SIRS
SERVICE D'INFORMATION
ET DE RECHERCHE SOCIALE

Tour du Midi (8ème étage)
Esplanade de l'Europe 1
1060 Bruxelles
T +32 (0)2/233.47.87
www.sirs.belgique.be

Guidelines secteur Pompes funèbres

TABLE DES MATIERES

1. Sujet et contexte 2
2. Base légale 2
3. Contenu 3
3.1. Droit de séjour 3
3.1.1. Citoyen de l'Union 3
3.2. Travail intérimaire 4
3.3. Mise à disposition interdite 5
3.4. Durée du travail 6
3.5. Coresponsabilité - responsabilité solidaire 9
3.5.1. Responsabilité solidaire en cas de mise à disposition interdite (article 31/32 de la loi sur le travail intérimaire) 9

3.5.2. Coresponsabilité Bien-être au travail 9
3.6. Lutte contre le faux travail indépendant - loi sur les relations du travail 10
3.6.1. Faux travail indépendant 10
3.7. Qu'en est-il du statut de dirigeant – fonction de cadre ? 11
3.7.1. Cadre juridique et jurisprudence 11
3.8. Le Bien-être au travail 11
3.9. Chômage temporaire 12
3.10. Pouvoirs régionaux 14
3.10.1. La Communauté flamande 14
3.10.2. La Région wallonne 15
3.10.3. Région de Bruxelles-Capitale 16
3.11. Statut du travailleur occasionnel 16
3.12. Travail à temps partiel 18
3.13. Flexi-jobs 21
3.13.1. Concept 21
3.13.2. Qui peut exercer un flexi-job ? 21
3.13.3. Conditions applicables aux travailleurs 21
3.13.4. Conditions applicables aux pensionnés 22
3.13.5. Flexi-job = contrat de travail spécifique 22
3.13.6. Rémunération dans un flexi-job 23
3.13.7. Aspect fiscal et social 23
4. Annexe(s) 25
5. Abréviations 25

Guidelines secteur Pompes funèbres

1. SUJET ET CONTEXTE

Pour résoudre les problèmes sectoriels spécifiques, **un Plan pour une concurrence loyale** a été signé **le 5 juillet 2017** entre le secrétaire d'État à la lutte contre la fraude sociale, le SIRS (au nom du CLS, de l'ONSS, de l'ONEM, de l'INASTI et de l'INAMI) et les partenaires sociaux du secteur funéraire (FUNEBRA, CSC et FGTB).

Le dumping social et la fraude sociale sont des concepts liés qui ont tous deux pour conséquence :

- une atteinte aux droits sociaux des travailleurs salariés et/ou des indépendants ;
- un manque de recettes pour l'Etat.

Ces *Guidelines* relatives à l'interprétation de la réglementation belge par les services d'inspection" visent à formuler des lignes directrices claires tant pour les entreprises funéraires que pour les partenaires sociaux. Tous les services d'inspection concernés appliquent ces directives de manière uniforme afin de créer des conditions équitables pour toutes les parties au sein du secteur funéraire.

⚠ **Attention** : étant donné qu'il n'y a (presque) pas de travailleurs détachés occupés dans le secteur funéraire sur le territoire belge, aucun élément relatif au dumping social n'a été repris dans ces *Guidelines*.

2. BASE LEGALE

Les présentes guidelines reposent sur les dispositions légales suivantes :

- loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés ;
- loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail ;
- loi sur les relations de travail (loi-programme (I) du 27 décembre 2006) ;
- loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés d'exécution y compris le Code du bien-être au travail (MB 2/6/2017) ;
- loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale;
- loi programme du 22 décembre 1989 ;
- loi programme du 26 décembre 2022 ;
- loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- convention collective de travail sectorielle du 19 février 2024 concernant les flexi-jobs dans les entreprises de pompes funèbres ainsi que plusieurs CCT ;
- Convention collective de travail sectorielle du 19 février 2024 relative aux conditions de rémunération et de travail ;
- Convention collective de travail sectorielle du 9 janvier 2023 concernant les travailleurs occasionnels dans les entreprises de pompes funèbres (cf. site Recherche CCT | SPF ETCS) ;

3. CONTENU

3.1. DROIT DE SÉJOUR

3.1.1. CITOYEN DE L'UNION

3.1.1.1. Droit de séjour - 3 mois

Tout citoyen de l'Union a le droit de séjourner en Belgique pour une période maximale de trois mois, quel que soit le motif du séjour, et après avoir accompli un minimum de formalités.

Formalités

- L'intéressé séjourne dans un hôtel, une auberge de jeunesse, un camping ou toute autre maison soumise à la réglementation relative au contrôle des voyageurs → aucune formalité ;
- L'intéressé réside dans un organisme privé :

  Il doit se présenter à l'administration communale du lieu où il[1] réside dans les 10 jours suivant son arrivée et signaler sa présence.
  Il recevra une déclaration de présence (Annexe 3ter).

Pour plus d'informations :

↳ https://dofi.ibz.be/fr/themes/citizens-european-union/right-entry-and-residence/right-entry-and-residence-belgium-eu-2

3.1.1.2. Droit de séjour + 3 mois

Un citoyen de l'Union a le droit de séjourner en Belgique pendant plus de trois mois si :

- il est travailleur salarié ou
- il est indépendant, ou
- il vient en Belgique pour y chercher du travail, ou
- il dispose de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'aide sociale en Belgique pendant son séjour et disposer d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques en Belgique, ou
- s'il est inscrit dans un établissement d'enseignement organisé, reconnu ou subsidié par les pouvoirs publics pour y suivre, à titre principal, un cycle d'études, en ce compris une formation professionnelle, et s'il bénéficie d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques en Belgique, et s'il assure, par une déclaration ou tout autre moyen équivalent de son choix, qu'il dispose de ressources suffisantes afin de ne pas devenir une charge pour le système d'aide sociale en Belgique au cours de son séjour.

Formalités

L'intéressé doit demander son inscription auprès de l'administration communale du lieu où il réside dans les trois mois qui suivent son arrivée en Belgique.

Il recevra une attestation d'enregistrement (Annexe 8).

Pour plus d'informations :

↳ https://dofi.ibz.be/fr/themes/citizens-european-union/right-entry-and-residence/right-entry-and-residence-belgium-eu-1

[1] Dans un souci de lisibilité, il a été décidé d'utiliser uniquement la forme masculine dans ce texte.

3.1.1.3. Ressortissants de pays tiers

Si des habitants non européens souhaitent venir travailler en Belgique, ils devront demander un visa de long séjour auprès de l'ambassade belge compétente pour le pays où ils résident.

L'intéressé doit se présenter à l'administration communale du lieu où il réside dans les 8 jours suivant son arrivée en Belgique pour demander son inscription au Registre des étrangers et la délivrance d'un permis unique (il s'agit de la combinaison d'un permis de séjour et d'un permis de travail).

Pour plus d'informations :

- https://dofi.ibz.be/fr/themes/ressortissants-dun-pays-tiers

3.2. TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le travail intérimaire est autorisé dans les cas suivants :

a) Remplacement temporaire d'un travailleur permanent

- dont le contrat de travail a été temporairement suspendu (par exemple pour cause de maladie, de congé de maternité, d'interruption de carrière, etc.), sauf en cas de manque de travail résultant de causes économiques ou en cas d'intempéries ou
- dont le contrat de travail a pris fin ; ou
- dont le statut juridique a été réglementé unilatéralement par le gouvernement (par exemple, détention ou collocation).

b) Augmentation temporaire du travail.

c) Travail exceptionnel.

Pour une description détaillée des activités couvertes par ce terme -> voir les articles 6 et 12 à 18 de la CCT n° 108 du 16 juillet 2013 du CNT relative au travail temporaire et au travail intérimaire (voir http://www.cnt-nar.be> Documents > CCT par numéro).

d) Dans le cadre de l'afflux, qui implique le recours au travail intérimaire pendant le processus de sélection visant à pourvoir définitivement un poste vacant (bien que limité en termes de nombre de tentatives et de durée).

Pendant la période pendant laquelle l'intérimaire travaille pour l'utilisateur, ce dernier est responsable envers l'intérimaire de l'application correcte des dispositions légales directement liées à l'exécution effective du travail de l'intérimaire sur le lieu de travail, ainsi que des dispositions légales liées à la protection du travail sur le lieu de travail (art. 19 de la loi sur le travail intérimaire).

Il s'agit des dispositions relatives à la lutte contre la discrimination, à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, à la durée du travail, aux jours fériés, au repos dominical, au travail des femmes, à la protection de la maternité, à la protection des mères allaitantes, au travail des jeunes, au travail de nuit, à la réglementation du travail, aux dispositions relatives au contrôle des prestations des travailleurs à temps partiel telles que prévues aux articles 157 à 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989, les dispositions relatives au contrôle des prestations des travailleurs flexi-job prévues à l'article 24 de la loi du 16 novembre 2015 portant des dispositions diverses en matière sociale, les dispositions relatives à la tenue d'un registre de l'aménagement du temps de travail dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, les dispositions relatives à la conservation de la convention de travail de l'étudiant employé au lieu où l'étudiant est employé et à la prise des mesures nécessaires pour que la convention de travail de cet étudiant soit tenue à tout moment à la disposition des fonctionnaires et agents chargés du contrôle, à la santé et la sécurité des travailleurs, à la salubrité du travail et des lieux de travail.

