

funebra

Magazine 1



KWALITEITSLABEL VOOR UITVAARTONDERNEMINGEN?
LABEL DE QUALITÉ POUR LES ENTREPRISES DE POMPES FUNÈBRES?

DIMONA VOOR GELEGENHEIDSWERKNEMERS
DIMONA POUR LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS



Johan Dexters

Geachte Collega's,

Kerst en Nieuwjaar waren een ideale gelegenheid om wat tijd en afstand te nemen. Om een stand van zaken op te maken. En ook om te beseffen, dat het leven een weg is die je niet alleen aflegt. Maar samen met anderen, die ook behoeft hebben aan gezelschap, een luisterend oor, en wat goede raad. Voor de meesten van ons waren de eindejaarsdagen een tijd van samenkomen en samen delen, van aandacht en tijd voor elkaar. Voor wie zware beproevingen doorstaat, eenzaam is of een dierbare heeft verloren is iemands warme aanwezigheid van onschatbare waarde.

Ook in 2020 zijn ongelijkheid, armoede, onverdraagzaamheid, klimaatverandering maatschappelijke problemen die om allesomvattende oplossingen vragen. We kunnen ze maar doeltreffend aanpakken door naar elkaar te luisteren en onze geesten open te stellen, met moed en zin voor initiatief.

Het Vlaamse Regeerakkoord pleitte voor een sterke, kaderstellende Vlaamse overheid en slagkrachtige steden en gemeenten. En ja, het mag niet verbazen: ook privatisering loert weer om de hoek. Via een mogelijke aanpassing van het decreet begraafplaatsen en het decreet Lokaal Bestuur zullen ook private actoren het initiatief kunnen nemen tot de oprichting en het beheer van een crematorium. Met het introduceren van het 'right to challenge' voor gemeentelijke dienstverlening komt er directe concurrentie tussen publieke en commerciële dienstverlening. Iets wat toch zeker onze aandacht vraagt. Zeker wanneer openbare crematoria toekomstige commerciële entiteiten worden?

België is gekend voor zijn stelsel van sociaal overleg. Dit institutioneel stelsel van onderhandelingen op verschillende niveaus tussen de sociale partners resulteert in het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). 2020 is het jaar van de sociale verkiezingen. Werkgevers en vakbonden hebben vaak tegengestelde belangen. Toch moeten zij beiden hun onderlinge afhankelijkheid onder ogen zien en zoeken naar een wederzijds aanvaardbaar akkoord. Onderhandelen is een strategie, een vaardigheid om tot een effectieve en succesvolle oplossing te komen.

Recent werden we geconfronteerd met 'Phishing', een online oplichting door valse e-mails, websites of berichten. Maar hoe herken je die valse e-mails en hoe maak je het onderscheid met betrouwbare berichten? Slimme cybercrimineLEN kunnen je echt doen twijfelen. Ze proberen altijd om misbruik te maken van iets waar je in gelooft of van iemand die je vertrouwt. Dat nu ook de uitvaartsector hierdoor getroffen wordt, getuigt hoe intrest onze maatschappij geworden is. Het is misschien een thema dat we moeten bespreken binnen FIAT-IFTA. Het Centrum voor Cybersecurity (CCB) van de Belgische overheid roept alle internetgebruikers op om verdachte e-mails, zogenaamde phishingmails, door te sturen naar het adres verdacht@safeonweb.be en vervolgens te wissen. Het CCB zal de mails automatisch onderzoeken en desnoods maatregelen nemen om andere mensen ertegen te beschermen.

Een andere uitdaging is de opstart van een kwaliteitslabel. "Toon de wereld wat uw diensten uniek en betrouwbaar maakt" is de boodschap. Kwaliteitslabels zijn zowel voor klanten als kandidaten ondernemers een leidraad en bieden duidelijke garanties. Kwaliteit is veel meer dan conform de regels werken. Ook hier zullen we in 2020 moeten samen aan werken.

Van 22 tot 24 juni 2020 is YOKOHAMA Japan de gaststad van de 16de wereldconventie FIAT-IFTA en vieren we de 50ste verjaardag van de oprichting en de 65ste verjaardag van de gastorganisatie Zensoren. Iedereen is welkom. Programma en inschrijven via www.thanos.org.

Funebra versterkt ondernemers. Achter de naam 'FUNE-BRA' gaan ruim 450 aangesloten ondernemers en heel wat gemotiveerde medewerkers schuil. Stuk voor stuk dienste van onze families. Als grootste beroepsorganisatie vertegenwoordigen we Vlaanderen, Brussel en Wallonië. We proberen de dagelijkse stem van de lokale begrafenisondernemer te zijn. Maar hiervoor hebben we uw steun nodig. Hernieuw daarom nog vandaag uw lidgeld 2020.

Johan Dexters
Voorzitter

Chers collègues,

Noël et Nouvel An étaient une occasion idéale pour prendre un peu de temps et de distance. Faire un état des choses. Et aussi de réaliser que la vie est un chemin que vous n'avez pas à emprunter vous-même. Mais avec d'autres, qui ont également besoin de compagnie, d'une oreille attentive et de bons conseils. Pour la plupart d'entre nous, le réveillon du Nouvel An était un moment de rassemblement et de partage, d'attention et de temps pour l'autre. Pour ceux qui subissent des épreuves sévères, sont seuls ou ont perdu un être cher, la présence chaleureuse de quelqu'un est inestimable.

En 2020 également, les inégalités, la pauvreté, l'intolérance et le changement climatique sont des problèmes sociaux qui nécessitent des solutions globales. Nous ne pouvons les affronter efficacement qu'en nous écoutant et en ouvrant nos esprits avec courage et sens de l'initiative.

