

## **Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen**

## **Commission paritaire des pompes funèbres**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2021 betreffende de gelegenheidswerknemers in de begrafenisondernemingen.

Convention collective de travail du 17 novembre 2021 concernant les travailleurs occasionnels dans les entreprises de pompes funèbres

### **Preambule**

### **Préambule**

Op 5 juli 2017 hebben de sociale partners van PC 320 een "plan voor eerlijke concurrentie" afgesloten. De sector voor de begrafenisondernemingen wordt immers gekenmerkt door erg korte prestaties van gelegenheidswerknemers naar rato van een paar uur per dag of zelfs per week. Gelet op de zeer specifieke aard van dit werk, kan dit zeer moeilijk gepland worden. Daarom doet de sector, naast het vast personeel, vaak een beroep op oproepbare arbeidskrachten, met alle verplichtingen en administratieve lasten waarmee dit gepaard gaat (bijhouden en aanplakken van de werkroosters,...). Voor die erg beperkte en onregelmatige prestaties werd het statuut voor de gelegenheidswerknemer in het leven geroepen met eigen nadere regels. Deze bepaling kreeg concrete uitwerking via hoofdstuk 6 van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (B.S. 17.01.2019). De sociale partners willen hierbij het kader en de grenzen verduidelijken voor de uitvoering van deze bepaling op sectorniveau.

Les partenaires sociaux de la CP 320 ont conclu le 5 juillet 2017 un « plan pour une concurrence loyale ». En effet, le secteur des pompes funèbres se caractérise par des prestations très courtes de quelques heures par travailleur occasionnel par jour ou même par semaine. Etant donné la nature spécifique du travail, celui-ci est très difficile à prévoir. C'est la raison pour laquelle le secteur recourt beaucoup, en plus du personnel permanent, à de la main d'œuvre appelable, avec toutes les obligations et charges administratives que cela implique (tenue à jour et affichage des horaires...).

Pour ces prestations très limitées et irrégulières, il a été créé un statut de travailleur occasionnel avec des modalités propres. Cette disposition a été concrétisée par le chapitre 6 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale (M.B.17.01.2019).

Les partenaires sociaux visent ici à préciser le cadre et les limites de mise en œuvre de cette disposition au niveau du secteur.

### **Artikel 1: Toepassingsgebied**

### **Article 1er. Champ d'application**

Deze collectieve overeenkomst is toepasselijk op de werkgevers die ressorteren onder het toepassingsgebied van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen en op de door hen tewerkgestelde gelegenheidswerknemers zoals bedoeld in artikel 2/4 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs ressortissant au champ d'application de la Commission paritaire des pompes funèbres et aux travailleurs occasionnels qu'ils occupent, tels que visés à l'article 2/4 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

## Art. 2: Definitie

Worden in de zin van artikel 2/4 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders als gelegenhedswerknemers beschouwd: de oproepbare werknemers zonder vast uurrooster die werken op vrijwillige basis. Het gaat daarbij uitsluitend om de werknemers die occasioneel, ter gelegenheid van een overlijden:

- taken als bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/of bij de koffietafel helpen;
- de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen in de (ceremonie) wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie) wagen besturen en net houden.
- nabehandeling van rouwdrukwerk (vouwen, in omslagen steken, ronddragen, ...).
- Werkzaamheden op de begraafplaats: het plaatsen of verwijderen van monumenten en/of accessoires (foto, belettering, columbarium-platen, enz.)
- Kleine niet-regelmatige werkzaamheden qua onderhoud in functies van bezoeken of ceremonies.

Het gaat hierbij uitsluitend om werknemers die bij eenzelfde werkgever niet meer prestaties verrichten dan:

- 200 dagen per jaar  
en
- Maximaal 800 uren per jaar.

Deze werknemers worden in de DmfA aangegeven onder één van de in de betrokken werkgeverscategorie voorziene werknemerskengetallen, aangevuld met de aanduiding in het blok "tewerkstelling - inlichtingen" dat het een extra uit de begrafenissector betreft.

