

**Paritair comité voor de  
begrafenisondernemingen PC 320**

**Commission paritaire des pompes funèbres  
CP 320**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2017 betreffende de financiering van het Sectoraal Aanvullend Pensioen in de sector van de begrafenisondernemingen, PC 320.**

**Convention collective de travail du 2 février 2017 concernant le financement de la Pension Sectorielle Complémentaire dans le secteur des pompes funèbres, CP 320.**

**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.

**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.

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

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

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op leerlingen en studenten onder solidariteitsbijdrage.

La présente convention collective n'est pas applicable aux apprentis et étudiants sous cotisation de solidarité.

**Artikel 2.**

§ 1 Ter financiering van het sectoraal aanvullend pensioen, zoals bepaald in art 5, 5de paragraaf van de cao van 2 februari 2017 betreffende de oprichting van een waarborg- en sociaal fonds en vaststelling van zijn statuten, gelden volgende bijdragepercentages:

**Article 2.**

§ 1 En vue du financement de la pension sectorielle complémentaire, visée à l'article 5, 5è paragraphe de la convention collective du travail du 2 février 2017 relative à l'institution d'un fonds social et de garantie et la fixation de ses statuts, le pourcentage de contribution suivant est appliqué :

- 2<sup>e</sup> kwartaal 2017: 0,6 % van het referteloon;
- 3<sup>e</sup> kwartaal 2017: 1,2 % van het referteloon;
- 4<sup>e</sup> kwartaal 2017: 0,6 % van het referteloon;
- Vanaf 1 januari 2018: 0,3 % van het referteloon.

- 2<sup>e</sup> trimestre 2017 : 0,6 % du salaire de référence ;
- 3<sup>e</sup> trimestre 2017 : 1,2 % du salaire de référence ;
- 4<sup>e</sup> trimestre 2017 : 0,6 % du salaire de référence ;
- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 0,3 % du salaire de référence.

Onder referteloon wordt verstaan: het brutoloon van een kwartaal zoals gekend in de DmfA onder de codes 01, 03, 04 en 07 (waarvan de definitie opgenomen is in bijlage 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst). De brutolonen voor de arbeiders worden berekend aan 108% en de brutolonen voor de bedienden worden berekend aan 100%.

§ 2 De bijdragen bedoeld in § 1 worden aangevuld met een forfaitair bedrag op basis van de prestaties in het vierde kwartaal van het jaar:

- 250 € bij een globale prestatiebreuk van minstens 0,80;
- 150 € bij een globale prestatiebreuk van minstens 0,50 en hoogstens 0,79;
- 100 € bij een globale prestatiebreuk van minstens 0,33 en hoogstens 0,49.

Deze forfaitaire bijdrage wordt geïnd in het 4<sup>de</sup> kwartaal van ieder kalenderjaar.

De prestatiebreuk wordt als volgt berekend per tewerkstelling in de DmfA en desgevallend worden de diverse prestatiebreuken getotaliseerd tot een globale prestatiebreuk op het niveau van het DmfA-werknemerskengetal:

- Voor de tewerkstellingen die in de DmfA uitsluitend in dagen worden aangegeven:  $X / (13 \times D)$ , waarbij:

X = het aantal dagen aangegeven in de DmfA, met uitzondering van de dagen aangegeven onder de prestatiecodes 21, 25, 30, 72, 73 (waarvan de definitie opgenomen is in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) en met uitzondering van de dagen gedekt door een verbrekingsvergoeding.

D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel

- Voor de tewerkstellingen die in de DmfA in dagen en uren worden aangegeven:  $Z / (13 \times U)$ , waarbij:

Par salaire de référence, on entend : le salaire brut d'un trimestre tel que désigné dans la DmfA par les codes 01, 03, 04 et 07 (dont la définition est reprise dans l'annexe 2 de la présente convention collective de travail). Les salaires bruts des ouvriers sont calculés à 108% et les salaires bruts des employés sont calculés à 100%.

§ 2 Les montants indiqués au § 1 sont complétés par un montant forfaitaire sur la base des prestations du quatrième trimestre de l'année:

- 250 € pour une fraction de prestation globale d'au moins 0,80 ;
- 150 € pour une fraction de prestation globale d'au moins 0,50 et au plus 0,79 ;
- 100 € pour une fraction de prestation globale d'au moins 0,33 et au plus 0,49.