L'accord de coalition flamande plaide en faveur d'un gouvernement flamand fort et cadre et de villes et municipalités puissantes. Et oui, cela ne devrait pas surprendre: la privatisation se cache également au coin de la rue. Grâce à une éventuelle modification du décret sur les cimetières et du décret sur les collectivités locales, les acteurs privés pourront également prendre l'initiative de créer et de gérer un crématorium. Avec l'introduction du «droit de contester» les services municipaux, il y aura une concurrence directe entre les services publics et commerciaux. Quelque chose qui requiert certainement notre attention. Certes, quand les crématoriums publics deviennent de futures entités commerciales?

La Belgique est connue pour son système de consultation sociale. Ce système institutionnel de négociations à différents niveaux entre les partenaires sociaux aboutit à la conclusion de conventions collectives de travail (CAO). 2020 est l'année des élections sociales. Les employeurs et les syndicats ont souvent des intérêts contradictoires. Pourtant, ils doivent à la fois faire face à leur interdépendance et rechercher un accord mutuellement acceptable. La négociation est une stratégie, une compétence pour arriver à une solution efficace et réussie.

Nous avons récemment été confrontés à «Phishing», une arnaque en ligne par de faux e-mails, sites Web ou messages. Mais comment reconnaît-on ces faux e-mails et comment les distingue-t-on par des messages fiables? Les cybercriminels intelligents peuvent vraiment vous faire douter. Ils essaient toujours d'abuser de quelque chose en quoi vous croyez ou de quelqu'un en qui vous avez confiance. Le fait que le secteur funéraire soit maintenant également touché par cela témoigne de l'intérêt pour notre société. C'est peut-être un thème dont nous devons discuter au sein de la FIAT-IFTA. Le Center for Cyber Security (CCB) du gouvernement belge appelle tous les internautes à transmettre les e-mails suspects, appelés e-mails de phishing, à l'adresse safeonweb.be, puis à les supprimer. Le CCB examinera automatiquement les e-mails et, si nécessaire, prendra des mesures pour protéger les autres contre eux.

Un autre défi est la mise en place d'un label de qualité. "Montrez au monde ce qui rend vos services uniques et fiables" est le message. Les labels de qualité sont un guide pour les clients et les candidats entrepreneurs et offrent des garanties claires. La qualité, c'est bien plus que travailler selon les règles. Nous devrons également travailler ensemble à ce sujet en 2020.

Du 22 au 24 juin 2020, YOKOHAMA Japon sera la ville hôte de la 16e convention mondiale FIAT-IFTA et nous célébrerons le 50e anniversaire de la fondation et le 65e anniversaire de l'organisation hôte Zensoren. Tout le monde est le bienvenu. Programme et inscription via www.thanos.org.

Funebra renforce les entrepreneurs. Plus de 450 entrepreneurs affiliés et beaucoup d'employés motivés se cachent derrière le nom "FUNEBCRA". Un par un au service de nos familles. En tant que plus grande organisation professionnelle, nous représentons la Flandre, Bruxelles et la Wallonie. Nous essayons d'être la voix quotidienne du directeur funéraire local. Mais nous avons besoin de votre soutien pour cela. Renouvez votre cotisation 2020 aujourd'hui.

Johan Dexters

Président



HET AFSTAAN AAN DE WETENSCHAP VAN EEN LICHAAM NA OVERLIJDEN P12

FAIRE DON DE SON CORPS À LA SCIENCE APRÈS SON DÉCÈS P58



DELA-CONGRES: PERSPECTIVES SUR LES OBSÈQUES P22

DELA-CONGRES: ZICHT OP UITVAART P68



De zee is altijd in beweging en is elke dag weer anders. De zee komt en gaat en met het wisselen van de getijden, laat zij ook altijd wat moois achter. Soms heel onverwachts. Met het ondergaan van de zon, sluiten we een periode af. Een periode van een dag, een maand, een jaar. 2019 is voorbij en het nieuwe jaar is weer begonnen. Een jaar waarin we ons altijd afvragen wat voor moois het zal brengen. Wij wensen iedereen het beste toe voor 2020, een jaar om weer mooie herinneringen te maken!

Fotografie: Suzanne Bohncke

La mer est toujours en mouvement et change continuellement. La mer va et vient au fil des marées. Elle nous réserve des surprises parfois inattendues. Le coucher du soleil met fin à une période. Une période d'un jour, d'un mois, d'une année. 2019 est terminée et la nouvelle année a commencé. Quelles beautés nous réservera-t-elle ? Nous vous souhaitons une merveilleuse année 2020, encore une année pour créer de beaux souvenirs !

Photographie: Suzanne Bohncke

inhoud • contenu

SECTORNIEWS - ACTUALITÉS SECTORIELLES

- Foto/Photo 6
- Kwaliteitslabel voor uitvaartondernemingen 8
- Funéraires veulent un label de qualité légal 10
- Les entrepreneurs funéraires néerlandais crient: Protégez notre profession ! 11
- Het afstaan aan de wetenschap van een lichaam 12
- Le contrôle précédent l'incinération 16
- Le paysage d'urnes De Heide: première en Flandre 17
- Vroegtijdige sterfte 18
- DELA Congres: Perspectives sur les obsèques 22
- DELA uitvaartzorgplan breidt bijstand uit 26
- Erkenning voor DELA bij steun aan rouwende kinderen 27
- L'entrepreneur de pompes funèbres doit comparaître devant le tribunal correctionnel 28
- Défunts interdits de transfert hors de Bruxelles le week-end 29
- Parkeerboete voor lijkwagen aan kerk Gentbrugge 30
- Verzekeringen: nieuwe categorie van nevenverzekerings-tussenpersoon 31
- Westlede: directives à respecter lors de la crémation et la dispersion 33