## Art. 2 Définition

Sont considérés comme travailleurs occasionnels au sens de l'article 2/4 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs: les travailleurs appelables sans horaire fixe qui travaillent sur une base volontaire. Il s'agit donc exclusivement des travailleurs qui, occasionnellement, lors d'un décès:

- effectuent des tâches de coursier telles que le transfert de documents, effectuent le transfert de corps et le transport du cercueil, font des toilettes mortuaires et réalisent la mise en bière, installent une chapelle ardente, assurent l'accueil des visiteurs à la maison funéraire ou au funérarium et aident au service du café.
- Portent le cercueil contenant la dépouille ou l'urne contenant les cendres du défunt et les placent dans le véhicule de transfert et/ou le corbillard ; peuvent également accompagner les proches ; conduisent et entretiennent le véhicule de transfert et/ou la voiture de cérémonie.
- post-traitement des imprimés de deuil (pliage, sous enveloppe, transport,...).
- Tout travaux de cimetière : la pose ou l'enlèvement de monuments et / ou d'accessoires (photo, lettrage, plaques columbarium ...)
- Petits travaux d'entretien non récurrents en fonction des visites ou cérémonies ;

Il s'agit exclusivement de travailleurs qui, chez un même employeur, ne prestat pas plus de:

- 200 jours par an ;  
et
- Maximum 800 heures par an.

Ces travailleurs sont repris dans la DmfA sous l'un des codes travailleurs prévus dans la catégorie d'employeur concernée, en mentionnant dans le bloc « emplois-informations » qu'il s'agit d'un « extra » du secteur des pompes funèbres.

Gepensioneerden mogen meer dan 200 dagen en 800 uur per jaar Gelegenheidsarbeid verrichten.

Art. 3 : Nacht, zon en feestdagen

Het verbod op nachtarbeid en het verbod op werk op zondagen en/of feestdagen wordt voor de sector opgeheven voor de Gelegenheidswerknemers zoals gedefinieerd in artikel 2.

Art. 4: Tijdregistratie

De ondertekende partijen wijzen op het feit dat de werkgevers er overeenkomstig artikel 5bis, §2 van het Koninklijk Besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels toe gehouden zijn voor de Gelegenheidswerknemers die hij tewerkstelt, per dag en tegelijkertijd met de gegevens opgesomd in artikel 4 van voormeld Koninklijk Besluit ook de volgende gegevens mee te delen aan de instelling die belast is met de inning van de sociale zekerheidsbijdragen:

1. Het tijdstip van het begin van de prestatie;
2. Het tijdstip van het einde van de prestatie.

De werkgever moet voor de Gelegenheidswerknemers die hij tewerkstelt bovendien gebruik maken van een elektronisch systeem van tijdsopvolging waarbij de werknemer telkens het begin en het einde van de prestatie elektronisch registreert, waarna de opgetekende gegevens automatisch worden overgemaakt aan de sociaalrechtelijke instanties (al dan niet via een sociaal secretariaat).

Les pensionnés peuvent effectuer plus de 200 jours ou 800 heures par an de travail occasionnel.

Art. 3: Travail de nuit, travail des dimanches et / ou jours fériés

L'interdiction du travail de nuit et du travail les dimanches et / ou jours fériés est levée pour des travailleurs occasionnels du secteur, tels que définis à l'article 2.

Art. 4 Enregistrement du temps

Les parties signataires soulignent le fait que, conformément à l'article 5bis, §2 de l'arrêté royal du 5 novembre 2002 instaurant une déclaration immédiate à l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, les employeurs sont tenus de communiquer à l'institution chargée de la perception des cotisations de sécurité sociale, pour les travailleurs occasionnels qu'ils occupent, chaque jour et concomitamment aux données citées à l'article 4 de l'arrêté royal précité, les données suivantes:

1. le moment du début de la prestation;
2. le moment de la fin de la prestation.

