

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 3 MAI 2022 CONCERNANT LE TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL DANS LA COMMISSION PARITAIRE 320 DES ENTREPRISES DE POMPES FUNÈBRES

1. PHILOSOPHIE/POINTS DE DÉPART

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre du protocole d'accord 2021-2022 du 26 octobre 2021.

Dans le cadre d'une bonne organisation du travail, les partenaires sociaux de la CP 320 reconnaissent l'importance croissante de conditions de travail optimales qui tentent de concilier autant que possible le bien-être du travailleur et les intérêts de l'entreprise. Dans le contexte actuel, le télétravail s'inscrit dans cette nouvelle façon de travailler.

La CP 320 souhaite promouvoir une organisation du travail qui permette aux travailleurs de télétravailler régulièrement, en veillant à maintenir le contact social afin d'éviter qu'un télétravailleur ne soit isolé (des autres travailleurs) de l'entreprise.

Le télétravail offre aux collaborateurs la possibilité d'éviter les embouteillages ou les trajets quotidiens en voiture et de réduire le stress à cet égard. Le télétravail est un moyen de faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des collaborateurs. Il faut toujours garder cet objectif à l'esprit.

Par cette CCT, les travailleurs ont la possibilité de télétravailler, sur une base totalement volontaire, comme le stipule la CCT n° 85. En cas de force majeure (chutes de neige inattendues, etc.), du télétravail occasionnel peut être effectué comme le prévoit la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle le collaborateur a la possibilité d'effectuer (une partie de) son travail à domicile ou dans un autre lieu de façon régulière.

L'objectif de cette CCT est de clarifier les principes du télétravail structurel et de créer un cadre général dans lequel un certain nombre de lignes directrices et de procédures sont expliquées.

2. CHAMP D'APPLICATION

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « travailleurs » les employés, employées, ouvriers et ouvrières.

3. DROIT À DEMANDER LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail n'est pas une obligation pour le travailleur et s'effectue sur une base volontaire à la demande de ce dernier.

Tout travailleur qui estime que ses tâches peuvent être exécutées (en tout ou partie) par le biais du télétravail et qui souhaite y recourir a le droit de soumettre une demande de télétravail à son employeur.

L'employeur s'engage et s'organise pour permettre une application maximale du télétravail. Si l'employeur estime que le télétravail n'est pas possible pour les tâches spécifiques du travailleur qui en fait la demande, il peut refuser la demande de télétravail par écrit et de manière motivée, dans un délai d'un mois à compter de la demande.

4. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Avant le début du télétravail, un avenant au contrat de travail individuel est établi entre l'employeur et le travailleur. Cet avenant contient les dispositions concrètes portant notamment sur la fréquence du télétravail, le lieu du télétravail, la disponibilité, le matériel et l'indemnité, les modalités d'annulation, en tenant compte des dispositions de la présente CCT.

Il est attendu des collaborateurs qui entrent dans le système de télétravail qu'ils continuent à exercer leur fonction conformément aux dispositions applicables et aux attentes, quel que soit le lieu de travail. Les télétravailleurs sont soumis à la même charge de travail et aux mêmes normes de prestation que celles qui s'appliquent lorsqu'ils effectuent leur travail dans l'entreprise.

Les mêmes conditions de travail et de rémunération restent d'application pour le collaborateur pendant le télétravail.

En cas de maladie ou d'incapacité de travail, le collaborateur informe son supérieur hiérarchique dans les plus brefs délais selon la procédure habituelle prévue par le règlement de travail.

Les collaborateurs qui télétravaillent sont couverts par l'assurance accidents du travail de l'employeur. Si, au cours d'une journée de télétravail, le collaborateur est victime d'un accident entraînant une lésion (due à une cause externe) en raison d'un événement soudain, il est présumé que cet accident s'est produit pendant l'exécution du contrat de travail.

