

**Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen**

**Commission paritaire des pompes funèbres**

*Collectieve arbeidsovereenkomst van 8 maart 2018*

*Convention collective de travail du 8 mars 2018*

Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

Crédit-temps, diminution de carrière et emplois de fin de carrière

*HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied*

*CHAPITRE Ier. Champ d'application*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is toepasselijk 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.

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

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. *Algemene bepalingen*

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen, die werd gesloten in de Nationale Arbeidsraad en laatst werd gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter van 20 december 2016.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt eveneens gesloten in toepassing en tot uitvoering van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 van 21 maart 2017, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot vaststelling, voor 2017-2018, van het interprofessioneel kader voor de verlaging van de leeftijdsgrens naar 55 jaar, voor wat de toegang tot het recht op uitkeringen voor een landingsbaan betreft, voor werknemers met een lange loopbaan, zwaar beroep of uit een onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

## HOOFDSTUK III.

*Recht op tijdskrediet met motief*

Art. 3. De werknemers bedoeld in artikel 1 kunnen aanspraak maken op voltijds, halftijds of 1/5de tijdskrediet met motief gedurende :

- maximum 51 maanden overeenkomstig de in artikel 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, artikel 4, § 1 en de bijbehorende reglementering (zorgkrediet);

CHAPITRE II. *Dispositions générales*

Art. 2. Cette convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant l'instauration d'un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière et modifiée la dernière fois par la convention collective de travail n° 103ter du 20 décembre 2016.

La présente convention collective de travail est également conclue en application et en exécution de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017, conclue au sein du Conseil national du travail, fixant, pour 2017-2018, le cadre interprofessionnel de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

## CHAPITRE III.

*Droit au crédit-temps avec motif*

Art. 3. Les travailleurs visés à l'article 1er, peuvent faire appel au crédit-temps avec motif à temps plein, à mi-temps ou 1/5ème pendant :

- au maximum 51 mois, conformément à la convention collective de travail n° 103ter, article 4, § 1er, visée à l'article 2 et à la réglementation y afférente (crédit-temps pour soins);

- maximum 36 maanden overeenkomstig de in artikel 2 bedoelde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103ter, artikel 4, § 2 en de bijbehorende reglementering (opleiding).

#### HOOFDSTUK IV. *Landingsbanen*

Art. 4. In toepassing van artikel 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 127 bedoeld in artikel 2, wordt voor de periode 2017-2018 de leeftijdsgrens op 55 jaar gebracht voor de werknemers die in toepassing van artikel 8, § 1 van de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 hun arbeidsprestaties verminderen tot een halftijdse betrekking of verminderen met 1/5de en die voldoen aan de voorwaarden zoals bepaald in artikel 6, § 5, 2° en 3° van het koninklijk besluit van 12 december 2001, zoals gewijzigd door artikel 4 van het koninklijk besluit van 30 december 2014 :

- Ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende kunnen rechtvaardigen in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- Ofwel tewerkgesteld zijn :
  - a) ofwel minstens 5 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;
  - b) ofwel minstens 7 jaar gerekend van datum tot datum, in een zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum;

- au maximum 36 mois, conformément à la convention collective de travail n° 103ter, article 4, § 2, visée à l'article 2 et à la réglementation y afférente (formation).

#### CHAPITRE IV. *Emplois de fin de carrière*

Art. 4. En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 127 visée à l'article 2, la limite d'âge est portée, pour la période 2017-2018, à 55 ans pour les travailleurs qui, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 précitée, diminuent leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps ou d'1/5ème et qui satisfont aux conditions telles que fixées à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, comme modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 :

- Soit être en mesure d'attester d'un passé professionnel de 35 ans en tant que salarié dans le sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;
- Soit avoir été occupé :
  - a) soit au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd, dans le sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 5 ans doit se situer au cours des 10 dernières années civiles, calculées de date à date;
  - b) soit au moins 7 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd, dans le sens de l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de 7 ans doit se situer au cours des 15 dernières années civiles, calculées de date à date;

c) ofwel minimaal 20 jaar in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 10 mei 1990.

c) soit au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 5. In uitvoering van artikel 8, § 3 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van de Nationale Arbeidsraad, hebben de in artikel 1 bedoelde werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar en mits een beroepsloopbaan van 28 jaar of met een zwaar beroep, recht op een vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5de.