Cela implique notamment que l'utilisateur est responsable du respect de la législation et de la réglementation en matière de durée du travail sur le lieu de travail.

Cela implique que l'utilisateur est responsable du respect des limites maximales de la durée du travail et des règles relatives à la publication des horaires et à l'enregistrement des heures supplémentaires (complémentaires) pour le travailleur intérimaire qui travaille pour lui.

Cela implique en outre que l'utilisateur doit veiller à ce que, sur le lieu de travail, un horaire de travail - indiquant l'heure de début et de fin du travail à effectuer par le travailleur intérimaire - soit publié pour le travailleur intérimaire (de préférence dans le contrat de travail temporaire), que cet horaire de travail peut être présenté à tout moment aux agents de contrôle des services d'inspection compétents (éventuellement par voie numérique) et que les heures de début et de fin du travail effectué par le travailleur intérimaire à temps partiel en dehors du planning de travail prévu pour lui sont consignées dans un document de dérogation ou par un autre dispositif de contrôle offrant les mêmes garanties de contrôle, au plus tard au moment où ces activités de travail commencent et se terminent respectivement.

L'utilisateur et l'intérimaire sont considérés comme engagés dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée lorsque :

- l'utilisateur continue à occuper un intérimaire alors que l'entreprise de travail intérimaire lui a notifié sa décision de retirer ce travailleur;
- l'utilisateur occupe un intérimaire en dehors des cas légalement autorisés;
- l'utilisateur communique à l'entreprise de travail intérimaire des informations erronées en ce qui concerne le nombre d'intérimaires déjà employés chez lui dans le cadre du motif d'insertion, ce qui entraine un dépassement du nombre maximal d'intérimaires auxquels on peut faire appel sur la base de ce motif.

La durée du travail intérimaire est toujours limitée et certaines formes nécessitent certaines procédures (de consultation) ou notifications.

Pour plus d'info :

↳ Travail intérimaire| Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (belgique.be.)

Seules les entreprises de travail intérimaire agréées peuvent s'occuper de travail intérimaire en Belgique.

Vous trouverez la liste des entreprises de travail intérimaire online via:

- Flandre

  ↳ https://www.vlaanderen.be/fr/travailler/agrement-des-agences-de-travail-interimaire/agences-de-travail-interimaire-agreees

- Bruxelles

  ↳ http://werk-economie emploi.brussels/documents/16195/34537/Lijst+uitzendbureaus+toegekend+in+het+RBC/b2724962-8d95-4a35-849a-2b9bc352af55

- Wallonie

  ↳ http://emploi.wallonie.be/files/PublicationsDEI/AGR_PUBL_EMPLOI_PLAC.XML

Il existe une obligation pour les employeurs d'informer les organes de consultation (CPPT – Conseil d'entreprise)

3.3. MISE À DISPOSITION INTERDITE

Il est question de mise à disposition de travailleurs lorsqu'un employeur prête ses travailleurs à une tierce personne qui utilise les services de ces travailleurs et exerce sur eux (une partie) de l'autorité normalement exercée par l'employeur lui-même.

Dans ce contexte, on utilise parfois aussi le terme de "prêt de personnel".

Le prêt de personnel avec transfert de l'autorité patronale est **interdit** en Belgique, sauf dans les cas exceptionnels prévus par la loi

↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/mise-disposition-de-travailleurs?id=3470

Conséquences : Lorsqu'un utilisateur fait exécuter un travail par des travailleurs mis illégalement à sa disposition, l'utilisateur et ces travailleurs sont considérés comme liés par un contrat de travail à durée indéterminée dès le début de l'exécution du travail.

En outre, l'utilisateur et la personne qui a illégalement mis les travailleurs à disposition sont solidairement responsables du paiement des cotisations sociales, des salaires, des indemnités et des avantages découlant de ce contrat de travail à durée indéterminée.

Les travailleurs eux-mêmes peuvent mettre fin à ce contrat sans préavis et sans indemnité. Ils peuvent exercer ce droit jusqu'à la date à laquelle ils ne seraient normalement plus mis à la disposition de l'utilisateur.

Le travail intérimaire régulier qui s'effectue par l'intermédiaire d'agences d'intérim reconnues respectivement par les régions flamande, Bruxelles-Capitale ou wallonne constitue une exception à l'interdiction de détachement.

Il existe une obligation pour les employeurs d'informer les organes de concertation (CPPT - Conseil d'entreprise) sur les sous-traitants.

Un document type a été réalisé du côté des employeurs pour la collaboration entre entreprises funéraires (= sous-traitance).

Question

Il y a 2 entreprises qui travaillent dans le secteur en tant qu'agence d'intérim. Qu'en est-il des entreprises qui travaillent exclusivement avec elles et n'emploient pas d'autres travailleurs/travailleurs occasionnels ?

Réponse

Une entreprise sans personnel peut faire appel à des intérimaires à condition que l'un des motifs légaux de l'intérim (ex : accroissement temporaire du travail) soit respecté et à condition que la durée maximale et les éventuelles procédures d'intérim soient respectées. Cela doit donc être examiné au cas par cas.

3.4. DURÉE DU TRAVAIL

Par temps de travail on entend le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur.

Le principe général est que la durée du travail ne peut excéder huit heures par jour ou quarante heures par semaine, ou au maximum les limites inférieures déterminées dans le cadre de la réduction collective du temps de travail.

Cette réglementation s'applique à TOUS les employeurs opérant en Belgique, y compris les employeurs étrangers.

Ces aménagements horaires peuvent être introduits en modifiant le règlement de travail. Lorsqu'il s'agit d'un régime de travail impliquant du travail de nuit (c'est-à-dire des horaires dans lesquels une partie de la prestation de travail est effectuée entre minuit et 5 heures), une CCT doit être conclue avec les organisations représentées dans la délégation syndicale.

La CCT sectorielle du 19/02/2024 relative aux conditions de rémunération et de travail le prévoit. Dans certains cas, des dérogations sont possibles sous réserve d'un accord préalable et dans la mesure où la durée du travail est limitée à 11 heures par jour et à 50 heures par semaine.

Une grande flexibilité permet de dépasser les limites normales du temps de travail. Par souci de clarté, voici toutes les conditions attachées à la grande flexibilité :

- limite journalière maximale : 11h ;
- limite hebdomadaire maximale : 50h ;
- tous les horaires doivent être prévus dans le règlement de travail (heures de début et de fin du

travail et des pauses) ;

- le règlement de travail doit mentionner ce système ;
- la période de référence est au maximum d'une année civile ;
- la durée moyenne de travail de 38 heures doit être respectée au cours de la période de référence.

Repos compensatoire

Dans la plupart des cas où le dépassement des limites normales du temps de travail est autorisé, que ce soit dans le cadre des régimes de travail ordinaires ou des heures supplémentaires, un repos compensatoire doit être accordé afin que la durée hebdomadaire normale du travail soit respectée sur une période de référence. Cette période de référence est en principe d'un trimestre. Elle peut être portée à un an maximum par arrêté royal, par une convention collective de travail ou, si cette entreprise ne peut se prévaloir d'un tel arrêté royal ou d'une telle convention collective de travail, par le règlement de travail de l'entreprise. La CCT sectorielle du 19/02/2024 relative aux conditions de rémunération et de travail prévoit un an.

Heures supplémentaires - sursalaire

Lorsque les limites normales de la durée du travail sont dépassées, le travailleur a droit au paiement d'heures supplémentaires ou à un repos compensatoire selon le système choisi par l'employeur

Les heures supplémentaires sont payées à un montant supérieur d'au moins 50 % au salaire normal (pour les heures supplémentaires effectuées les jours de travail normaux (samedi inclus) et s'élèvent à 100 % pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche et les jours fériés.

Heures supplémentaires volontaires 180h

Un travailleur peut effectuer un maximum de 180 heures supplémentaires volontaires (au sens de l'article 25bis du Code du travail) sur base annuelle (ce quota doit être considéré par chaque employeur). Un sursalaire est dû pour ces heures supplémentaires volontaires mais le travailleur n'est pas tenu de rattraper ces heures supplémentaires et peut se les faire payer immédiatement (ou les déposer sur son compte épargne carrière si cela est prévu).

Ce dépassement du temps de travail n'est possible qu'à l'initiative du travailleur et avec son accord écrit préalable pour une durée de 6 mois renouvelable et dans la mesure où l'employeur souhaite que ces heures soient effectuées.

Pour information, les heures supplémentaires volontaires ne sont pas liées aux nouveaux régimes de travail.