En concertation et avec le consentement du collaborateur, les services de prévention compétents peuvent avoir accès au lieu de travail du collaborateur afin de vérifier l'application des règles de sécurité et de santé en vigueur ou de donner des conseils en matière d'ergonomie.

L'employeur s'engage à prévoir une formation pour les supérieurs hiérarchiques pour la gestion des travailleurs à distance et une formation pour tous les travailleurs, pour rester à jour sur le plan numérique.

En cas de grève dans l'entreprise, le travailleur ne peut pas télétravailler.

5. MISE À DISPOSITION DE MATÉRIEL

L'employeur fournit les outils nécessaires au télétravail. Il est responsable de l'installation et de l'entretien des équipements.

Le télétravailleur prend dûment soin des équipements mis à sa disposition. En cas de problèmes techniques, le télétravailleur peut faire appel à une assistance similaire à celle dont il bénéficierait s'il travaillait dans les locaux de l'entreprise.

En cas de pannes ou de dérangements de nature technique ou autre qui l'empêchent de commencer ou de poursuivre son travail, le télétravailleur en informe immédiatement le supérieur. Dans ce cas, le supérieur décide si le travailleur peut effectuer un travail de substitution ou s'il doit se rendre dans les locaux de l'entreprise.

6. DROIT À LA DÉCONNEXION

Le télétravailleur organise son travail lui-même dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise concernant le temps de travail journalier et hebdomadaire.

La disponibilité et la joignabilité du télétravailleur pendant la journée de télétravail sont les mêmes que pendant les journées prestées dans un bâtiment de l'employeur, sous réserve d'un accord explicite avec le supérieur.

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit à la déconnexion et au respect des périodes de repos, de congé et d'incapacité de travail en vue de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Par « droit à la déconnexion », on entend le droit du travailleur à ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors des heures de travail convenues, sauf si le travailleur exerce une fonction critique ou si d'autres accords auraient été conclus au préalable. Le travailleur n'est entre autres pas tenu de prendre connaissance des courriers électroniques ou d'y répondre lorsqu'ils lui sont adressés en dehors des heures normales de travail, pendant les week-ends ou les jours de congé et en cas d'incapacité de travail.

Les collaborateurs qui exercent leur droit à ne pas être joignables en dehors des heures de travail ne seront pas désavantagés ni soumis à des mesures disciplinaires.

7. INDEMNITÉ DE TÉLÉTRAVAIL

Sur la base de la CCT 85, l'employeur prend en charge les coûts de communication et de connexion liés au télétravail. L'employeur paie la facture pour l'indemnité Internet ou une indemnité forfaitaire mensuelle de 20 euros nets.

Les autres coûts liés au télétravail (utilisation du domicile pour des activités professionnelles, installation d'un bureau, petit matériel de bureau, consommation d'eau et d'électricité, impossibilité d'utiliser les installations sur le lieu de travail, etc.) sont également indemnisés par l'employeur par le biais d'une indemnité nette de (minimum) 5 euros par jour de télétravail.

Ces montants sont indexés conformément au mécanisme d'indexation des salaires de la CP 320.

L'indemnité de télétravail n'est pas cumulable avec une indemnité de trajet domicile-lieu de travail pour le même jour.

8. CESSATION DU TÉLÉTRAVAIL STRUCTUREL PAR LE TRAVAILLEUR OU L'EMPLOYEUR

L'employeur comme le travailleur peuvent mettre fin à l'accord individuel sur le télétravail structurel unilatéralement et sans indemnité moyennant un délai de préavis d'au moins une semaine.

En cas de cessation du contrat de travail, l'accord individuel sur le télétravail structurel prend également fin.

9. DISPOSITIONS FINALES

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut dénoncer la CCT moyennant un préavis de trois mois à signifier par courrier recommandé adressé au président de la commission paritaire des entreprises de pompes funèbres. ^{et} à la poste

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 3 MEI 2022 BETREFFENDE STRUCTUREEL TELEWERK IN PARITAIR COMITE 320 VAN DE BEGRAFENISONDERNEMINGEN

1. FILOSOFIE/UITGANGSPUNTEN

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten in het kader van het protocolakkoord 2021- 2022 van 26 oktober 2021.