SOCIAAL - ACTUALITÉS SOCIALES

- Eindejaarspremie 2019 34
- Roken op het werk 35
- La formation en alternance 37
- Werkstress 38
- Lonen/Salaires 40
- Renforcement des contrôles sur la mise à disposition de personnel 41
- Gelegenheidswerknemers 43
- Schijnzelfstandigen 48
- Herinvoering van de non prior rouwzegel Réintroduction du timbre deuil non prior 51
- Procedure "Witte kassa" 52

SECTORNIEWS - ACTUALITÉS SECTORIELLES

- Label de qualité aux entreprises de pompes funèbres 54
- Wettelijk kwaliteitslabel 56
- Nederlandse uitvaartondernemers schreeuwen het uit: Maak ons beroep terug beschermd! 57
- Faire don de son corps à la science après son décès 58
- De controle voor de crematie 62
- Urnenlandschap De Heide: primeur voor Vlaanderen 63
- Mortalité prématuée 64
- Dela-congres 'Zicht op uitvaart' 68
- Assistance supplémentaire via le Plan de Prévoyance obsèques DELA 72
- Reconnaissance pour DELA dans son soutien aux enfants endeuillés 73
- Begrafenisondernemer moet verschijnen voor correctionele rechtbank 74
- Overledenen mogen tijdens het weekend niet buiten Brussel worden overgebracht 75
- Un corbillard verbalisé pour stationnement non réglementaire à l'église de Gentbrugge 76
- Assurances 77
- Westlede: Gebruik van de familiekamer bij de invoer en de strooiweiden 79

SOCIAAL - ACTUALITÉS SOCIALES

- Prime de fin d'année 2019 80
- Fumer sur le lieu de travail 81
- Dual leren bereidt jongeren beter voor op de arbeidsmarkt 83
- L'impact du stress sur le travail faisable en Flandre 84
- Terbeschikkingstelling van personeel 87
- Gebruik maken van het personeel van een collega is niet zonder risico's 88
- Travailleurs occasionnels 89
- Qu'entend-on exactement par faux indépendants? 94
- Lidmaatschap Funebra - Cotisation Funebra 97
- Opération "caisse enregistreuse intelligente" 98

ACTUEEL - ACTUALITÉS

- Abus de pouvoir dans les relations b-to-b 46
- Misbruik machtsverhoudingen in B-TO-B relaties 92
- Protégez vos secrets d'affaires 47
- Bescherm uw bedrijfsgeheimen 93

Magazine van de Koninklijke Federatie van Begrafenisondernemers van België vzw.
Magazine de la Fédération Royale des Entrepreneurs de Pompes Funèbres de Belgique asbl.

Verantwoordelijke uitgever - Éditeur responsable

Johan Dexters, Voorzitter – Président,
Drakenhoflaan 21, 2100 Deurne.

De redactie heeft de inhoud van dit magazine met de grootste zorg samengesteld en verzoekt om onjuistheden of onvolledigheden te melden. Wanneer informatie is gebruikt waarvan u als rechthebbende niet wordt genoemd, ofwel voor het gebruik geen toestemming verleend heeft, kunt u zich in verbinding stellen met info@funebra.be.
La rédaction a apporté le plus grand soin à la composition du présent magazine. Prière de lui signaler les éventuelles informations erronées ou incomplètes. Merci de nous contacter via info@funebra.be au cas où vous n'auriez pas été référencé par rapport à certaines informations qui vous appartiennent, ou que vous n'auriez pas donné votre autorisation pour leur utilisation.

Publiciteit en redactie

Publicité et redaction
magazine@funebra.be

Lay-out

www.proforma.be



Allerzielen op de begraafplaats in Steenbergen (NL). We herdenken onze overleden dierbaren, ieder op zijn of haar eigen manier. Elk jaar wordt er met Allerzielen op de begraafplaats een beleivingsroute gehouden. Over de hele begraafplaats kan je dan op allerlei manieren je dierbare herdenken, met muziek, een kaarsje branden of een persoonlijke tekst aan de overledene. De route wordt aangegeven met een lint van brandende kaarsen in glazen potjes. Dit geeft in het donker een sfeervol en warm effect.

Fotografie: Suzanne Bohncke

Le Jour des morts au cimetière de Steenbergen, aux Pays-Bas. Nous commémorons nos proches, chacun à sa manière. Chaque année, le cimetière organise un parcours de découverte à l'occasion du Jour des morts. Les visiteurs ont l'occasion de commémorer les défunt de différentes façons : en musique, en brûlant une chandelle ou en récitant un texte personnel. Le parcours est illuminé par d'innombrables photophores, créant une atmosphère chaleureuse dans l'obscurité.

Photographie : Suzanne Bohncke



COMMISSIE BINNENLANDS BESTUUR: VRAAG OM UITLEG OVER DE TOEKENNING VAN EEN

KWALITEITSLABEL AAN UITVAARTONDERNEMINGEN

Op 12 november werd er in de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering van het Vlaamse Parlement een vraag gesteld aan minister Bart Somers door Katrien Schryvers van CD&V:



Katrien Schryvers

(CD&V): Collega's, dit is een ander thema dan veel thema's die hier aan bod komen, maar het wint steeds meer aan belang. Mensen

wilken almaal meer een persoonlijke invulling van hun afscheid. In de voorbije jaren zijn er al verschillende zaken op dat vlak decretaal gewijzigd. Ik denk aan de natuurbegraafplaatsen die tegemoetkomen aan vragen die mensen hebben. Als 1 november eraan komt, komen dergelijke thema's altijd weer aan bod in de pers.