La convention collective sectorielle du 19/02/2024 relative aux conditions de rémunération et de travail relative à la "grande flexibilité" (CCT 186786/CO/320 van 19/02/24) prévoit le cadre dans lequel de nouvelles formes de régimes de travail peuvent être introduites (pour plus de détails, voir la CCT). L'introduction de cette (ces) autre(s) forme(s) de grande flexibilité n'est normalement possible qu'après l'approbation (tacite) de la Commission paritaire.

↳ voir https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/nouveaux-regimes-de-travail

Pauses et interruptions de travail

Lorsque le temps de travail dépasse six heures, le travailleur doit bénéficier d'une pause.

La durée et les modalités d'octroi de cette pause sont fixées dans une convention collective de travail, qui peut être conclue au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. En l'absence de convention collective de travail, un quart d'heure de pause est accordé au plus tard lorsque la durée des services atteint six heures.

Par pause de travail, il faut comprendre : la pause de repos minimale dont bénéficient les travailleurs entre deux périodes de travail.

Chaque travailleur a droit à une pause de travail d'au moins 11 heures consécutives par période de 24 heures, c'est-à-dire entre deux prestations de travail quotidiennes.

Le repos dominical et la pause quotidienne de 11 heures doivent être cumulés pour que le travailleur ait droit à une pause hebdomadaire de 35 heures (consécutives).

La convention collective sectorielle du 19/02/2024 relative aux conditions de rémunération et de travail prévoit 1 week-end de congé par mois.

Réduction de la durée de travail

Les limites maximales de la durée de travail, telles que déterminées par la législation, peuvent être réduites par une convention collective déclarée d'application générale. Cette réduction du temps de travail ne peut entraîner aucune diminution de la rémunération.

D'autres instruments, comme entre autres le règlement de travail, peuvent également réduire les heures de travail, mais cette réduction n'affecte pas les limites légales (et par conséquent n'affecte pas l'octroi d'un repos compensatoire ni l'octroi du paiement des heures supplémentaires) et ne garantit pas le maintien du salaire.

Travail les samedis, dimanches, jours fériés et jours de repos

Le travail les samedis, dimanches, jours fériés et jours de repos est en principe interdit, sauf si des raisons légales le permettent.

Les jours fériés supplémentaires sont le 11 juillet, le 27 septembre ou le 15 novembre.

Le travail pendant les services de garde, pour le travail de nuit et le travail le dimanche et les jours fériés.

L'interdiction du travail de nuit et l'interdiction de travailler le dimanche et/ou les jours fériés seront levées pour le secteur pour les travailleurs enrôlés dans un service de garde.

Une indemnité forfaitaire de garde sera versée à raison d'1 heure par tranche de 30 heures de garde. L'indemnité de garde est égale au salaire horaire de la catégorie 1 dans la semaine de 38 heures avec 20 ans d'ancienneté.

A cela s'ajoute la levée de l'interdiction du travail de nuit et du travail le dimanche et les jours fériés pour les petites entreprises employant au maximum 2 ETP en contrat de travail à durée indéterminée. Dans ces entreprises, seuls les travailleurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à mi-temps maximum peuvent travailler la nuit ou les dimanches et jours fériés maximum cinq (5) fois par an. Le travailleur est libre d'accepter ou non cette demande et reçoit 1 heure de salaire supplémentaire par prestation. La prestation effective est rémunérée, comme pour les gardes.

Le travail de nuit ainsi que les dimanches et jours fériés est autorisé pour le statut spécifique des travailleurs occasionnels. Toutes les heures travaillées pendant la nuit et les dimanches et jours fériés sont rémunérées à 150%.

Il existe une compensation supplémentaire pour le travail de nuit entre 22h et 6h : 1 heure de salaire par prestation (en plus de la compensation existante du salaire pour les heures effectuées).

N.B. Les employeurs étrangers doivent également respecter toutes ces règles.

3.5. CORESPONSABILITÉ - RESPONSABILITÉ SOLIDAIRE

3.5.1. RESPONSABILITE SOLIDAIRE EN CAS DE MISE A DISPOSITION INTERDITE (ARTICLE 31/32 DE LA LOI SUR LE TRAVAIL INTERIMAIRE)

L'utilisateur et l'employeur sont solidairement responsables du paiement des cotisations de sécurité sociale, des salaires, des indemnités et des avantages découlant du contrat de travail (qui lie l'utilisateur au travailleur). Cette disposition s'applique pendant toute la durée de la mise à disposition c'est-à-dire la période pendant laquelle le travailleur intérimaire a été actif chez le client/utilisateur.

Cette responsabilité peut être invoquée dans n'importe quelle situation, car elle a une base légale en dehors de la loi sur la protection de la rémunération.

Par "*mise à disposition*" on entend la situation dans laquelle un travailleur est prêté par son employeur à un utilisateur qui occupe ce travailleur et exerce sur lui toute partie de l'autorité de l'employeur qui appartient normalement à l'employeur lui-même.

Une telle méthode de travail peut, dans la pratique, donner lieu à des abus, qui ont pour conséquence que le travailleur ne reçoit pas la rémunération à laquelle il aurait normalement droit s'il avait été occupé de manière permanente par l'utilisateur.

C'est pourquoi la Belgique interdit la mise à disposition de travailleurs. Cette interdiction figure dans la **loi du 24 juillet 1987** sur le travail temporaire, le travail intérimaire et à la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs.

Conformément à la loi du 24 juillet 1987, l'utilisateur est considéré comme n'exerçant pas d'autorité patronale sur les travailleurs mis à sa disposition dans les deux cas suivants :

1. l'utilisateur donne des instructions en vue de respecter ses obligations en matière de bien-être au travail, et
2. l'utilisateur donne d'autres instructions au travailleur mis à sa disposition, pour autant que les conditions suivantes soient *cumulativement* respectées :
    - les instructions doivent faire l'objet d'un accord écrit entre l'utilisateur et l'employeur des travailleurs mis à disposition
    - cet accord écrit doit contenir une description explicite et détaillée de ces instructions ;
    - l'exécution effective de l'accord écrit doit respecter intégralement les dispositions de l'accord écrit précité ;
    - le droit de l'utilisateur de donner des instructions ne doit en aucun cas éroder l'autorité de l'employeur.

Les types d'instructions visés aux 1° et 2° ne constituent pas, dans les conditions fixées, l'exercice d'une quelconque autorité patronale, de sorte qu'il n'y a pas, dans ce cas, de mise à disposition interdite au sens de la loi du 24 juillet 1987.

En revanche, toute instruction ne répondant pas aux conditions fixées sera considérée comme un exercice de l'autorité patronale par l'utilisateur, ce qui constituera par conséquent une mise à disposition interdite.

Pour plus de détails, voir :

↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/mise-disposition-de-travailleurs

3.5.2. CORESPONSABILITE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

3.5.2.1. Champ d'application de la loi sur le Bien-être

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a un large champ d'application en raison de la notion élargie de "travailleur", à savoir :

- les personnes qui, en dehors d'un contrat de travail, exécutent un travail sous l'autorité d'une autre personne ;
- les personnes suivant une formation professionnelle dont le programme d'études prévoit une forme de travail, qui peut ou non être exercé dans l'établissement de formation ;
- les personnes liées par un contrat d'apprentissage ;
- les stagiaires ;
- les élèves et les étudiants suivant un cycle d'études dont le programme de formation prévoit une forme de travail à effectuer dans l'établissement d'enseignement .

Pour plus d'infos voir :

↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/role-et-statut-des-acteurs-de-la-0

3.6. LUTTE CONTRE LE FAUX TRAVAIL INDÉPENDANT - LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL

3.6.1. FAUX TRAVAIL INDEPENDANT

3.6.1.1. Définitions

Aidant

Un aidant est une personne physique qui, en Belgique, assiste ou remplace un indépendant (entreprise individuelle) dans l'exercice de sa profession sans être liée à l'indépendant par un contrat de travail.

Associé actif

Un associé actif est un associé qui exerce une activité dans une société pour rentabiliser le capital qui lui appartient en partie. Cette activité est exercée en dehors de tout lien de subordination. Il ne s'agit donc pas d'un travailleur salarié. L'intéressé peut également avoir un mandat au sein de la société, mais cela n'est pas nécessaire. Un travailleur peut aussi être un associé silencieux, en réalité, pour que l'autorité soit effective, ce n'est possible qu'en tant qu'actionnaire minoritaire.

3.6.1.2. Contrôle

Lorsqu'un indépendant travaille avec de nombreux aidants, on peut se demander si ces personnes répondent toujours à la définition d'aidant ; cette situation génère un soupçon de faux travail indépendant. Dans ce cas, les services d'inspection peuvent procéder à un contrôle de l'application de la loi sur les relations de travail et requalifier la relation de travail.

