

COMMISSION PARITAIRE DES POMPES FUNEBRES

Convention collective de travail relative à l'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) à 58 ou 59 ans après une carrière professionnelle de 33 ans et en cas d'un métier lourd ou de 20 ans de travail de nuit

CCT DU 21 AOUT 2017

CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1

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

ARTICLE 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.

CHAPITRE II : RCC A 58 ANS EN 2017 ET A 59 ANS EN 2018 APRES UNE CARRIERE DE 33 ANS

ARTICLE 3 - RCC à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 après une carrière professionnelle de 33 ans dont 20 ans de travail de nuit

En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus en 2017, ou 59 ans ou plus en 2018, pour autant qu'ils aient un passé professionnel de minimum 33 ans et qu'ils aient travaillé pendant au minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

ARTICLE 4 - RCC à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018 après une carrière professionnelle de 33 ans et en cas d'un métier lourd

En application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 120 du 21 mars 2017, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 58 ans ou plus en 2017, ou 59 ans ou plus en 2018, pour autant qu'ils aient un passé professionnel de minimum 33 ans et qu'ils aient travaillé dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

ARTICLE 5

Pour les régimes de RCC mentionnés aux articles 3 et 4, l'âge est fixé à 58 ans pour 2017, et à 59 ans pour 2018, en application de la convention collective de travail n° 121 du Conseil National du Travail du 21 mars 2017.

CHAPITRE III : MONTANT ET OCTROI

ARTICLE 6

Les travailleurs visés aux articles 3 et 4 ont droit à un complément d'entreprise à charge de l'employeur. Ce complément d'entreprise est payé mensuellement.

§ 1

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 la 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.

CHAPITRE IV : VALIDITÉ

ARTICLE 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

PARITAIR COMITÉ VOOR DE BEGRAFENISONDERNEMINGEN

Collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de toekenning van een bedrijfstoeslag bij het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) op 58 jaar of 59 jaar na een beroepsloopbaan van 33 jaar en in geval van een zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid

CAO VAN 21 AUGUSTUS 2017

HOOFDSTUK I : TOEPASSINGSGBIED

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.

Artikel 2

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

HOOFDSTUK II : SWT 58 JAAR IN 2017 EN 59 JAAR IN 2018 NA 33 JAAR BEROEPSVERLEDEN

Artikel 3 – SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na 33 jaar beroepsverleden waarvan 20 jaar nachtarbeid

In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in 2017 of 59 jaar of ouder zijn in 2018 voor zover zij een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben en minimaal 20 jaar gewerkt hebben in een nachtrekking zoals voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

Artikel 4 – SWT 58 jaar in 2017 en 59 jaar in 2018 na 33 jaar beroepsverleden mits zwaar beroep

In toepassing van artikel 3 §1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag en van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 120 van 21 maart 2017 heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst tot doel, in geval van ontslag, het recht op bedrijfstoeslag toe te kennen aan de werknemers die op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 58 jaar of ouder zijn in 2017 of 59 jaar of ouder zijn in 2018 en een beroepsloopbaan van minstens 33 jaar hebben alsook gewerkt hebben in een zwaar beroep.

Van deze 33 jaar moeten ofwel minstens 5 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 10 kalenderjaren voor het einde van arbeidsovereenkomst, ofwel minstens 7 jaar een zwaar beroep behelzen gelegen in de laatste 15 kalenderjaren voor het einde van de arbeidsovereenkomst.

Voor de omschrijving van zwaar beroep wordt verwezen naar artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Artikel 5

Voor de SWT-stelsels zoals vermeld in de artikelen 3 en 4, wordt in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 121 van de Nationale Arbeidsraad van 21 maart 2017 voor 2017 de leeftijd bepaald op 58 jaar en voor 2018 op 59 jaar.

HOOFDSTUK III : BEDRAG EN UITKERING

Artikel 6

De werknemers omschreven in de artikels 3 en 4 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 vóór de ingang van het eindloopbaan tijdskrediet.

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

HOOFDSTUK IV : GELDIGHEID

Artikel 7

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017 en treedt buiten werking op 31 december 2018.