Dat was ook nu het geval. We konden lezen over een pleidooi van de Uitvaartunie Vlaanderen voor de invoering van een officieel kwaliteitslabel voor uitvaartondernemers. Wanneer nabestaanden momenteel niet tevreden zijn over het werk van een uitvaartondernemer, dan kunnen ze met hun eventuele klachten daaromtrent enkel terecht bij een uitvaartfederatie. Daarbij zijn er evenwel een aantal problemen. Een beroepsfederatie is geen officiële instantie, niet alle uitvaartondernemers zijn erbij aangesloten en bovendien kan dergelijke federatie in geval van klachten enkel een bemiddelende rol opnemen. En ook dat blijkt niet altijd te lukken, want bemiddelen kan alleen maar als beide partijen daartoe de nodige bereidheid aan de dag leggen.

Het allerergste is dat als men zich in zo'n situatie bevindt, men dat niet meer kan rechtdelen. Als nabestaanden de ervaring hebben dat ze niet goed geholpen worden bij de uitvaart van een geliefde, dat ze niet op de manier zoals zij dat wensen afscheid hebben kunnen nemen, dat hun waardigheid niet genoeg werd gerespecteerd, dan is dat natuurlijk niet meer recht te zetten voor de mensen in kwestie.

De sector stelt dat het goed zou zijn indien van overheidswege werk zou worden gemaakt van een kwaliteitslabel. Ze wijzen erop dat ze al een aantal jaren voor een dergelijk erkend label pleiten, maar dat ze tot op heden daartoe geen

uw eigen bevoegdheden te kunnen leveren om de invoering van een kwaliteitslabel te bewerkstelligen? In welke mate plant u verder overleg met de uitvaartsector over de mogelijke invoering van een kwaliteitslabel? Wat zijn volgens u de meest aangewezen werkwijzen om de kwaliteit van de door de uitvaartondernemers geleverde dienstverlening te garanderen?

Minister Bart Somers: Mevrouw Schryvers, ik dank u voor die vraag. Het gaat inderdaad over een diepmenselijk thema: afscheid nemen van een geliefde of een kennis die overleden is. Je wilt graag dat dat op een waardige en respectvolle manier gebeurt. Ik heb begrepen dat er een recente vraag is van de Uitvaartunie Vlaanderen, die ook in de pers stond, met de vraag om een officieel kwaliteitslabel voor uitvaartondernemers in te voeren.

U weet dat wij sinds de zesde staatshervorming bevoegd zijn voor de vestigingswetten. Dit is natuurlijk geen vraag naar een vestigingswet. Die hebben wij in Vlaanderen, zoals u weet, afgeschaft op 1 januari 2018. De vraag vanuit de sector is hier of de overheid wil meewerken aan een kwaliteitslabel.

Zelf geloof ik nogal sterk in autoregulering. Vanuit een verantwoordelijkheid of responsabilisering van sectoren, denk ik dat de sector idealiter zelf een kwaliteitslabel ontwikkelt en daarbij vanuit zijn knowhow en kennis een aantal randvoorwaarden definieert. Hier is de sector nogal vragende partij dat de overheid dat zou doen. Het is een bevoegdheid die ook wat te paard zit met

De sector stelt dat het goed zou zijn indien van overheidswege werk zou worden gemaakt van een kwaliteitslabel.

steun ondervonden van de overheid. Zeker in een uiterst gevoelige sector als de organisatie van de lijkbezorging is een onberispelijke dienstverlening absoluut noodzakelijk. De Vlaamse regelgeving bevat dan ook, terecht, heel wat precieze voorschriften en richtlijnen, die zowel de lokale overheden als de andere betrokkenen bij dat gebeuren moeten respecteren. Maar we zien in de praktijk dat de vragen van mensen alsmaar evolueren en een meer persoonlijke invulling krijgen. Minister, hoe staat u tegenover de mogelijke invoering van een kwaliteitslabel, teneinde de kwaliteit van de diensten geleverd door een uitvaartonderneming te garanderen? Welke inspanningen denkt u vanuit





de bevoegdheden van onder meer collega Crevits.

Ikzelf ga de sector uitnodigen om van gedachten te wisselen en goed te begrijpen waar ze naartoe willen. Ik ga proberen hen er maximaal van te overtuigen om een kwaliteitslabel te maken vanuit de sector zelf, maar als er vanuit de overheid – en zij kunnen ons met goede argumenten ter zake overtuigen – een aantal stappen moeten worden gezet of als er faciliterend moet worden opgetreden of wat dan ook, dan wil ik daar zeker naar luisteren. Ik ga dat ook doen in overleg met collega Crevits. Er is dus zeker geen gesloten deur. Ik ben altijd bereid om te luisteren en te kijken waar die specifieke nood aan een

overheidsinterventie juist zit. Maar het is evident dat ik ook wil proberen om de sector een stukje te responsabiliseren, en daar een goed evenwicht in te vinden.

Katrien Schryvers (CD&V): Minister, ik apprecieer uw antwoord ten zeerste. Ik voel dezelfde tweespalt: er is een vraag van de sector, maar in hoeverre is zelfregulering niet mogelijk? Kunnen ze dat zelf niet uitwerken? Wat voor mij het allerbelangrijkste is, is dat mensen die in een situatie zitten waarbij ze een beroep moeten doen op zo'n dienstverlening, correct geholpen worden. Op dat moment ben je immers heel kwetsbaar en verlaat je je voor heel veel zaken op die uitvaartondernemer. En dan moeten we

zeker zijn dat dat goed gebeurt. Het allerbelangrijkste vind ik nu dat u ingaat op de uitgestoken hand en dat u het gesprek met de sector zult aangaan, om dan samen te kijken waar u uitkomt. Onze bekommernis is dezelfde. Ik heb dat ook begrepen van de Uitvaartunie zelf. Dat is uw bekommernis. Dat is mijn bekommernis in mijn parlementaire werk daaromtrent, dat mensen op een waardige en respectvolle manier afscheid kunnen nemen en dat ze aan dat pijnlijke afscheid niet ook nog eens een wrang gevoel moeten overhouden. Ik zal u daarover verder bevragen als die gesprekken plaatsgevonden hebben. ■■■

LES FÉDÉRATIONS FUNÉRAIRES VEULENT UN LABEL DE QUALITÉ LÉGAL

L'émission « De Inspecteur » sur Radio 2 (VRT) a récemment traité des plaintes de consommateurs concernant les entreprises de pompes funèbres. En voici le résumé.