Lorsqu'une entreprise fonctionne avec de nombreux associés actifs, dont certains n'ont qu'une seule part dans la société et ont une contribution ou une participation très limitée ou inexistante dans l'entreprise, cela peut indiquer que ces personnes ne répondent pas à la définition d'associé actif et un soupçon de faux travail indépendant peut apparaître (l'"animus societatis" fait défaut) et la question se pose de savoir s'il s'agit bien de travailleurs indépendants. Dans ce cas, les services d'inspection peuvent procéder à un contrôle de l'application de la Loi sur les relations de travail et requalifier la relation de travail.

Pour plus d'informations sur la Loi sur les relations de travail, voir :

↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/conclusion-du-contrat-de-travail/elements-constitutifs-du-contrat-de-0?id=42058

↳ https://commissionrelationstravail.belgium.be/fr/index.htm

3.7. QU'EN EST-IL DU STATUT DE DIRIGEANT – FONCTION DE CADRE ?

3.7.1. CADRE JURIDIQUE ET JURISPRUDENCE

Le champ d'application de la réglementation sur le temps de travail telle que prévue dans la loi sur le travail concerne généralement les travailleurs et les employeurs. L'article 3 de la loi sur le travail exclut sélectivement certains groupes de certaines règles sur les heures de travail.

Certaines dispositions du chapitre III ne s'appliquent pas aux travailleurs désignés par le Roi pour occuper un poste de direction ou de confiance. Ces dispositions contiennent les règles relatives à la durée du travail, au travail de nuit, le repos dominical, au respect des horaires, aux périodes de repos et aux pauses. Il en résulte, entre autres, que ces personnes ne sont pas soumises aux limites prescrites en matière de durée du travail et n'ont donc pas droit à la récupération des heures supplémentaires ou à leur paiement.

L'AR du 10/02/1965 précise exactement comment l'expression "personnes investies d'un poste de direction ou de confiance" doit être interprétée. L'AR est à son tour réinterprété dans une vaste jurisprudence. Les concepts de "poste de direction" et de "poste de confiance" sont considérés par la jurisprudence comme n'étant pas interchangeables.

Par exemple, un travailleur qui est la seule personne de l'entreprise chargée de la comptabilité et qui accomplit sa tâche de manière autonome et sans aucun contrôle doit être considéré comme occupant un poste de confiance.

L'article 2 de l'AR contient une liste de différentes parties, dont la première qui s'applique à tous les secteurs (I.) et les sept suivantes uniquement à certains groupes professionnels (II. à VIII.).

L'article 2, I. de l'AR comprend non seulement des fonctions spécifiques, mais aussi une formulation plus générale qui pourrait potentiellement permettre à ces catégories d'être utilisées comme "dispositions fourre-tout", malgré la pratique/jurisprudence établie qui consiste à interpréter l'AR comme une disposition exceptionnelle. Un exemple de groupe formulé au sens large est celui des " personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail de l'article 2. I, 6). Ici, l'exécution de cette tâche de contrôle en dehors des heures normales de travail est une condition supplémentaire pour que le terme "personnel dirigeant" s'applique.

Le caractère contraignant de la loi sur le travail a d'autres conséquences que l'interprétation restrictive de l'AR du 10/02/1965. Par exemple, conformément à l'article 51 de la loi sur les conventions collectives, il est impossible d'annuler le champ d'application de l'AR du 10/02/1965 de manière conventionnelle dans une convention collective déclarée de force obligatoire générale ou dans un contrat de travail conclu individuellement. Il n'est donc de toute façon pas possible de soumettre les travailleurs occupant un poste de confiance aux règles relatives à la durée du travail, comme décidé par la Cour de cassation en 2000. Par ailleurs, l'inverse est également vrai : il ne suffit pas de qualifier formellement ou contractuellement une fonction de direction ou de confiance pour l'exempter des dispositions relatives à la durée du travail.

Attention : Ce qui précède ne signifie pas que le personnel de direction ne peut jamais faire valoir un droit, par exemple, au sursalaire. La loi sur le travail ne donne pas droit aux travailleurs occupant un poste de direction ou de confiance à une rémunération pour les heures supplémentaires, mais la jurisprudence leur permet de réclamer des congés compensatoires ou un complément de salaire sur une base différente. Ainsi, les parties peuvent, sur base d'un accord, compenser les prestations supplémentaires par du repos ou des avantages en nature (sans que cela ne constitue un sursalaire). En vertu du principe de bonne foi et d'équité, une rémunération supplémentaire peut également être réclamée si la rémunération forfaitaire convenue n'est pas proportionnelle au travail effectué. Le paiement d'heures supplémentaires ne remet pas en cause la qualification de personnel dirigeant et l'exclusion des dispositions relatives à la durée du travail de la loi sur le travail.

3.8. LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et ses arrêtés

d'exécution (y compris le Code du bien-être au travail (publication MB 2/6/2017) s'appliquent Intégralement.

Quelques exemples :

- Loi sur le Bien-être :
  - ⇨ Travailler avec des tiers y compris des indépendants (Chapitre IV)
    - – Responsabilité du donneur d'ordre : exclusion des entreprises/indépendants qui ne sont pas en ordre avec la législation (par exemple, examens médicaux, services de prévention, contrôles des équipements de travail en vertu de la législation belge).
  - ⇨ Violence, harcèlement moral et prévention du harcèlement sexuel au travail (Chapitre V)
  - ⇨ Services de prévention (Chapitre VI)
  - ⇨ Accidents du travail graves (Chapitre XI bis)
    - – Enquête par le conseiller en prévention (niveau I ou II) ;
    - – Désignation éventuelle d'un expert par l'inspection .
- Code du bien-être au travail
  - ↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/principes-generaux/code-du-bien-etre-au-travail
  - ⇨ Obligation pour tout employeur de procéder à une analyse des risques et de prendre des mesures incluant des instructions et des formations (formalisées dans un plan global de prévention) (Livre I, Titre 2)
  - ⇨ Surveillance de la santé (Livre I, Titre 4)
  - ⇨ Accidents du travail graves (Livre I, Titre 6)
    - – Déclaration à l'inspection du travail ;
    - – Enquête par un conseiller en prévention (niveau I ou II) par un service interne ou externe.
  - ⇨ Les équipements de travail (Livre IV), y compris :
    - – Généralités (Titres 1 et 2) ;
    - – Équipements de travail mobiles (Titre 3) ;
    - – Levage de charges (Titre 4) ;
  - ⇨ Facteurs environnementaux : e.a. le bruit et les vibrations (Livre V) ;
  - ⇨ Agents chimiques, cancérogènes et mutagènes (Livre VI, Titres 1 et 2) ;
  - ⇨ Agents biologiques (Livre VII) ;
  - ⇨ Personnel propre, pas de travailleurs intérimaires ;
  - ⇨ Protection collective et individuelle et vêtements de travail (Livre IX).

3.9. CHÔMAGE TEMPORAIRE

'Dans quels cas les travailleurs peuvent-ils être mis temporairement au chômage ?'

Si les travailleurs ne peuvent pas continuer à travailler en raison du mauvais temps, l'employeur peut les mettre en chômage temporaire **pour cause d'intempéries**.

L'employeur peut également introduire un régime de chômage temporaire **en raison d'un manque de travail** s'il ne peut plus maintenir le rythme de travail existant dans son entreprise. Cette situation doit être

temporaire et due à des facteurs économiques.

En outre, les travailleurs peuvent être en chômage temporaire **en raison d'un accident technique**. Il doit s'agir d'un événement imprévisible qui rend totalement impossible la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

Les autres situations possibles sont la force majeure, la fermeture collective, la grève et le lock-out.

Le travailleur en chômage temporaire dont l'exécution du contrat de travail est temporairement suspendue, en tout ou en partie, peut bénéficier des allocations de chômage pendant cette période de suspension.

'Le travail normalement effectué par des travailleurs en chômage temporaire peut-il être sous-traité à des tiers ?'

La réponse à cette question est : *Non.*

Conformément à l'article 2 de la CCT n° 53, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 02.04.1993, le travail normalement effectué par des travailleurs en chômage temporaire ne peut être sous-traité par leur employeur à des tiers pendant la période de chômage temporaire.

Ainsi, un employeur ne peut pas faire exécuter le travail par des tiers tels que des travailleurs intérimaires, des étudiants ou des travailleurs détachés. Il arrive également que le travail faisant l'objet d'un chômage temporaire soit confié à un sous-traitant qui utilise une main-d'œuvre moins chère.

En agissant de la sorte, l'employeur apporte lui-même la preuve réelle qu'il n'y a pas d'intempéries, de raisons économiques, d'accident technique ou autres qui rendent le travail impossible.

L'ONEM peut toujours vérifier l'exactitude du motif de suspension et, le cas échéant, refuser la notification de chômage temporaire. Les allocations de chômage indûment perçues peuvent dès lors être éventuellement récupérées et l'employeur ainsi tenu de payer le salaire.