En outre, l'employeur doit, pour les travailleurs occasionnels qu'il occupe, utiliser un système électronique de suivi du temps permettant au travailleur d'enregistrer à chaque fois électroniquement le début et la fin de la prestation. Les données enregistrées sont ensuite automatiquement transmises aux instances compétentes en matière de lois sociales (par le biais ou non d'un secrétariat social).

## Art. 5 : Afwijking op de tijdsregistratie

Er kan afgeweken worden van de tijdsregistratie zoals bedoeld in artikel 4, op voorwaarde dat de werknemers rechtstreeks worden aangegeven via Dimona bij de RSZ, met vermelding van het correcte begin- en einduur van de prestatie. Een juiste en tijdige aangifte Dimona is noodzakelijk.

- a) Aangifte per tewerkstelling per dag  
De aangifte moet per tewerkstelling altijd voor slechts één dag gebeuren, wat inhoudt dat de datum IN en datum OUT identiek zijn. Een nieuwe aangifte moet gebeuren voor elke dag dat de gelegenheidswerknemer prestaties verricht.
- b) Wijziging van het beginuur  
Als de werknemer zijn prestaties vroeger of later aanvangt dan op het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk op het moment dat de werknemer zijn prestaties aanvangt.
- c) Wijziging van het einduur

Wanneer een prestatie **vroeger** wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, heeft de werkgever tijd tot middernacht volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur om het werkelijke einduur van de prestatie door te geven. Tegelijkertijd moet dan ook een tijdsregistratie worden bijgehouden, hetzij elektronisch, hetzij in een register waarbij alle afwijkingen moeten genoteerd worden.

Wanneer de prestatie op een **later** moment wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, beschikt de werkgever over een termijn van 8 uren, volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur, om het correcte (latere) einduur te melden. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20:00 uur en 24:00 uur was voorzien, heeft de werkgever echter tot 8u 's morgens de tijd om het correcte einduur door te geven. Tegelijkertijd moet dan ook een tijdsregistratie worden bijgehouden, hetzij elektronisch, hetzij in een register waarbij alle afwijkingen moeten genoteerd worden.

## Art. 5: Écart par rapport à l'enregistrement du temps

Il est possible de s'écarter du temps d'enregistrement visé à l'article 4, à condition que les travailleurs soient directement déclarés, via Dimona, à l'Office national de la sécurité sociale, en indiquant l'heure réelle de début et de fin de la prestation. Une déclaration Dimona correcte et rapide est nécessaire.

- a) Déclaration par emploi par jour  
La déclaration doit toujours être faite pour un seul jour par emploi, ce qui signifie que la date IN et la date OUT sont identiques. Une nouvelle déclaration doit être faite pour chaque jour où le salarié occasionnel effectue des prestations.
- b) Changement de l'heure de début  
Si le travailleur commence sa prestation plus tôt ou plus tard que l'heure de début prévue, l'heure de début doit avoir été modifiée au plus tard au moment du début de la prestation.
- c) Changement de l'heure de fin

Si un service est arrêté **plus tôt** que prévu, l'employeur dispose d'un délai jusqu'à minuit suivant l'heure de fin prévue initialement pour signaler l'heure de fin réelle du service. En même temps, un enregistrement de l'heure doit également être tenu, soit électroniquement, soit dans un registre dans lequel toutes les dérogations doivent être notées.

Si l'exécution est arrêtée **plus tard** que prévu, l'employeur dispose d'un délai de 8 heures suivant l'heure de fin initialement prévue pour indiquer l'heure de fin correcte (ultérieure). Toutefois, si l'heure de fin initiale se situe entre 20 heures et minuit, l'employeur a jusqu'à 8 heures pour communiquer l'heure de fin correcte. En même temps, un enregistrement de l'heure doit également être tenu, soit électroniquement, soit dans un registre dans lequel toutes les dérogations doivent être notées.

#### Art. 6 : Raamovereenkomst

Uiterlijk bij aanvang van de eerste tewerkstelling moeten de werkgever en de werknemer schriftelijk een raamovereenkomst sluiten overeenkomstig het model in bijlage bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst. Bij iedere effectieve tewerkstelling die wordt aangevat in het kader van een dergelijke raamovereenkomst wordt tussen de werkgever en de gelegenhedswerknemer een arbeidsovereenkomst voor gelegenhedsarbeid gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk. Met toepassing van het artikel 9 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten kan deze arbeidsovereenkomst voor gelegenhedsarbeid schriftelijk of mondeling worden gesloten.