Si vous n'êtes pas satisfait des services d'un entrepreneur de pompes funèbres, vous ne pouvez adresser vos plaintes qu'à l'une des fédérations professionnelles. Les fédérations n'étant pas des organes officiels, elles ne peuvent intervenir qu'en tant que médiateur. Cette situation n'est pas idéale pour les consommateurs. Les entrepreneurs de pompes funèbres déclarent dans l'émission De Inspecteur

qu'ils regrettent qu'il n'existe aucun organisme officiel pour effectuer un contrôle de la qualité. « Il serait opportun que les pouvoirs publics créent un label de qualité légal. »

LES FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES NE PEUVENT INTERVENIR QU'EN TANT QUE MÉDIATEUR

Tout le monde n'est pas nécessairement satisfait du travail des entrepreneurs de pompes funèbres. Actuellement, les fédérations professionnelles sont les seuls organes auxquels il est possible d'adresser ses plaintes. Mais tous les entrepreneurs de pompes funèbres ne

sont pas membres d'une fédération. De plus, une fédération n'est pas une entité juridique à laquelle tout entrepreneur de pompes funèbres est tenu d'adhérer. En cas de plainte, la fédération ne peut rien faire de plus que de tenter d'organiser un entretien entre la famille et l'entrepreneur de pompes funèbres. Et même cela ne réussit pas toujours. Après tout, la médiation n'est possible que si les deux parties y sont disposées. La décision qui en résulte n'est en outre jamais juridiquement contraignante. Aux Pays-Bas, il existe depuis quelques années un service de médiation officiel où les gens peuvent déposer leurs plaintes concernant les funérailles et leur entrepreneur de pompes funèbres. Cela semble attrayant, mais les fédérations funéraires n'y voient aucune valeur ajoutée. Le rôle d'un service de médiation se limite par définition à la médiation. La mise en place d'un tel service est inutile. Le secteur et les consommateurs ont principalement besoin d'un label de qualité basé sur des conditions légales.

AUCUN SOUTIEN DES POUVOIRS PUBLICS

Un label de qualité officiel devrait être instauré, prévoyant des conditions légales que chaque entrepreneur de pompes funèbres et tenu de respecter. L'abolition de la loi sur l'accès à la profession a permis d'augmenter le nombre d'entrepreneurs de pompes funèbres, mais toute médaille a un revers (cette loi a été introduite en 1958 pour garantir la qualité d'une profession et pour empêcher les nouveaux arrivants de se lancer sans les connaissances nécessaires. La loi a été abolie en 2018 pour les entrepreneurs de pompes funèbres). Les fédérations funéraires se battent depuis plusieurs années pour obtenir un label reconnu ou une autre forme de contrôle légal. La création d'un label ayant un minimum d'impact n'est possible qu'avec le soutien des pouvoirs publics. Actuellement, ce soutien est inexistant et le secteur est livré à lui-même. ■■■

Source : radio 2



Prendre soi-même les choses en main

Les fédérations font de leur mieux pour assister leurs membres et les aider à exercer la profession au mieux. Mais selon Johan Dexters, ce n'est pas toujours évident. « Le métier d'entrepreneur de pompes funèbres a fortement changé ces dix ou vingt dernières années. Un entrepreneur de pompes funèbres est bien plus qu'un vendeur de cercueils. Les gens peuvent s'y adresser pour tout ce qui concerne les adieux. Le montage photo et vidéo, les interventions lors de cérémonies, la location d'un auditorium, etc. La profession évolue très rapidement. » Chacun doit penser davantage à ses propres funérailles, car chacun veut un adieu personnalisé. Il suffit d'oser y penser. Rendre visite à un entrepreneur de pompes funèbres permet de découvrir les différentes possibilités qui permettent de rendre les adieux moins douloureux et d'éviter tout malentendu.

LES ENTREPRENEURS FUNÉRAIRES NÉERLANDAIS
CRIENT HARO SUR LE BAUDET :

PROTÉGEZ NOTRE PROFESSION !

Un reportage sur la chaîne de télévision néerlandaise SBS6 a suscité beaucoup de controverse dans le secteur funéraire néerlandais. L'émission portait sur un entrepreneur de pompes funèbres peu déontologique et ayant un comportement irrespectueux à l'égard des défunt.

N'IMPORTÉ QUI PEUT DEVENIR ENTREPRENEUR FUNÉRAIRE

Un entrepreneur de pompes funèbres d'Enschede s'exprime dans les médias néerlandais : notre profession doit à nouveau être protégée ! Les bornes sont dépassées. N'importe qui peut devenir entrepreneur funéraire sans aucune forme de contrôle.

C'est le cri de Pedro Swier, directeur général de l'entreprise de pompes funèbres Vredehof à Enschede. Il s'exprime à l'occasion de l'émission d'Alberto Stegeman qui, dans son émission Undercover, a dénoncé un grave abus dans une entreprise de pompes funèbres à Delft.

LES SERVICES FUNÉRAIRES NE SONT PLUS SOUMIS À LA LOI SUR L'ACCÈS À LA PROFESSION.

"N'importe qui peut se nommer

entrepreneur de pompes funèbres. En fait, il n'y a plus de contrôle. Je suis profondément choqué par ce reportage. Tout un chacun a le droit de savoir avec certitude que ses proches défunt seront traités avec respect", dit M. Swier. La société Vredehof ne travaille qu'avec des entrepreneurs de pompes funèbres inscrits au registre ; la société est titulaire du label Keurmerk Uitvaartzorg. Pedro Swier jouit d'un grand prestige dans le secteur et représente les entrepreneurs funéraires lors des négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle CCT.