Ce montant forfaitaire est perçu au 4<sup>e</sup> trimestre de chaque année civile.

La fraction de prestation par occupation dans la DmfA est calculé comme suit et, le cas échéant, les diverses fractions de prestation sont totalisées en une fraction de prestation globale au niveau du code DmfA du travailleur :

- Pour les occupations qui, dans la DmfA, sont exclusivement déclarées en jours:  $X / (13 \times D)$ , où :

X = le nombre de jours déclarés dans la DmfA, à l'exception des jours déclarés sous les codes de prestation 21, 25, 30, 72, 73 (dont la définition est reprise dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail) et à l'exception des jours couverts par une indemnité de rupture.

D = le nombre de jours par semaine du régime de travail

- Pour les occupations qui sont déclarées dans la DmfA en jours et en heures:  $Z / (13 \times U)$ , où:

Z = het aantal uren aangegeven in de DmfA, met uitzondering van de uren aangegeven onder de prestatiecodes 21, 25, 30, 72, 73 (waarvan de definitie opgenomen is in bijlage 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) en met uitzondering van de uren gedekt door een verbrekingsvergoeding.

U = het gemiddelde aantal uren per week van de referentiewerknemer.

- De prestatiebreuk wordt per tewerkstelling afgerond op twee cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond.

§ 3 De bijzondere RSZ-bijdrage van 8,86 % wordt op de bijdragen bedoeld in §1 en §2 bijkomend toegepast

#### **Artikel 3.**

Het bedrag van de bijdrage kan alleen worden gewijzigd bij de collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in het bevoegde paritair comité en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit.

#### **Artikel 4.**

De bijdrage wordt geïnd en ingevorderd door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, in toepassing van artikel 7 van de wet van 7 januari 1958 betreffende de fondsen voor bestaanszekerheid.

#### **Artikel 5**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 april 2017 en is gesloten voor onbepaalde tijd.

Zij kan opgezegd worden door één van de partijen mits naleving van een opzegtermijn van drie maanden. Deze opzegging wordt gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen bij een per post aangetekende brief.

Z = le nombre d'heures déclarées dans la DmfA, à l'exception des heures déclarées sous les codes prestation 21, 25, 30, 72, 73 (dont la définition est reprise dans l'annexe 1 de la présente convention collective de travail) et à l'exception des heures couvertes par une indemnité de rupture.

U = le nombre d'heures par semaine du travailleur de référence

- La fraction de prestation est arrondie à deux décimales près, 0,005 étant arrondi vers le haut.

§ 3 La cotisation spéciale ONSS de 8,86 % sera appliquée en supplément sur les montants visés au §1 et §2.

#### **Article 3.**

Le montant de la cotisation ne peut être modifié que par une convention collective de travail, conclue au sein de la commission paritaire compétente et rendue obligatoire par arrêté royal.

#### **Article 4.**

La cotisation est perçue et recouvrée par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence

#### **Article 5.**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois. La dénonciation est adressée au président de la Commission paritaire des pompes funèbres, par lettre recommandée à la poste.

**Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2017, gesloten in het paritair comité voor de begrafenisondernemingen met betrekking tot de prestatiecodes**

**Code 21:** de dagen staking/lock-out: de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out. Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

**Code 25:**

- burgerplichten zonder behoud van loon
- openbaar mandaat

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor geen loon wordt uitbetaald.

**Code 30:**

- verlof zonder wedde;
- alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden

Deze code is een restcategorie. Zij groepeert alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en waarvoor geen loon werd betaald en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

De code 30 omvat geen loopbaanonderbrekingperiode waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA, zoals bij de volgende verloven:

- volledige loopbaanonderbreking
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking
- loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen
- ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van zwaar ziek gezins- of familielid

**Annexe 1 à la convention collective de travail du 2 février 2017, conclue au sein de la commission paritaire des pompes funèbres relative aux codes prestation**

**Code 21:** les jours de grève ou lock-out: les jours de grève auxquels le travailleur a participé et les jours où le travailleur était absent du travail en raison d'un lock-out. S'il est question de chômage temporaire pour les jours complets en raison d'une grève à laquelle les travailleurs n'ont pas pris part, ces jours seront déclarés sous le code indicatif prévu pour le chômage temporaire.