En outre, si un inspecteur social peut prouver, à la suite d'un contrôle, que des tiers effectuent le travail de travailleurs en chômage temporaire pendant la période de chômage temporaire, il peut dresser un procès-verbal pour déclaration inexacte en matière de chômage temporaire du ou des travailleur(s) (article 226, premier alinéa, 1°, c du Code Pénal Social).

'Quelles sont les formalités à accomplir par l'employeur ?'

Le tableau suivant énumère les formalités les plus importantes.

	Communication préalable	**Communication le 1er jour de chômage effectif du mois**	**Déclaration des risques sociaux (heures chômage temporaire)**	**Déclaration du risque social 2 (demande d'allocation)**
Intempéries	Non	Entre le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant (*)	Après la fin du mois	Le 1er jour de chômage temporaire dans l'entreprise (**)

Manque de travail	Oui En cas de suspension totale, 4 jours ouvrables avant le 1er jour de chômage prévu En cas de travail à temps partiel, au moins 7 jours calendaires avant le 1er jour de chômage prévu	Entre le 5e jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant (*)	Après la fin du mois	Le 1er jour de chômage temporaire dans l'entreprise (**)
Accident technique	Oui Au plus tard le 1er jour ouvrable qui suit l'accident technique	Entre le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant (*)	Après la fin du mois	Le 1er jour de chômage temporaire dans l'entreprise (**)

(*) Par jour *ouvrable précédant ou suivant*, on entend tous les jours de la semaine à l'exclusion des week-ends, des jours fériés, des jours de remplacement de jours fériés et des jours de pont.

(**) ou de modification liée à la fraction d'occupation ou l'interruption des heures de chômage temporaire d'au moins 36 mois, ou en cas de chômage temporaire dû à un manque de travail pour des raisons économiques, si le droit aux allocations n'a pas encore été déterminé suite à une précédente demande d'allocations de chômage temporaire.

De plus amples informations sont disponibles à l'adresse suivante :

- https://www.onem.be/employeurs/chomage-temporaire
- https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm

Liens utiles ONEM

- https://www.onem.be/documentation/faq/faq-chomage-temporaire
- https://www.onem.be/documentation/feuilles-info-employeurs
- https://www.onem.be/onem-tech

Pour plus de questions sur le chômage temporaire, utilisez le formulaire de contact - Employers | ONEM.

'Si l'employeur n'accomplit pas ces formalités, quelles en sont les conséquences ?'

L'absence de communication, ou une communication tardive/prématurée par rapport aux délais repris dans le tableau ci-dessus entraînera l'obligation pour l'employeur de payer le salaire pour une partie ou la totalité de la période de suspension.

3.10. POUVOIRS RÉGIONAUX

Il s'agit de la compétence en matière de réglementation des permis de travail, de la reconnaissance des agences intérimaires et des cartes professionnelles.

3.10.1. LA COMMUNAUTE FLAMANDE

3.10.1.1. Agrément des agences intérimaires

A. Quiconque souhaite faire appel à des travailleurs intérimaires en Région flamande ne peut le faire que par l'intermédiaire d'une agence intérimaire agréée par la Région flamande. Cette règle s'applique aussi bien aux agences intérimaires belges qu'étrangères.

Tant l'utilisateur que l'agence intérimaire doivent respecter la législation fédérale applicable en matière de travail et les dispositions sociales, ainsi que celles contenues dans les conventions collectives de travail (qu'elles soient générales ou spécifiques au secteur intérimaire).

B. Pour la Région flamande, la reconnaissance, les conditions et la procédure sont définies dans le décret du 10 décembre 2010.

3.10.1.2. Réglementation au niveau des permis de travail et des cartes professionnelles.

1. La sixième réforme de l'État a régionalisé aussi bien le pouvoir normatif que le contrôle des permis de travail (emploi de travailleurs intérimaires étrangers) et des cartes professionnelles (travail indépendant des étrangers).

Cela signifie que les régions sont compétentes aussi bien pour la réglementation que pour le contrôle. Les services d'inspection sociale fédéraux désignés restent également compétents.

2. Les modifications (tant pour les permis de travail que pour les cartes professionnelles) ont été introduites, pour la Région flamande, par le décret du 23 décembre 2016 portant exécution de la sixième réforme de l'État et portant diverses dispositions relatives au domaine stratégique de l'Emploi et de l'Economie sociale (M.B. 9.02.2017). Ce décret modifie certaines dispositions de la loi du 30 avril 1999 (travailleurs) et de la loi du 19 février 1965 (activité indépendante) pour la Région flamande.

3. Concrètement, cela signifie que pour l'emploi de main d'œuvre étrangère - permis de travail A et B - les régions sont pleinement compétentes. Pour les permis de travail et l'accès au marché du travail qui peuvent être accordés sur base de situations de séjour spécifiques (le permis de travail C, par exemple pour les étudiants, les demandeurs d'asile, etc.), la compétence (normalisation) reste du ressort de l'autorité fédérale.

4. Toute personne souhaitant employer de la main-d'œuvre étrangère ou exercer une activité indépendante doit, sous réserve des dérogations prévues par la loi, disposer du ou des permis de travail ou de la ou des cartes professionnelles nécessaires.

3.10.1.3. Inspection flamande du logement

- https://www.vlaanderen.be/lokaal-woonbeleid/vlaamse-beleidsprioriteiten/beleidsprioriteit-2-de-gemeente-werkt-aan-de-kwaliteit-van-het-woningpatrimonium-en-de-woonomgeving/de-strafrechtelijke-procedure-van-de-vlaamse-wooninspectie.
- https://www.wonenvlaanderen.be/lokale-besturen/de-strafrechtelijke-procedure-van-de-vlaamse- inspection du logement.

Wonen in Vlaanderen - Afdeling Woningkwaliteit
Herman Teirlinckgebouw
Havenlaan 88 (bus 40), 1000 Brussel, België

3.10.2. LA REGION WALLONNE

3.10.2.1. Législation sur l'agrément des agences de travail intérimaire :

- 3 AVRIL 2009. - Décret relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement *(M.B. du 05/05/2009, p. 35038) ;*
- 30 AVRIL 2009. - Arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 24 du décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement *(M.B. du 25/05/2009, p. 38581).*

3.10.2.2. Législation sur les permis de travail

- Code Pénal Social (CPS) du 2 juin 2010, article 175 (M.B. 1/7/2010).

3.10.2.3. Législation sur les cartes professionnelles

- Loi du 19 février 1965 relative à l'exercice, par les étrangers, d'activités professionnelles indépendantes. (coordination officieuse 2016).

3.10.2.4. Inspection wallonne du logement

↳ http://lampspw.wallonie.be/dgo4/site_logement/site/divers?page=salubrite.

SPW Logement
Service Salubrité-Logements
Rue des Brigade d'Irlande 1
5100 JAMBES

3.10.3. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

3.10.3.1. Législation sur l'agrément des agences de travail intérimaire :

- Ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale.

3.10.3.2 Réglementation relative à l'octroi des permis de travail :

- Loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers ;
- Arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers ;
- Arrêté royal du 23 mai 2006 relatif aux modalités d'introduction des demandes et de délivrances des autorisations d'occupation et de permis de travail visés à l'article 38quater, §3, de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers. ;
- Arrêté royal du 7 octobre 2009 portant des dispositions particulières relatives à l'occupation de certaines catégories de travailleurs étrangers.

3.10.3.3. Réglementation relative à la délivrance des cartes professionnelles pour les indépendants (ressortissants de pays tiers)

- Loi du 19 février 1965 relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes ;
- Arrêté royal du 2 août 1985 portant exécution de la loi du 19 février 1965 relative à l'exercice, par les étrangers, des activités professionnelles indépendantes ;
- Arrêté royal du 3 février 2003 dispensant certaines catégories d'étrangers de l'obligation d'être titulaire d'une carte professionnelle pour l'exercice d'une activité professionnelle indépendante.

3.11. STATUT DU TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

Sont visés les entrepreneurs de pompes funèbres de la commission paritaire 320 qui, après un décès, doivent compter sur des prestations imprévues de très courte durée et à des travailleurs de garde sans horaires fixes qui travaillent sur base volontaire au moment d'un décès.

N.B. : les travailleurs intérimaires ne sont pas visés ici.

Les conditions sont les suivantes :

Pour quelles prestations ?

- Transfert de la dépouille, documents, transport de la dépouille ou de l'urne et mise en place dans le véhicule de transfert ou de cérémonie, préparation à la morgue, aménagement d'une chapelle funéraire, accueil dans le centre funéraire et service de café, accompagnement des proches et/ou maintien de la propreté du véhicule de transfert et/ou de cérémonie ;
- Port du cercueil contenant la dépouille ou l'urne contenant les cendres du défunt et placement dans le véhicule de transfert et/ou corbillard; accompagnement également des proches et/ou conduite et entretient du véhicule de transfert et/ou de la voiture de cérémonie ;
- Post-traitement des imprimés de deuil (pliage, sous enveloppe, transport, ...) ;
- Tous 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.