L'ENTREPRENEUR A ESSAYÉ D'EMPÊCHER LA DIFFUSION

Le reportage (octobre 2019) – réalisé en caméra cachée – montrait que des cercueils coûteux étaient échangés contre des cercueils bon marché avant l'incinération et que le défunt était traité

de manière irrespectueuse. On y expliquait que l'entrepreneur amenait les défunt en Allemagne sans les documents nécessaires, afin de les faire incinérer à moindre coût. L'entrepreneur en question avait saisi le tribunal pour essayer d'interdire la diffusion de l'émission par les tribunaux mais avait perdu le procès.

NÉCESSITÉ URGENTE D'INSTAURER UNE RÉGLEMENTATION

La Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen (BGNU) se dit choquée par les images de Stegeman, originaire d'Almelo. La directrice Heidi van Haastert souligne le besoin urgent d'instaurer une réglementation.

Sur les pages Facebook réservées aux entreprises funéraires, plusieurs entrepreneurs de pompes funèbres ont exprimé leur impuissance face à cette situation néfaste créée par un cas isolé. La demande d'une loi sur l'accès à la profession refait surface. Les pouvoirs publics à la Haye sont priés d'adapter la loi afin que la profession soit à nouveau protégée. ■■■

Source : uitvaartpro



HET AFSTAAN AAN DE WETENSCHAP VAN EEN LICHAAM NA OVERLIJDEN

In het Vlaams Parlement werd tijdens de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering op dinsdag 10 december 2019 een vraag om uitleg gesteld door Katrien Schryvers aan minister Bart Somers met betrekking tot het afstaan aan de wetenschap van een lichaam na overlijden.

Katrien Schryvers (CD&V)

Minister, dit is een heel ander thema dan het vorige, maar het valt allemaal onder de noemer 'onbekend is onbemind'. Zaken die we kunnen uitdragen en mensen die we leren kennen, hebben veel meer kans op slagen.

Recent vernamen we via de pers dat steeds meer mensen hun lichaam na hun overlijden afstaan aan de wetenschap. Dit kan vanaf de leeftijd van 21 jaar. Wanneer het lichaam door de instelling wordt vrijgegeven kan het nog een laatste rustplaats krijgen, overeenkomstig de wensen van de nabestaanden of de betrokkenen zelf, via een begrafenis of verstrooiing.

Wie zijn lichaam wil afstaan aan de wetenschap, moet dit bij leven kenbaar maken – dat is logisch – door middel van een wilsverklaring, en die dan bezorgen aan de instelling waaraan men zijn lichaam wil schenken. In de praktijk gebeurt het echter dat, wanneer de betrokken persoon overlijdt, de instellingen daarvan niet op de hoogte werden gebracht of dat de nabestaanden niet op de hoogte zijn van de wens van de overledene en er dan ook niet kunnen op ingaan.

In de wilsverklaring die voorzien is in de Vlaamse decreetgeving is de mogelijkheid om ervoor te opteren het lichaam te schenken aan een wetenschappelijke instelling niet opgenomen. Een aantal zaken zijn opgenomen in het decreet, meer bepaald in artikel 15 van het decreet van 16 januari 2004 op de lijkbezorging en begraafplaatsen. In de voorbije jaren

hebben we dat in verschillende keren regelmatig uitgebreid. Momenteel zijn er al wilsverklaringen mogelijk voor iedereen vanaf de leeftijd van 16 jaar, en die kunnen gaan over de wijze van lijkbezorging, de asbestemming, het ritueel van de levensbeschouwing voor de uitvaartplechtigheid, evenals over de gemeente waar men begraven of uitgestrooid wil worden, evenals over de vermelding van het bestaan van een uitvaartcontract.

Minister, deze bepaling werd de voorbije jaren enkele keren uitgebreid. Hoe staat u tegenover het voorstel om de mogelijkheid

met te zeggen dat u een van die parlementsleden bent die zich door de jaren heen uitstekend verdiept hebben in een aantal maatschappelijk relevante deelthema's die vaak tussen de mazen van het net vallen omdat ze in het parlement niet worden aangekaart. De vragen die u stelt – want u bent daar stilaan een deskundige in – zijn steeds een verrijkend moment in ons parlement, dus ik ga proberen zo goed mogelijk te antwoorden op uw vragen. Ik ga de twee vragen samen nemen.

Het is inderdaad zo dat iedereen vanaf de leeftijd van zestien jaar zijn laatste wilsbeschikking via een schriftelijke kennisgeving kan overmaken aan de ambtenaar van de burgerlijke stand van zijn gemeente. Dat staat, zoals u reeds hebt gezegd, in artikel 15 van het decreet over de lijkbezorging. Dat artikel bepaalt wat in die laatste wilsbeschikking kan worden opgenomen. De opsomming vermeldt niet – en daar hebt u gelijk in – de mogelijkheid om in de laatste wilsbeschikking de wens op te nemen om het lichaam na overlijden aan de wetenschap af te staan. Je kunt dat niet aangeven in het formulier.