In het kader van een goede werkorganisatie erkennen de sociale partners in PC 320 het groeiende belang van optimale werkomstandigheden die het welzijn van de werknemer en het belang van de onderneming zoveel mogelijk trachten te verzoenen. Telewerk sluit in de huidige context aan bij deze nieuwe manier van werken.

PC 320 wil een werkorganisatie promoten die toelaat aan de werknemers om regelmatig te telewerken, met aandacht voor het behoud van het sociaal contact om te voorkomen dat een telewerker geïsoleerd raakt ten opzichte van (de andere werknemers van) de onderneming.

Telewerk biedt de medewerkers de mogelijkheid om verkeersfiles of dagelijkse rijafstanden te vermijden en op dat vlak stress te reduceren. Telewerk is een manier om de combinatie werk/ privé van medewerkers te vergemakkelijken. Dit doel dient steeds voor ogen gehouden te worden.

De werknemers krijgen met deze CAO de mogelijkheid om, op volledig vrijwillige basis, te kunnen telewerken zoals door CAO nr 85 bepaald. Bij overmacht (onverwachtse sneeuwval etc) kan occasioneel telewerk worden verricht zoals voorzien door de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

Telewerk is een vorm van organisatie van het werk waarbij de medewerker de mogelijkheid krijgt om (een deel van) zijn werkzaamheden thuis of op een andere locatie uit te voeren en dit op regelmatige basis.

Het doel van deze CAO is de principes van het structureel telewerk te verduidelijken en een algemeen kader te scheppen waarbij een aantal richtlijnen en procedures worden toegelicht.

2. TOEPASSINGSGEBIED

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

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

3. RECHT OP AANVRAAG TELEWERK

Telewerk is geen verplichting voor de werknemer en gebeurt op vrijwillige basis en op vraag van de werknemer.

Elke werknemer die meent dat (een deel van) zijn takenpakket kan verricht worden door middel van telewerk en hiervan gebruik wenst te maken, heeft het recht om een aanvraag tot telewerk in te dienen bij zijn werkgever.

De werkgever engageert zich en organiseert zich om telewerk maximaal mogelijk te maken. Indien de werkgever oordeelt dat telewerk niet mogelijk is voor de specifieke taken van de werknemer die de aanvraag doet, kan de werkgever de aanvraag tot telewerk schriftelijk en gemotiveerd weigeren binnen de maand na de aanvraag.

4. ALGEMENE BEPALINGEN

Vooraleer het telewerk aan te vatten wordt een addendum bij de individuele arbeidsovereenkomst afgesloten tussen de werkgever en werknemer. Dit addendum omvat de concrete afspraken over o.a. frequentie van het telewerk, locatie van het telewerk, beschikbaarheid, materiaal en vergoeding, opzegmodaliteiten, rekeninghoudend met de bepalingen in deze CAO.

Van de medewerker die instapt in het systeem van telewerk wordt verwacht dat hij zijn functie blijft vervullen overeenkomstig de geldende afspraken en verwachtingen, ongeacht de werklocatie. Voor telewerkers gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als deze die van toepassing zijn bij uitvoering van hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie.

Dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden van de medewerker blijven van toepassing tijdens telewerk.

Bij ziekte of arbeidsongeschiktheid brengt de medewerker zijn leidinggevende zo snel mogelijk op de hoogte volgens de gebruikelijke procedure opgenomen in het arbeidsreglement.

Medewerkers die telewerken zijn gedekt door de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever. Wanneer de medewerker tijdens een telewerkdag wegens een plotse gebeurtenis slachtoffer wordt van een ongeval dat een letsel veroorzaakt (wegens een externe oorzaak) geldt een vermoeden dat dit ongeval gebeurde tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

In overleg en mits toestemming van de medewerker kunnen de bevoegde preventiediensten toegang krijgen tot de werkplek van de medewerker in functie van de controle van geldende regelingen inzake veiligheid en gezondheid of om advies te geven inzake ergonomie.