Pendant combien de temps ?

- Le nombre maximum de jours et d'heures pouvant être prestés est fixé par la convention collective de travaille sectorielle du 9 janvier 2023 relative aux travailleurs occasionels dans les entreprise de pompes funèbres qui a été rendue obligatoire par arrêté royal ;
- Les services d'un travailleur occasionnel auprès du même employeur sont limités à un maximum de 200 jours et 800 heures par année civile (sauf pour les retraités qui sont autorisés à dépasser ce maximum) ;
- Le travail de nuit et le travail le dimanche et durant les jours fériés sont autorisés ;
- La durée de chaque période de travail peut être inférieure à trois heures mais ne peut être inférieure à une heure. La durée hebdomadaire de travail d'un travailleur à temps partiel peut être inférieure à 1/3 de celle d'un travailleur à temps plein. La durée moyenne minimale de travail de 25 heures par an applicable aux travailleurs à temps partiel dans le secteur ne s'applique pas aux travailleurs occasionnels.

Deux contrats

La covention-cadre écrite doit être conclu avant la première occupation (et au plus tard au début de cette occupation). En outre, un contrat de travail écrit ou oral pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini doit être conclu pour chaque prestation avec le travailleur engagé.

Une déclaration DIMONA spécifique

Une déclaration DIMONA journalière doit être introduite avec le type de travailleur "*EXT*" et la mention CP 320. Elle doit indiquer l'heure (prévue) de début et de fin des prestations du travailleur occasionnel concerné.

N.B. : Si une même prestation chevauche deux jours, par exemple : début de la prestation le 11/04 à 22:00 et fin de la prestation le 12/04 à 2:00, les données réelles doivent être introduites : date et heure du début de la prestation : 11/04 à 22:00 et date et heure de la fin de la prestation : 12/04 à 2:00.

Modifications possibles de la déclaration DIMONA

1) Est-il possible de modifier l'heure de début

Si les prestations du travailleur commencent plus tôt ou plus tard que l'heure initialement déclarée, l'heure de début doit être modifiée au plus tard au moment du début de ces prestations.

2) Est-il possible de modifier l'heure de fin ?

- Si les prestations se terminent plus tôt que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin effective dans les quelques heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue, mais au plus tard à minuit.
- Si les prestations se terminent plus tard que prévu, vous pouvez déclarer l'heure de fin effective dans les

8 heures suivant l'heure de fin initialement prévue. Si l'heure de fin initiale se situe entre 20 heures et minuit, vous avez jusqu'à 8 heures le lendemain pour communiquer l'heure de fin correcte.

3) Est-il possible de changer de jour ?

- Si l'activité a lieu un jour précédant celui indiqué dans la déclaration, la date peut être modifiée.
- Si la date effective de début des activités est postérieure à la date indiquée dans la déclaration, la déclaration initiale doit être annulée et une nouvelle déclaration doit être introduite avec la nouvelle date.
- Si les activités déclarées pour un jour déterminé n'ont pas lieu, une déclaration d'annulation doit être introduite. Celle-ci doit être faite au plus tard à minuit le jour calendaire auquel les prestations se rapportent.

Enregistrement électronique du temps

Vous devez enregistrer électroniquement le temps de travail (heure de début et fin de chaque prestation) de vos travailleurs occasionnels. À cette fin, vous devez utiliser un système d'enregistrement électronique du temps travail qui enregistre systématiquement le début et la fin de chaque prestation du travailleur occasionnel.

Les données enregistrées sont automatiquement transmises aux autorités compétentes en matière de législation sociale.

La DmfA

Les travailleurs à temps plein sont déclarés en jours uniquement. Pour une activité "*à temps plein*" qui n'atteint pas la durée journalière habituelle de travail, le statut "LP" doit être introduit dans la DmfA pour ces travailleurs afin qu'ils puissent être déclarés en heures (comme dans le cas d'une occupation ordinaire à temps plein avec un contrat de courte durée).
Il n'est pas question de quota, d'assujettissement limité ou de rémunération forfaitaire.

Le salaire horaire minimum correspond au salaire horaire d'un travailleur de catégorie 2 ayant 20 ans d'expérience, selon les barèmes du secteur. L'indexation suit les règles habituelles. Les heures travaillées la nuit, le dimanche et les jours fériés sont rémunérées à 150 %.

3.12. TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Un travailleur à temps partiel est un travailleur dont la durée de travail normale est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein se trouvant dans une situation comparable.

Il n'existe pas, pour les travailleurs à temps partiel, un statut particulier distinct des travailleurs à temps plein. La législation du travail s'applique aussi bien aux travailleurs à temps plein qu'aux travailleurs à temps partiel, bien qu'il existe un régime spécial pour ces derniers, à l'exception des travailleurs à temps partiel occasionnels (voir la section "Statut du travailleur occasionnel").

Les éléments clés du travail à temps partiel sont les suivants :

1) **Un contrat de travail à temps partiel écrit** contenant les données sur l'organisation du travail à temps partiel (le régime de travail et l'horaire de travail convenus).

Le régime de travail à temps partiel définit la durée hebdomadaire des prestations de travail, tandis que l'horaire de travail détermine les jours et les heures où les prestations sont fournies.

Tant le régime de travail à temps partiel que l'horaire de travail peuvent être fixes ou variables. Selon qu'il s'agit d'un horaire fixe ou d'un horaire variable avec un régime de travail fixe ou variable, des règles spécifiques s'appliqueront parfois.

Vous trouverez une explication détaillée sur le site web du SPF ETCS :

↳ https://emploi.belgique.be dans le thème > Réglementation du travail > Travail à temps partiel > Horaires à temps partiel fixes et > Horaires à temps partiel variables.

2) Un règlement du travail

Le règlement du travail doit comprendre un certain nombre de mentions obligatoires, notamment des données relatives au travail à temps partiel.

Lorsque l'employeur occupe un travailleur à temps partiel avec un horaire fixe qui ne s'inscrit pas entièrement dans l'horaire à temps plein qui est repris dans le règlement de travail, cet horaire doit faire l'objet d'une mention distincte dans le règlement de travail.

Lorsque l'employeur emploie un travailleur à temps partiel à horaire variable, le règlement de travail doit fixer un cadre général d'application de l'horaire variable à temps partiel, qui concerne à la fois les limites de variabilité et les conditions dans lesquelles les horaires variables ont été porté à la connaissance du travailleur à temps partiel concerné.

3) Durée minimale de chaque prestation de travail

Qu'il s'agisse d'un contrat de travail à temps plein ou à temps partiel, la durée minimale de chaque contrat de travail est fixée par la législation.

Durée minimale de travail (hebdomadaire)

Dans le cas d'un contrat de travail à temps partiel, la durée de travail hebdomadaire du travailleur ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise. A défaut de travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise, il faut se référer à la durée de travail applicable dans le même secteur d'activité.

Cette règle est souvent appelée '*règle du tiers temps*'.

Des dérogations à cette limite du « tiers-temps » sont possibles :

La CCT sectorielle du 19 février 2024 relative aux conditions de rémunération et de travail dans le secteur prévoit une prestation minimale d'une heure par période de travail et de 25 heures par an.

Art. 15. *§ 1. En application de l'article 182 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée hebdomadaire de travail du travailleur à temps partiel convenue dans le contrat de travail conclu pour le travail à temps partiel peut être inférieure au tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein appartenant à la même catégorie dans l'entreprise.*
§ 2. En application de l'article 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée de chaque période de travail dans l'entreprise peut être inférieure à trois heures, sans être inférieure à une heure.
§ 3. La durée moyenne de travail pour les éventualités visées au présent article est déterminée sur base annuelle et par entreprise en fonction des besoins, une durée de travail de 25 heures sur base annuelle étant garantie.

- ⇨ soit par un arrêté royal ;
- ⇨ soit par une convention collective sectorielle ;
- ⇨ soit par convention collective au niveau de l'entreprise, sous réserve de l'approbation de cette CCT par l'organe paritaire compétent.

Lorsque le contrat de travail à temps partiel fixe des prestations inférieures aux limites autorisées, le salaire est dû sur la base de ces limites minimales.

4) Possibilités d'heures complémentaires

Heures complémentaires volontaires 180 h

Il n'est pas toujours possible d'occuper le travailleur à temps partiel dans le cadre de l'horaire de travail prévu. Les prestations vont parfois dépasser cet horaire. On parle alors d'heures complémentaires". Certaines de ces heures donnent droit à un sursalaire.

Pour plus amples informations sur la notion d'"h*eures complémentaires*" et sur les conditions pour effectuer ces heures complémentaires, vous pouvez consulter le thème du website du SPF ETCS :

↳ Réglementation du travail > Travail à temps partiel > Heures complémentaires et sursalaire.

Dès que le travailleur à temps partiel dépasse les limites normales du travail à temps plein prévues dans l'entreprise, on parle de véritables heures supplémentaires, qui donnent en principe droit à sursalaire et à un repos compensatoire.

5) Mesures de contrôle du travail à temps partiel

Pour permettre ce contrôle, la durée normale du travail à temps partiel doit être connue (en publiant les horaires) et les heures complémentaires doivent être comptabilisées (en enregistrant les dérogations et en en gardant la trace). On obtient ainsi une image claire de l'exécution réelle du travail à temps partiel.

A. Mesures d'affichage préalables à l'affichage des horaires : au moins 3 jours

Les horaires de travail à temps partiel fixes et variables doivent être communiqués au travailleur à temps partiel afin qu'il sache quel travail il doit effectuer et qu'il soit possible de contrôler les abus.
Une copie du contrat de travail du travailleur à temps partiel ou un extrait de celui-ci précisant la durée du travail, son identité, sa signature et celle de l'employeur doit être conservée là où le règlement de travail peut être consulté. Cette copie ou cet extrait peut être conservé soit sur papier, soit sous forme électronique.

Cette obligation s'applique aussi bien aux horaires de travail fixes (avec une durée hebdomadaire fixe ou selon un cycle s'étendant sur plus d'une semaine) qu'aux horaires de travail variables (avec un régime de travail fixe ou variable).

Si le régime de travail est organisé selon un cycle s'étendant sur plus d'une semaine, une obligation de publicité spécifique doit également être respectée.

En cas d'horaires variables, le travailleur à temps partiel doit également être informé à l'avance des jours et des heures pendant lesquels il devra travailler.

Une explication détaillée des mesures d'affichage est disponible à la rubrique :

↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/travail-temps-partiel/controle-des-prestations-des-travailleurs.

B. Mesures de contrôle des dérogations aux horaires de travail normaux

Le travailleur à temps partiel effectue normalement ses prestations dans le cadre de l'horaire (fixe ou variable) prévu, c'est-à-dire l'horaire communiqué. Même s'il n'est pas toujours possible de l'occuper dans le cadre strict de son horaire de travail (fixe ou variable en vigueur), une occupation en dehors de cet horaire normal n'est autorisée que si les dérogations sont consignées. Ceci se fait en principe par le biais d'un système fiable de suivi du temps. Si l'employeur ne dispose pas d'un tel système, la consignation doit se faire dans un document répondant à certaines conditions. Ceci doit permettre le contrôle par les services d'inspection.

Davantage d'informations sur les dérogations à l'horaire de travail prévu pour les travailleurs à temps partiel sont disponibles sous le thème :

↳ https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/travail-temps-partiel/controle-des-prestations-des-travailleurs

C. Sanctions en cas de non-respect des mesures de contrôle : présomption de travail à temps plein

Les travailleurs à temps partiel sont, jusqu'à preuve du contraire, présumés avoir effectué leur travail dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein :

- lorsque les horaires de travail à temps partiel ne sont pas publiés ;
- si les documents de contrôle ne mentionnent pas les dérogations à l'horaire normal de travail des travailleurs à temps partiel ou si aucun système de contrôle des horaires n'est utilisé.

3.13. FLEXI-JOBS

Les flexi-jobs sont possibles dans le PC 320 depuis le 01/01/24.

Pour plus d'infos, voir le site du SPF ETCS :

> Contrat de travail flexi-job | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (belgie.be).

L'extension du champ d'application à partir du 1er janvier 2024 signifie que les secteurs dans lesquels les employeurs peuvent proposer des flexi-jobs ne sont plus fixés par la loi mais peuvent, en principe, évoluer chaque année.

3.13.1. CONCEPT

Un contrat de flexi-job est un contrat par lequel un travailleur s'engage à effectuer un emploi complémentaire pour un employeur à condition que ce travailleur soit déjà occupé chez un ou plusieurs autres employeurs à raison de 4/5ème d'un temps plein. Toutefois cette condition n'est pas applicable si le travailleur en flexi-job est pensionné.
Le contrat de travail flexi-job est régi par les règles générales du droit du travail, excepté pour certaines matières spécifiques pour lesquelles la loi du 16 novembre 2015 a prévu un régime dérogatoire.

La législation sur le bien-être au travail s'applique également à ces travailleurs.

3.13.2. QUI PEUT EXERCER UN FLEXI-JOB ?

Les travailleurs et les pensionnés peuvent conclure des contrats de travail flexi-job sous certaines conditions.

3.13.3. CONDITIONS APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS

A. Pour conclure un contrat de travail flexi-job, le travailleur doit être occupé au moins à 4/5ème d'un temps plein chez un ou plusieurs autres employeurs au cours du troisième trimestre qui précède le flexi-job.

Par exemple, un travailleur décide d'exercer un flexi-job chez un employeur relevant d'un des secteurs autorisés, à partir du mois de juillet 2023 (troisième trimestre de 2023). Le travailleur ne pourra être occupé en contrat flexi-job que s'il a travaillé au moins en 4/5ème d'un temps plein chez un autre employeur pendant le quatrième trimestre de 2022 (les mois d'octobre, novembre et décembre 2022).

Pour déterminer s'il y a eu 4/5ème d'occupation au cours du trimestre de référence T-3, toutes les périodes payées par l'employeur sont prises en compte, ainsi qu'un certain nombre de périodes limitativement énumérées non payées par l'employeur pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue. Un certain nombre de prestations sont par ailleurs explicitement exclues.

B. Ne pas être visé par une interdiction de cumul au moment de l'exercice du flexi-job

Plus précisément, il s'agit des interdictions cumulatives suivantes :

- Le travailleur ne peut pas exercer un flexi-job auprès de l'employeur auprès duquel il est déjà employé dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un emploi statutaire au cours du trimestre concerné.
  Par exemple : un travailleur, qui travaille déjà dans une entreprise de pompes funèbres ne peut exercer un flexi-job dans cette même entreprise de pompes funèbres. En revanche, le travailleur qui n'occupe qu'un flexi-job dans une entreprise de pompes funèbres est autorisé à passer à un emploi régulier dans cette même entreprise.
- Le travailleur ne peut pas exercer de flexi-job auprès de son employeur lorsqu'il se trouve dans un délai de préavis pendant le trimestre au cours duquel il souhaite exercer un flexi-job.
  Par exemple, un travailleur qui est en période de préavis de deux semaines, ne peut exercer un flexi-job auprès de son employeur pendant la période de deux semaines.

  Le travailleur ne peut se trouver dans une période couverte par une indemnité de rupture ou une

indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce le flexi-job.
Par exemple : un travailleur qui se trouve dans une période couverte par une indemnité en compensation du licenciement à charge de l'employeur auprès duquel il exerce un flexi-job qui correspond à deux semaines, ne pourra pas exercer un flexi-job jusqu'à l'échéance du délai de deux semaines.

- Le travailleur ne peut être occupé via une entreprise de travail intérimaire comme travailleur flexi-job chez un utilisateur auprès duquel il est déjà occupé sous un contrat de travail ordinaire.
  Par exemple : un travailleur ne peut pas être occupé dans une entreprise de pompes funèbres sous contrat de travail ordinaire et également comme travailleur intérimaire dans la même entreprise de pompes funèbres pour un flexi-job.
- Le travailleur ne peut occuper un flexi-job auprès d'une entreprise qui est liée, comme défini à l'article 1.20 du Code des sociétés et des associations, à l'entreprise avec laquelle il a un contrat de travail pour un emploi d'au moins 4/5ème d'un emploi à temps plein.
  Par exemple, un travailleur occupé dans une entreprise de pompes funèbres ne peut pas occuper un flexi-job dans une autre entreprise liée à cette entreprise de pompes funèbres au sens de l'article 1.20 du Code des sociétés et associations.

C. Ne pas être passé d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5e au cours de la période de référence précédente.

En d'autres termes, un délai d'attente s'applique aux personnes qui passent d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5ème. Elles ne pourront exercer un emploi flexi-job pendant deux trimestres qu'à partir du troisième trimestre suivant ce passage
Par exemple : un travailleur qui réduit son volume de travail d'un emploi à temps plein au cours du trimestre T-4 à un emploi à 4/5ème au cours du trimestre T-3 n'est pas autorisé à occuper un flexi-job au cours des trimestres T et T+1.

Pour des informations actualisées sur le champ d'application et les conditions des flexi jobs, veuillez-vous référer aux instructions administratives de l'ONSS (Instructions administratives de l'ONSS - 2023/4 - Les cotisations de sécurité sociale). De plus amples informations peuvent être obtenues auprès du SPF Sécurité sociale ou de l'ONSS.

3.13.4. CONDITIONS APPLICABLES AUX PENSIONNES

Sous certaines conditions, les pensionnés peuvent également conclure un contrat de travail flexi-job. De plus amples informations sur les conditions dans ce contexte peuvent être obtenues auprès du SPF Sécurité sociale ou de l'ONSS.

3.13.5. FLEXI-JOB = CONTRAT DE TRAVAIL SPECIFIQUE

Deux contrats doivent être conclus dans le cadre d'un flexi-job : *un contrat-cadre* et *un contrat de travail flexi-job*. L'employeur conclut un contrat de travail flexi-job chaque fois qu'il désire occuper un travailleur. En cas de non-respect des dispositions légales relatives aux flexi-jobs (ci-dessous), l'accord conclu dans ce contexte ne sera pas qualifié de contrat de travail flexi-job.

A. Le contrat-cadre

Un contrat-cadre doit être conclu entre l'employeur et le travailleur avant le début du premier emploi.

Ce contrat doit être écrit et comporter certaines mentions :

1. l'identité des parties ;
2. la manière et le délai suivant lequel le contrat de travail flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur;
3. une description sommaire de la (des) fonction(s) à exercer ;
4. le flexi-salaire ;

5. le texte de l'article 4, §1er de la loi du 16 novembre 2015 précitée c'est-à-dire l'article consacré à la condition d'une occupation de 4/5ème pendant le trimestre de référence, sauf si le travailleur flexi-job est pensionné.

Lorsque le travailleur est un intérimaire, le contrat-cadre ne doit pas être établi. Les mentions énumérées ci-dessus sont insérées dans la déclaration d'intention et dans le contrat de travail intérimaire.

B. Le contrat de travail flexi-job

Le contrat de travail flexi-job est conclu entre l'employeur et le travailleur en flexi-job pour une durée déterminée ou pour un travail nettement défini.
Ce contrat de travail relève de l'application du droit du travail général, à l'exception toutefois de certaines matières spécifiques pour lesquelles la loi du 16 novembre 2015 a prévu une disposition particulière.

Ainsi, le contrat de travail flexi-job peut être conclu non seulement par écrit mais, par dérogation à l'article 9, alinéa 1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, également oralement.

En outre, certaines exceptions s'appliquent également en cas de travail avec un horaire variable.

Dans une telle situation :

1. le contrôle des dérogations à l'horaire normal des travailleurs à temps partiel n'est pas applicable (articles 160 à 169 de la loi-programme du 22 décembre 1989) ;

2. l'interdiction d'effectuer ou de faire effectuer un travail en dehors des heures de travail tel que visé à l'article 38bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 n'est pas applicable.

Le contrat-cadre et le contrat de travail flexi-job doivent être conservés par l'employeur sur le lieu de travail du travailleur exerçant un flexi-job.

3.13.6. REMUNERATION DANS UN FLEXI-JOB

Le travailleur a droit à un flexi-salaire et à un flexi-pécule de vacances.

Salaire minimum

Le flexi-salaire comprend, d'une part, le salaire de base auquel le travailleur a droit. Ce salaire de base est au moins égal au salaire horaire déterminé sur la base du salaire barémique applicable à la fonction exercée par le travailleur de flexi-job, tel que déterminé par une convention collective de travail ou par les dispositions légales en vigueur, ou, en l'absence de salaire barémique, au salaire horaire déterminé sur la base du revenu mensuel minimum moyen garanti (RMMG). En plus de ce salaire de base, le flexi-salaire se compose d'indemnités, de primes et d'avantages versés par l'employeur en tant que salaire.

Salaire maximum

Le salaire flexible ne peut dépasser 150% du salaire de base minimum susmentionné, à moins qu'un plafond différent ne soit fixé par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi.

Flexi-pécule de vacances

Le flexi -pécule de vacances flexi s'élève à 7,67 % du flexi-salaire.

3.13.7. ASPECT FISCAL ET SOCIAL

Le contrat de travail de flexi-job permet d'exercer un emploi complémentaire à des conditions avantageuses tant au niveau fiscal que social.

Plus d'informations sur les avantages sociaux, peuvent être obtenues auprès du SPF Sécurité sociale.

Plus d'informations sur l'exonération d'impôts applicable au flexi-salaire, peuvent être obtenues auprès le SPF Finances ou via leur site sous ce lien

- https://finances.belgium.be/fr/experts_partenaires/secretariats-sociaux-autres-societes-service/flexi-jobs.

La convention collective sectorielle de travail du 19 février 2024 concernant les flexi-jobs dans les entreprises de pompes funèbres prévoit que :

- l'emploi via flexi-job est appliqué exclusivement pour les travailleurs relevant du régime du travail occasionnel. La délimitation de ce groupe cible se fait sur la base des travailleurs appelables sans horaire fixe qui travaillent sur une base volontaire.

  II 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/ou aident à la réception ;

  - Portent le cercueil contenant la dépouille ou l'urne contenant les cendres du défunt et les placent clans le véhicule de transfert et/ou le corbillard ; accompagnent également les proches et/ou conduisent et entretiennent le véhicule de transfert et/ou la voiture de cérémonie ;

  - Post-traitement des imprimés de deuil (pliage, sous enveloppe, transport, ...) ;

  - Tous travaux de cimetière : la pose ou l'enlèvement de monuments et/ou d'accessoires (photo, lettrage, plaques columbarium, …) ;

  - Petits travaux d'entretien ;

  - Petits travaux administratifs en lien avec les tâches mentionnées ci-dessus .

- L'interdiction du travail de nuit et du travail les dimanches et/ou fours féries est levée pour des travailleurs flexi-jobs du secteur.

- L'employeur doit, pour les travailleurs flexijobs 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).

- II est possible de s'écarter du temps d'enregistrement vise à l'article 4, à condition que les travailleurs soient directement déclarés, via Dimona, à I '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 titre 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 ou le salarie flexible 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 titre tenu, soit électroniquement, soit clans un registre clans 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'a 8 heures du matin pour communiquer l'heure de fin correcte. En même temps, un enregistrement de 1'heure doit également titre tenu, soit électroniquement, soit clans un registre clans lequel toutes les dérogations doivent être notées.

La durée de chaque période de travail peut être inférieure à trois heures pour les travailleurs flexi-jobs, sans être inférieure à une heure.

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. Il ne faut pas garantir une durée de travail de 25 heures sur base annuelle pour les travailleurs occasionnels.

Le salaire horaire minimum pour tout travailleur flexi-job 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%.

Il n'y a pas de prime de fin d'année pour les travailleurs flexi-jobs.

4. ANNEXE(S)

- Plan pour une concurrence loyale secteur des pompes funèbres.

5. ABREVIATIONS

Abréviation	Signification
AR	*Arrêté royal*
BCE	*Banque carrefour des entreprises*
CCT	*Convention collective de travail*
EEE	*Espace Economique Européen*
CBE	*Contrôle du bien-être au travail (SPF ETCS)*
CLS	*Contrôle des lois sociales (SPF ETCS)*
CP	*Commission paritaire*
CPPT	*Comité pour la prévention et la protection au travail*
CPS	*Code pénal social*
CSC	*Confédération des syndicats chrétiens*
Dimona	*Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte*
DmfA	*Déclaration multifonctionnelle/ multifunctionele Aangifte*
ETP	*Equivalent temps plein*
FGTB	*Fédération générale du Travail de Belgique*
FUNEBRA	*Fédération Royale du Secteur Funéraire Belge a.s.b.l*
INAMI	*Institut national d'assurance maladie-invalidité*
INASTI	*Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants*
MB	*Moniteur belge*
ONEM	*Office national de l'Emploi*
ONSS	*Office national de sécurité sociale*
RMMMG	*Revenu minimum mensuel moyen garanti*
SIRS	*Service d'information et de recherche sociale*

SPF ETCS	*Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale*
UE	*Union européenne*

Rédacteur

Hilaire WILLEMS

Conseiller général | SIRS

Editeur responsable

Bart STALPAERT

Directeur | Service d'information et de recherche sociale (SIRS)

Esplanade de l'Europe 1 – 1060 Bruxelles

info@sirs.belgique.be

www.sirs.belgique.be

Clause de non-responsabilité

Le SIRS souhaite vous informer au mieux via cette page sur vos droits et obligations en tant qu'employeur, indépendant ou salarié dans les secteurs pour lesquels des *Guidelines* ont été rédigées.

Les *Guidelines* ont été élaborées grâce à une collaboration entre le SIRS, les services d'inspection (sociale) compétents et les partenaires sociaux des secteurs concernés. Nous nous efforçons de maintenir les informations à jour et exactes. Si des erreurs nous sont signalées, nous tenterons de les corriger.

Le SIRS n'est pas responsable et ne peut être tenu pour responsable des informations mises à disposition via ces *Guidelines*.

Ces informations :

- ont un caractère général et ne visent pas des personnes ou organisations spécifiques ;
- ne sont pas nécessairement exhaustives, exactes ou à jour ;
- contiennent parfois des liens vers des sites externes sur lesquels le SIRS n'a aucun contrôle et pour lesquels il décline toute responsabilité ;
- ne doivent pas être considérées comme des conseils professionnels ou juridiques (pour cela, vous devez toujours consulter un expert).

Cette clause de non-responsabilité n'a pas pour but de limiter ou d'exclure la responsabilité du SIRS en contradiction avec la législation nationale applicable.