Het is inderdaad zo dat, als een lichaam aan de wetenschap wordt geschenkt, het doorgaans na twee jaar teruggegeven wordt aan de nabestaanden, zodat zij het alsnog kunnen begraven of cremeren. Zoals in het Vlaams regeerakkoord is overeengekomen, zal ik in overleg met lokale besturen en andere

betrokkenen evalueren of het mogelijk of wenselijk is het decreet over de begraafplaatsen en de lijkbezorging te actualiseren. De mogelijkheid om in de schriftelijke kennisgeving van de laatste wilsbeschikking de wens te uiten het lichaam na overlijden aan de wetenschap af te staan, biedt inderdaad een aantal voordelen. Ik zal uw suggestie dan ook meenemen tijdens het overleg

Wie zijn lichaam wil afstaan aan de wetenschap, moet dit kenbaar maken door middel van een wilsverklaring, en die dan bezorgen aan de instelling waaraan men zijn lichaam wil schenken.

te creëren de wens om het lichaam na overlijden af te staan aan de wetenschap, mee op te nemen in de decretaal voorziene laatste wilsbeschikking? Ziet u mogelijkheden om ervoor te zorgen dat meer mensen hun lichaam aan de wetenschap zouden afstaan, alsook dat die wens kenbaar is op het moment van overlijden? Wat staat een mogelijke aanvulling in de weg?

Minister Bart Somers

Mevrouw Schryvers, laat me beginnen





met de lokale besturen en de andere betrokkenen.

Ik kan u wat de timing betreft nog meegeven dat wij in 2020 louter de verbeterpunten aan het decreet gaan inventariseren. De actualisering van het decreet plan ik in 2021. Ik zal uw goede suggestie ter zake dan ook zeker meenemen, zowel bij de oplijsting van de verbeterpunten, als bij de herziening van het decreet.

Indien het decreet in deze zin wordt aangepast, is overleg met de federale overheid ook nog wel nodig, zoals u weet. Conform artikel 15bis, paragraaf 2, tweede lid van de federale wet van 20 juli 1971 op de begraafplaatsen en

de lijkbezorging bepaalt de koning hoe de kennisgeving van de laatste wilsbeschikking wordt ingeschreven in het bevolkingsregister. Als wij het decreet willen wijzigen, gaan we ook nog contact moeten opnemen met de Federale Regering, die, als we tot 2021 wachten, dan wel gevormd zal zijn.
Conclusie: een goede suggestie, terechte opmerking, lacune in onze regelgeving, lacune in het formulier. We nemen het mee, en u zult het mee kunnen opvolgen vanuit het parlement.

De voorzitter

Mevrouw Schryvers, na deze bloemen hebt u het woord.

Katrien Schryvers (CD&V)

Dank u wel, minister, voor de bloemen. Ik dacht al, oei, nu moet ik oppassen, maar deze keer niet dus. (Gelach)

Deze keer niet, waarvoor dank.

Ik weet dat de regelgeving rond begraafplaatsen en lijkbezorging inderdaad niet de meest voor de hand liggende is om er hier in dit huis mee bezig te zijn, maar ik weet ook dat heel veel mensen daar vragen over hebben, dat het zeer gevoelig ligt en dat we daar minutieus mee moeten omgaan. Er is ook een sterke maatschappelijke evolutie: vroeger gebeurde alles volgens vaste geplogenheden en was het voor iedereen hetzelfde, terwijl mensen nu een

persoonlijke invulling willen. We krijgen daar ook steeds meer vragen over.

Wat altijd voorop moet staan, is dat we proberen om de wil van de mensen uit te voeren, met respect voor de menselijke waardigheid. We hebben in het verleden al een aantal zaken aangepast, en ik vind het goed dat er in het regeerakkoord een globale evaluatie is ingeschreven.

Ik wilde inderdaad vragen naar de timing, maar u hebt die zelf al aangegeven. Ik begrijp dat het niet direct kan; zoals u tegen een collega heeft gezegd, is er vijf jaar tijd om het regeerakkoord uit te voeren en kan niet alles ineens. Maar zelfs als we zo'n globale evaluatie uitvoeren, moeten we nog altijd oog blijven hebben voor bepaalde evoluties die zich voordoen en moeten we niet denken: dit is het nu voor de volgende vijftien of twintig jaar. Er evolueert zoveel dat er altijd nieuwe vragen komen die we binnen een bepaald kader moeten beoordelen.

Maar verder ben ik natuurlijk heel tevreden dat u dit punt daarin wilt opnemen. Het is altijd beter dat de wil van de mensen kenbaar is dan wanneer erfgenamen of nabestaanden nadien moeten vaststellen dat iemand een bepaalde wil had die ze niet hebben kunnen uitvoeren omdat ze het niet wisten. Daarnaast weten we ook dat er die voortdurende vraag is vanuit de wetenschap. Als we aan die twee zaken kunnen tegemoetkomen, is dat een voordeel. Ik kijk daarnaar uit en zal ook de andere punten opvolgen die in die evaluatie naar voren zullen komen.

Minister Bart Somers

Mevrouw Schryvers, u zegt terecht dat het gaat over een diepmenselijke problematiek. U verwijst zeer specifiek naar mensen die wensen dat na hun overlijden hun lichaam ter beschikking van de wetenschap wordt gesteld. Zij

willen met andere woorden iets goeds doen voor de samenleving en het is dan ook confronterend wanneer dat niet goed verloopt, wanneer er geen duidelijk kader is. Ook voor de nabestaanden is dat emotioneel soms een heel complexe zaak. Als dat allemaal goed en helder geregeld is, dan wordt de samenleving daar beter van, krijgen de nabestaanden een heel menselijk kader en geeft dat duidelijkheid aan degene die zijn of haar lichaam wil afstaan.

Ik vind het heel terecht dat we daar in dit parlement over praten, vertrekend vanuit de vrijheid van de mensen waarbij we ook rekening houden met de menselijke waardigheid en de gevoelige maatschappelijke context. Het is dan ook heel terecht dat dit op de agenda wordt gezet.

