

<p>Commission paritaire 320 pour les travailleurs des pompes funèbres</p> <p><b>Convention collective de travail du 17 novembre 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, conclue au sein de la commission paritaire 320 des pompes funèbres</b></p> <p><b>Article 1.</b> La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux travailleurs de la CP 320.</p> <p>Par « travailleurs » sont visés les travailleurs sans distinction de genre.</p> <p><b>Art. 2.</b> La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de:</p> <p>1° la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ;</p> <p>2° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;</p> <p>3° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017).</p> <p><b>Art. 3.</b> Conformément à la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail :</p>	<p>Paritair Comité 320 voor de werknemers voor de begrafenisondernemingen</p> <p><b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 17 november 2021 betreffende het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag zwaar beroep, gesloten in het paritair comité 320 voor de begrafenisondernemingen</b></p> <p><b>Artikel 1.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van het PC 320.</p> <p>Met "werknemers" worden alle werknemers zonder onderscheid naar gender bedoeld.</p> <p><b>Art. 2.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk gesloten in uitvoering van:</p> <p>1° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019, tot vaststelling van de leeftijd vanaf welke een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag kan worden toegekend aan sommige oudere werknemers in een zwaar beroep die worden ontslagen;</p> <p>2° de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 19 december 1974, tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers indien zij worden ontslagen;</p> <p>3° het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, zoals laatst gewijzigd door het koninklijk besluit van 13 december 2017 (B.S. van 21 december 2017).</p> <p><b>Art. 3.</b> Conform de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 143 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 23 april 2019 is onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de ontslagen werknemers die rechthebbend zijn op werkloosheidsuitkeringen en die gedurende de geldigheid van deze collectieve arbeidsovereenkomst :</p>
---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>- sont dans la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et au plus tard le 30 juin 2023 âgés de 60 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition:</li> <li>- qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd : <ul style="list-style-type: none"> <li>1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;</li> <li>2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail;</li> </ul> </li> </ul> <p>Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 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;</li> <li>b) 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- in de periode van 1 juli 2021 en uiterlijk op 30 juni 2023 op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 60 jaar of ouder zijn, en die op dat ogenblik een beroepsloopbaan als loontrekkende van minstens 35 jaar kunnen rechtvaardigen, berekend en gelijkgesteld overeenkomstig artikel 4 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007, op voorwaarde dat:</li> <li>- zij hebben gewerkt in een zwaar beroep: <ul style="list-style-type: none"> <li>1° hetzij gedurende minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 10 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;</li> <li>2° hetzij gedurende minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, in de loop van de laatste 15 kalenderjaren, gerekend van datum tot datum, voor het einde van de arbeidsovereenkomst;</li> </ul> </li> </ul> <p>Voor de toepassing van het vorige lid moet het begrip van zwaar beroep in de zin van artikel 3, § 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 worden begrepen, te weten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 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;</li> <li>b) 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</li> </ul>
--	---

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 ;

- c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil National de Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

**Commentaire :** La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

**Art. 4** Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, à l'exception du motif grave.

**Art. 5.**

§ 1. Le complément d'entreprise est calculé sur base du salaire net, qui équivaut au salaire brut plafonné diminué des cotisations de sécurité sociale et du précompte professionnel applicables aux travailleurs dont le lieu de travail et le domicile fiscal sont situés en Belgique.

§ 2. Pour les travailleurs qui font usage du droit à une réduction des prestations tel que prévu à

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;

- c) het werk in een arbeidsregime zoals bedoeld in artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.46 van de Nationale Arbeidsraad gesloten op 23 maart 1990 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990, betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, en haar wijzigingen, te weten, gewoonlijk tewerkgesteld zijn geweest in een arbeidsregeling met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, met uitsluiting van de prestaties die zich uitsluitend situeren tussen 6 uur en 24 uur en de prestaties die gewoonlijk beginnen vanaf 5 uur.

**Commentaar:** Aan de leeftijdsvoorwaarde moet voldaan worden uiterlijk op 30 juni 2023 en op het ogenblik waarop de arbeidsovereenkomst effectief eindigt. Aan de loopbaanvoorwaarde zoals bepaald moet voldaan worden op het einde van de arbeidsovereenkomst.

**Art. 4** Deze regeling van werkloosheid met bedrijfstoelage geldt voor werknemers die, rekening houdend met de in de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad voorziene overlegprocedure, worden ontslagen tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, behalve om dringende redenen.

**Art.5.**

§ 1. De bedrijfstoelage wordt berekend op basis van het nettoloon dat gelijk is aan het begrensd brutoloon verminderd met de SZ-inhoudingen en bedrijfsvoorheffing die van toepassing zijn op werknemers die in België tewerkgesteld zijn en er hun fiscale verblijfplaats hebben.

§ 2. Voor de werknemers die gebruik maken van het recht op een vermindering van de

<p>l'article 8 de la convention collective de travail n° 103, et qui passent de la diminution de carrière au chômage avec complément d'entreprise, le complément d'entreprise sera calculé sur base du régime de travail préalable à cette réduction.</p> <p>§ 3. En cas de reprise du travail, les dispositions des articles 4bis, 4ter et 4 quater de la convention collective de travail n° 17 s'appliquent.</p> <p><b>Art. 6.</b> La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.</p> <p>Elle produit ses effets le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.</p>	<p>arbeidsprestaties zoals bepaald in artikel 8 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr 103, en die overstappen van de loopbaanvermindering naar werkloosheid met bedrijfstoelage, zal de bedrijfstoelage worden berekend op basis van het arbeidsregime voorafgaand aan deze vermindering.</p> <p>§ 3. Bij werkhervatting gelden de bepalingen van artikel 4bis, 4ter en 4quater van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17.</p> <p><b>Art. 6.</b> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor een bepaalde duur.</p> <p>Zij heeft uitwerking met ingang 1 juli 2021 en treedt buiten werking op 30 juni 2023.</p>
--	--