**Code 25:**

- devoirs civiques sans maintien de rémunération
- mandat public

Dans ce cas, il d'agit exclusivement des jours pour lesquels aucune rémunération n'est payée

**Code 30:**

- congé sans solde
- toutes les autres données relatives au temps de travail pour lesquelles l'employeur ne paie pas de rémunération ou indemnité, à l'exception de celles reprises sous un autre code

Ce code est une catégorie résiduelle. Il regroupe tous les jours où le travailleur n'a pas travaillé et pour lesquels aucune rémunération n'a été payée et qui ne peuvent être pris en charge par la sécurité sociale.

Le code 30 ne comprend pas les périodes d'interruption de carrière lorsque le travailleur reçoit une indemnisation de l'Onem, comme les congés suivants:

- interruption complète de carrière
- interruption partielle de carrière
- interruption de carrière ou réduction des prestations pour prodiguer des soins palliatifs à une personne
- congé parental dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle
- interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade

De afwezigheidsdagen bij de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uitdiensttreding worden evenmin aangeduid met een code 30.

**Code 72:** tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer: de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weder (artikel 50 van de wet van 3.7.1978)

**Code 73:** jeugdvakantie en seniorvakantie

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28 juni 1971, artikel 5)
- aanvullende vakantiedagen voor werknemers van meer dan 50 jaar (wet van 23 december 2005, artikelen 54 en 55)

Les jours d'absence dans le cadre de la semaine volontaire de quatre jours et du départ anticipé à mi-temps ne sont pas non plus déclarés sous le code 30.

**Code 72:** chômage temporaire pour cause d'intempéries: les journées d'interruption de travail due aux intempéries (article 50 de la loi du 3 juillet 1978)

**Code 73:** jours de vacances-jeunes et de vacances séniors

- les jours de vacances supplémentaires pour jeunes travailleurs (loi du 28 juin 1971, article 5)
- les jours de vacances supplémentaires pour les travailleurs de plus de 50 ans (loi du 23 décembre 2005, articles 54 et 55)

**Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 februari 2017, gesloten in het paritair comité voor de begrafenisondernemingen met betrekking tot bezoldigingscodes**

**Bezoldigingscode 1**

Is in feite een restcategorie waarin alle bedragen waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn moeten worden vermeld, tenzij ze onder één van de onderstaande codes worden vermeld. Deze code duidt steeds voordelen aan die rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties. Het gaat onder andere over:

- loon voor werkelijke arbeid,
- overloon,
- gewaarborgd loon bij ziekte en ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd maandloon voor eerste week en gewaarborgd maandloon voor dagen die onder prestatiecode 1 aangegeven worden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten,
- enkel vakantiegeld bedienden,
- premies toegekend in verhouding tot het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen in natura;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten,
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- voordelen uit werknemersparticipaties voor zover ze toegekend worden in verhouding tot de effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal,
- loon voor afwezigheden met behoud van loon

**Annexe 2 à la convention collective de travail du 2 février 2017, conclue au sein de la commission paritaire des pompes funèbres relative aux codes rémunération**

**Code rémunération 1**

Il s'agit en fait d'une catégorie résiduelle qui regroupe tous les montants passibles du calcul des cotisations de sécurité sociale, à l'exception de ceux qui relèvent d'un des codes énumérés ci-après. Ces montants se rapportent à des avantages qui ont un lien direct avec les prestations fournies au cours du trimestre. Sont visés, notamment:

- la rémunération pour des prestations effectivement fournies ;
- le sursalaire ;
- la rémunération garantie en cas de maladie et d'accident (également pour les maladies professionnelles et les accidents du travail) - (rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle garantie pour les jours qui sont déclarés sous le code prestation 1) ;
- le pécule simple de vacances pour les employés ;
- les primes accordées proportionnellement au nombre de jours effectivement prestés au cours du trimestre de déclaration ;
- les avantages en nature ;
- le remboursement de frais au-delà des frais réellement exposés ;
- la quote-part patronale dans les titres-repas qui ne répondent pas aux conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les cadeaux et chèques-cadeaux qui ne remplissent pas les conditions d'exclusion, pour autant qu'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration ;
- les avantages découlant de participations de travailleurs, s'ils se rapportent aux journées effectivement prestées pendant le trimestre de déclaration;
- les rémunérations afférentes à des absences impliquant le maintien de la rémunération.