#### Art. 7 : Werktijd

Met toepassing van artikel 21 van de Arbeidswet en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 augustus 2017, kan de duur van elke werkperiode voor gelegenhedswerknemers korter zijn dan drie uren, zonder minder dan één uur te bedragen.

Met toepassing van artikel 11bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 augustus 2017 kan de wekelijkse arbeidsduur van een deeltijds tewerkgestelde werknemer lager liggen dan een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren. In afwijking van artikel 18, §3 van voormelde collectieve arbeidsovereenkomst dient voor de gelegenhedswerknemers geen arbeidsduur van 25 uren op jaarbasis te zijn gewaarborgd.

#### Art. 6 Contrat-cadre

Au plus tard au début de la première occupation, l'employeur et le travailleur doivent conclure par écrit un contrat-cadre, conformément au modèle en annexe à la présente convention collective de travail. À chaque occupation effective dans le cadre d'un tel contrat-cadre, l'employeur et le travailleur occasionnel concluent un contrat de travail occasionnel pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini. En application de l'article 9 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ce contrat de travail occasionnel peut être conclu par écrit ou oralement.

#### Art. 7 : Temps de travail

En application de l'article 21 de la loi sur le travail et de la convention collective de travail sectorielle du 21 août 2017, la durée de chaque période de travail peut être inférieure à trois heures pour les travailleurs occasionnels, sans être inférieure à une heure.

En application de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de la convention collective de travail sectorielle du 21 août 2017, la durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps partiel peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein qui relèvent de la même catégorie dans l'entreprise. Par dérogation à l'article 18, §3 de la convention collective de travail susmentionnée, il ne faut pas garantir une durée de travail de 25 heures sur base annuelle pour les travailleurs occasionnels.

#### Art. 8: Uurloon

Het minimum uurloon voor elke gelegenheidswerknemer wordt vastgesteld op het uurloon van een arbeider in categorie 2 met 20 jaar ervaring, volgens de weddenscalen van de sector. Dit uurloon wordt geïndexeerd volgens de regels die gelden in de sector.

Uren die gepresteerd worden tijdens nacht, zon- en feestdagen worden vergoed aan 150%.

#### Art. 9: Evaluatie

In de loop van 2022 zullen de overeenkomstsluitende partijen de nieuwe regeling m.b.t. de gelegenheidswerknemer evalueren na vier effectieve werkingskwartalen.

#### Art. 10: Slotbepalingen

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 13 november 2019 betreffende de gelegenheidswerknemers in de begrafenisondernemingen, geregistreerd onder nummer 156947/CO/320.

Zij treedt in werking op 1 november 2021. Zij is gesloten voor onbepaalde tijd. Elk van de partijen kan ze opzeggen met een opzeggingstermijn van drie maanden te betekenen bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen.

#### Art. 8 Salaire horaire

Le salaire horaire minimum pour tout travailleur occasionnel est fixé au salaire horaire d'un travailleur de catégorie 2 ayant 20 ans d'expérience, selon les échelles de barèmes du secteur. Ce salaire horaire est indexé selon les règles en vigueur dans le secteur.

Les heures effectuées pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés sont rémunérées à 150%.

#### Art. 9 Évaluation

Les parties contractantes feront l'évaluation du nouveau dispositif du travailleur occasionnel après quatre trimestres effectifs de fonctionnement, dans le cours de l'année 2022.

#### Art. 10 Dispositions finales

La présente convention collective de travail remplace la CCT du 13 novembre 2019 concernant les travailleurs occasionnels dans les entreprises de pompes funèbres, enregistrée sous le numéro 156947/CO/320.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties contractantes peut la dénoncer moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste et adressée au Président de la Commission paritaire des pompes funèbres.