De werkgever engageert zich om opleiding te voorzien aan leidinggevenden om leiding te geven aan werknemers die op afstand werken en aan alle werknemers om bij te blijven op digitaal vlak.

Bij staking in de onderneming kan de werknemer niet telewerken.

5. TER BESCHIKKING STELLEN VAN MATERIAAL

De werkgever stelt de tools ter beschikking om telewerk mogelijk te maken. Hij is verantwoordelijk voor het installeren en het onderhouden van de apparatuur.

De telewerker gaat zorgvuldig om met de hem ter beschikking gestelde apparatuur. Bij technische problemen kan de telewerker gebruik maken van ondersteuning zoals wanneer hij tewerkgesteld zou zijn in de bedrijfslokalen.

Bij defecten of storingen van technische of andere oorsprong waardoor de telewerker het werk niet kan aanvatten of voortzetten, informeert de telewerker de leidinggevende onmiddellijk. De leidinggevende beslist in dat geval of de werknemer vervangend werk kan verrichten of zich naar de bedrijfslokalen dient te begeven.

6. RECHT OP DECONNECTIE

De telewerker regelt binnen het kader van de in de onderneming geldende bepalingen met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur zelf zijn werk.

De beschikbaarheid en bereikbaarheid van de telewerker tijdens de dag telewerk zijn dezelfde als tijdens de dagen gepresteerd in een gebouw van de werkgever, behoudens een expliciet akkoord afgesproken met de leidinggevende.

De sociale partners erkennen het recht op deconnectie en het respecteren van de rusttijden, verlofperioden en arbeidsongeschiktheid met het oog op het vrijwaren van de balans tussen werk- en privéleven.

Onder het "recht op deconnectie" verstaan we het recht van de werknemer om niet ingelogd te zijn op zijn professionele digitale tools buiten de overeengekomen werkuren, behalve als de werknemer een kritieke functie uitoefent of als er vooraf andere overeenkomsten zouden zijn gesloten. De werknemer is o.m. niet verplicht kennis te nemen van mails die aan hem gericht zouden zijn en/of erop te antwoorden buiten de normale werkuren, tijdens weekends of vrije dagen en tijdens arbeidsongeschiktheid.

Medewerkers die gebruik maken van hun recht om niet bereikbaar te zijn buiten de werkuren, zullen niet benadeeld worden of onderworpen worden aan disciplinaire maatregelen.

7. TELEWERKVERGOEDING

Op basis van CAO 85 neemt de werkgever de kosten van de communicatie en de verbindingen die verband houden met het telewerk ten laste. De werkgever betaalt de factuur voor de internetvergoeding of een maandelijkse forfaitaire onkostenvergoeding van 20 euro netto.

De overige kosten verbonden aan telewerk (gebruik woning voor beroepsbezigheden, installatie van bureau, kleine bureaubenodigheden, water- en elektriciteitsverbruik, het niet kunnen gebruiken van faciliteiten op het werk,...) worden eveneens vergoed door de werkgever door middel van een netto vergoeding van (minstens) 5 euro per telewerkdag.

Deze bedragen worden geïndexeerd conform het indexmechanisme voor de lonen in PC 320.

De telewerkvergoeding is niet cumuleerbaar met een vergoeding woon-werkverkeer voor dezelfde dag.

8. EINDE VAN HET STRUCTUREEL TELEWERK DOOR DE WERKNEMER OF WERKGEVER

De individuele overeenkomst inzake structureel telewerk kan door zowel werkgever als werknemer eenzijdig worden beëindigd zonder vergoeding mits een opzeggingstermijn van minstens 1 week.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst komt er eveneens een einde aan de individuele overeenkomst betreffende structureel telewerk.

9. SLOTBEPALINGEN

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2022 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Elk van de partijen kan de CAO 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.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités worden, voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekeningen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering