvolgende ploegen en zonder dat de overlapping meer bedraagt dan één vierde van hun dagtaak, op voorwaarde dat de werknemer van ploegen alterneert;
- het werk in onderbroken diensten waarbij de werknemer permanent werkt in dagprestaties waarvan de begintijd en de eindtijd minimum 11 uur uit elkaar liggen met een onderbreking van minstens 3 uur en minimumprestaties van 7 uur. Onder "permanent" verstaat men : dat de onderbroken dienst de gewone arbeidsregeling van de werknemer vormt en dat hij niet occasioneel in een dergelijke dienst wordt tewerkgesteld;
- het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990 (nachtarbeid).

Art. 4. De werknemers omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever op voorwaarde dat zij aanspraak kunnen maken op de werkloosheidsuitkeringen in het kader van het SWT. Deze bedrijfstoelage wordt maandelijks uitbetaald.

§ 3. On entend par "métier lourd" :

- le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes;
- le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par "permanent" il faut entendre : que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime;
- le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 mai 1990 (travail de nuit).

Art. 4. Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur à condition qu'ils puissent prétendre aux allocations de chômage dans le cadre du RCC. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

HOOFDSTUK III. *Bedrag en uitkering*

Art. 5. De werknemers omschreven in artikel 3 hebben recht op een bedrijfstoelage ten laste van de werkgever. Deze bedrijfstoelage wordt maandelijks uitbetaald.

§ 1. De bedrijfstoelage SWT is gelijk aan de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkering.

§ 2. Het netto-referteloon is gelijk aan het bruto maandloon zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen en de fiscale inhouding.

§ 3. Bij de berekening van het netto-referteloon zal de RSZ berekend worden op het brutoloon aan 100 pct..

§ 4. Het netto-refertemaandloon wordt berekend, rekening houdend met de werkbonus toegekend aan werknemers met een laag loon.

§ 5. De berekening van de bedrijfstoelage SWT na een periode van eindloopbaan tijdskrediet, zal gebeuren op het loon van het arbeidsregime waarin betrokken werknemer werkte voor de ingang van het eindloopbaan tijdskrediet.

§ 6. De betaling van de bedrijfstoelage blijft behouden in geval van werkhervatting.

CHAPITRE III. *Montant et octroi*

Art. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

§ 1er. Le complément d'entreprise en cas de RCC est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

§ 2. La rémunération nette de référence correspond à la rémunération mensuelle brute, comme fixée dans la convention collective de travail n° 17, et diminuée de la cotisation personnelle de sécurité sociale et de la retenue fiscale.

§ 3. Lors du calcul du salaire net de référence, l'ONSS sera calculé sur le salaire brut à 100 p.c..

§ 4. Le salaire net de référence est calculé tenant compte du bonus à l'emploi accordé aux travailleurs à bas salaire.

§ 5. Le calcul du montant de l'indemnité en cas de RCC après une période de crédit temps de fin de carrière s'effectuera sur base du salaire du régime de travail dans lequel le travailleur concerné travaillait avant son entrée en crédit temps de fin de carrière.

§ 6. Le paiement du complément d'entreprise est maintenu en cas de reprise du travail.

HOOFDSTUK IV. *Geldigheid*

Art. 6. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2014 treedt buiten werking op 31 december 2014.

CHAPITRE IV. *Validité*

Art. 6. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2014 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2014.