Art. 5. En exécution de l'article 8, § 3 de la convention collective de travail du Conseil national du travail n° 103, les travailleurs visés à l'article 1er ont droit à une réduction de leurs prestations de travail de 1/5ème à partir de l'âge de 50 ans et moyennant une carrière professionnelle de 28 ans ou ayant effectué un métier lourd.

#### HOOFDSTUK V. *Opzeggingsvergoeding*

#### CHAPITRE V. *Indemnité de licenciement*

Art. 6. Voor werknemers die minstens 5 jaar anciënniteit in het bedrijf hebben op het ogenblik van ontslag, wordt de opzeggingsvergoeding berekend op basis van het arbeidsregime waarin de werknemer werkte vóór ingang van het tijdskrediet, op voorwaarde dat het arbeidsregime minder dan 2 jaar vóór het ontslag werd verminderd.

Art. 6. Pour les travailleurs qui ont une ancienneté de 5 ans au moins dans l'entreprise au moment du licenciement, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base du salaire du régime de travail dans lequel le travailleur travaillait avant son entrée en crédit-temps, à condition que le régime de travail ait été réduit moins de 2 ans avant le licenciement.

#### HOOFDSTUK VI. *Organisatieregels*

#### CHAPITRE VI. *Règles d'organisation*

Art. 7. De sociale partners gaan er mee akkoord om de modaliteiten inzake 1/5de en halftijdse loopbaanvermindering voor ploegenarbeid te laten vastleggen op ondernemingsvlak.

Art. 7. Les partenaires sociaux sont d'accord pour que les modalités en matière de diminution de carrière de 1/5ème et à mi-temps pour le travail en équipes soient déterminées au sein de l'entreprise.

Art. 8. De werknemers ouder dan 50 jaar die hun arbeidsprestaties verminderen, worden niet meegeteld voor de 5 pct.-drempelberekening.

Art. 8. Les travailleurs âgés de plus de 50 ans qui réduisent leurs prestations de travail, ne sont pas pris en compte pour le calcul du seuil de 5 p.c..

HOOFDSTUK VII. *Aanmoedigingspremies*

Art. 9. In uitvoering van artikel 3 van het besluit van 1 maart 2002 van de Vlaamse Regering houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector en van het protocolakkoord 2017-2018, gesloten in het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen op 13 juli 2017, voorzien de ondertekenende partijen de toepassing van de maatregelen bedoeld in de volgende artikelen van voornoemd besluit :

- artikel 6 : aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet;
- artikel 10 : aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet;
- artikel 13 : ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.

## HOOFDSTUK VIII.

*Geldigheidsduur en slotbepalingen*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 april 2017 en is gesloten voor onbepaalde duur, met uitzondering van artikel 4 dat gesloten is voor een bepaalde duur vanaf 1 april 2017 tot en met 31 december 2018.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende het tijdskrediet van 21 augustus 2017 geregistreerd onder het nummer 141600/CO/320).

CHAPITRE VII. *Primes d'encouragement*

Art. 9. En exécution de l'article 3 de l'arrêté du 1er mars 2002 du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé et du protocole d'accord 2017-2018 conclue au sein de la Commission paritaire des pompes funèbres le 13 juillet 2017, les parties signataires prévoient l'application des mesures visées aux articles suivants dudit arrêté :

- article 6 : prime d'encouragement dans le cadre du crédit-formation;
- article 10 : prime d'encouragement dans le cadre du crédit-soins;
- article 13 : entreprises en difficultés ou en restructuration.

## CHAPITRE VIII.

*Durée de validité et dispositions finales*

Art. 10. Cette convention collective de travail entre en vigueur au 1er avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 4 qui est d'application à durée déterminée à partir du 1er avril 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 août 2017 concernant le crédit-temps, n° d'enregistrement 141600/CO/320.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door iedere partij, mits een opzeggingstermijn van drie maanden betekend bij aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties moyennant notification, par lettre recommandée, d'un préavis de trois mois, adressé au président de la Commission paritaire des pompes funèbres.