Wat betreft het gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij hervatting na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt.

Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij hervatting na een werkhervatting steeds opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

### **Bezoldigingscode 3**

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze worden uitgedrukt in arbeidstijd.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die betaald moeten worden bij de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Wettelijk gezien gaat het om loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Onder deze code wordt ook de inschakelingsvergoeding aangegeven. Deze vergoeding wordt uitbetaald aan sommige werknemers die werden ontslagen ten gevolge van een herstructurering en ingeschreven zijn in een tewerkstellingscel (voor een maximale duur van 6 maanden voor de ontslagen werknemers van minstens 45 jaar, en, vanaf 7 april 2009, eveneens voor werknemers jonger dan 45 jaar en dit voor maximum 3 maanden).

Het is uitsluitend voor de loongegevens vermeld met deze code dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld. Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de vergoedingen voor ontslag in gemeenschappelijk akkoord.

### **Bezoldigingscode 4**

Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de overeenkomst, voor zover ze NIET worden uitgedrukt in arbeidstijd. Het gaat hier om bedragen betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en die

En ce qui concerne le salaire garanti, il est important de noter qu'en cas de rechute après une reprise de travail, en cas de maladie autre que professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident de travail, un nouveau salaire garanti n'est dû que si la reprise a été d'au moins 14 jours.

Par contre, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas de rechute après reprise du travail, un nouveau salaire garanti est toujours dû.

### **Code rémunération 3**

Il s'agit des indemnités qui sont payées au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'elles soient exprimées en temps.

Il ne s'agit donc pas ici de la rémunération se rapportant à la période de préavis mais des indemnités payées lors de la rupture du contrat de travail constituant légalement de la rémunération passible du calcul des cotisations de sécurité sociale.

Est également visée par ce code l'indemnité de reclassement payée à certains travailleurs licenciés suite à une restructuration qui sont inscrits dans une cellule pour l'emploi (pour une durée maximale de 6 mois pour les travailleurs licenciés d'au moins 45 ans et à partir du 7 avril 2009, également accessible aux travailleurs de moins de 45 ans pour 3 mois maximum).

Pour ces données salariales seulement, les dates de début et de fin de la période couverte doivent être indiquées. En effet, pour l'application du régime de sécurité sociale, ces indemnités sont censées couvrir une période prenant cours le lendemain de la fin du contrat de travail, en ce compris les indemnités pour rupture de commun accord.

### **Code rémunération 4**

Il s'agit des avantages qui sont payés au travailleur lorsqu'il est mis fin au contrat de travail pour autant qu'ils ne soient pas exprimés en temps. En d'autres termes, il s'agit de montants payés à l'occasion de la fin du contrat de travail, passibles du calcul des cotisations de

niet door code 3 beoogd worden, bijvoorbeeld afscheidspremies.

De berekeningswijze speelt daarbij geen rol. Dit betekent dat ook afscheidspremies berekend in de vorm van een loon voor een aantal maanden, onder deze code vallen.

**Bezoldigingscode 7**

Enkel vertrekvakantiegeld, uitbetaald aan bedienden (niet voor de bedienden met een contract voor tijdelijke arbeid en uitzendarbeid). Het betreft vakantiegeld betaald na 31 december 2006.

sécurité sociale mais ne relevant pas du code 3. Exemples: primes de départ.

Le mode de calcul n'est pas déterminant en ce sens qu'une prime de départ, par exemple, calculée sous la forme d'une rémunération de plusieurs mois, sera reprise sous ce code.

**Code rémunération 7**

Pécule simple de sortie des employés (autres que les travailleurs intérimaires et les travailleurs temporaires). Il s'agit du pécule payé après le 31 décembre 2006.