Katrien Schryvers (CD&V)

Ik kan geen beter slotwoord geven dan de minister. ■■■

Nieuwe Rouwmotieven - Nouveautés Deuil



buromac®
creativity in emotions

BRIEVEN & KAARTEN • DANKKAARTJES • ROUWPRENTJES • ENVELOPPI
ROUWDOZEN • SOUVENIRDOOSJES • ROUWREGISTERS • GEDENKBOEKEN • DRAAGTASSEN
FAIRE-PART ET CARTES • CARTES DE REMERCIEMENTS • SOUVENIRS MORTUAIRES • ENVELOPPES
BOÎTES DEUIL • BOÎTES À SOUVENIRS • REGISTRES DE CONDOLÉANCES • SACS DISTINGUÉS

**UW PARTNER IN
ROUWDrukwerk**

**VOTRE SPÉCIALISTE
EN IMPRIMÉS
DE DÉCÈS**



Gr. P. de Brieylaan 17 • 8200 Brugge • T 050 38 58 26 • F 050 38 99 30 • bestel@buromac.be • commande@buromac.be • www.buromac.com



EAGLE COACH COMPANY

& BRUMAGNE MOTORS

www.eaglecoacheurope.eu

FEDERAL COACH



Lincoln Legacy



Lincoln Legacy



Cadillac XTS Eagle Echelon



Cadillac XTS Eagle & Federal Kensington



Cadillac XTS Eagle Kingsley



Chrysler Pacifica Eagle & Federal



Cadillac XTS Federal Heritage



Chrysler MK 300 Pacifica

EAGLE COACH EUROPE

Corbillards • Lijkwagen • Limousines • Neufs et Occasions • Nieuw en Tweedehands
Vente • Entretien • Réparations • Verkoop • Onderhoud • Herstellingen

BRUMAGNE MOTORS & EAGLE COACH EUROPE

Wallonie

Olivier Brumagne: +32 (0)10 841 811

Avenue Mercator 3b - 1300 Wavre

Vlaanderen

Emmanuel Loits : +32(0)478 63 66 07

LE CONTRÔLE PRÉCÉDANT L'INCINÉRATION

A l'occasion de la réunion de la Commission de la santé et de l'égalité des chances de la Chambre fédérale du Parlement du mardi 19 novembre 2019, Frieda Gijbels a posé une question parlementaire à Maggie De Block (Affaires Sociales, Santé Publique, Asile et Migration) sur « Le contrôle précédent l'incinération » (55000368C). Voici le compte-rendu.

Frieda Gijbels (N-VA) : Madame la Ministre, cette question concerne l'examen post-mortem qui doit être effectué par un médecin avant l'incinération d'un corps. Les administrations locales font appel à un médecin assermenté pour effectuer un contrôle supplémentaire sur la cause du décès avant l'incinération du corps. L'objectif est de vérifier si la personne en question est effectivement décédée d'une mort naturelle.



Frieda Gijbels: Dans certains cas, le médecin assermenté n'effectue aucun examen et se limite tout simplement à signer les documents.

Le médecin doit également vérifier la présence éventuelle de défibrillateurs dans le corps, ceux-ci devant être retirés en raison du risque d'explosion pendant l'incinération.

Or, il semble que dans certains cas, le médecin assermenté n'effectue aucun examen et se limite tout simplement à signer les documents. Par conséquent, il arrive parfois que des corps avec défibrillateur soient incinérés, ce qui provoque une explosion. Les crématoriums ont envoyé un courrier aux médecins leur demandant de prendre au sérieux ce type de contrôle. Cela prouve qu'il s'agit ici d'une pratique courante.

Le médecin assermenté perçoit un montant oscillant entre 30 et 100 euros par constat. Pour 109.000 crémations (chiffre de 2017) à 75 euros (le tarif appliqué dans notre commune), cela représenterait un montant total de 8 millions d'euros, pour une opération qui, dans de nombreux cas, n'est pas réalisée.

Madame la Ministre, comment le SPF Santé publique contrôle-t-il les activités des médecins assermentés par rapport à l'exécution consciente de ces examens précédant l'incinération ? Le gouvernement fédéral ou toute autre autorité supra-locale intervient-il de quelque façon que ce soit dans la rémunération de ces médecins ?

La ministre Maggie De Block : Madame Gijbels, la réglementation relative aux funérailles et sépultures relève depuis longtemps de la compétence des entités fédérées. Selon la définition de l'art de la médecine dans la loi coordonnée relative à l'exercice des professions des soins de santé du 10 mai 2015, le constat de décès est effectivement un acte médical qui doit, par conséquent, être réalisé par un médecin.

Les contrôles supplémentaires avant l'incinération ou l'enterrement visant à assurer la sécurité de la procédure de sépulture peuvent en effet être effectués



Maggie De Block: Les contrôles supplémentaires avant l'incinération ou l'enterrement visant à assurer la sécurité de la procédure de sépulture peuvent en effet être effectués par des médecins assermentés.

par des médecins assermentés, mais cela relève également de la compétence des entités fédérées. Ces contrôles visent principalement la détection de la présence d'implants tels que les stimulateurs cardiaques, qui peuvent constituer un danger en cas de crémation, mais aussi la détection d'autres risques, tels que la présence de radionucléides thérapeutiques.

Le Conseil national de l'Ordre des médecins a également examiné la responsabilité des médecins qui consiste à retirer les implants tels que les stimulateurs cardiaques. Dans son avis du 24 janvier 2009, le Conseil précise que les médecins ne sont pas légalement tenus de retirer le stimulateur cardiaque du corps d'une personne décédée. La loi stipule que les stimulateurs cardiaques doivent être retirés avant la crémation, mais ne précise pas qui doit s'en charger.

Dans son avis du 12 mai 2007 sur l'extraction post mortem de piles d'implants, le Conseil national estime

qu'une pile doit être enlevée par un médecin qui dispose de la compétence requise. Si le médecin traitant ou le médecin qui a constaté le décès estime ne pas disposer de cette compétence, l'acte doit être confié à un autre médecin qui en dispose. Pour cela, il peut éventuellement être fait appel au médecin assermenté commis par l'officier de l'état civil. Le médecin qui a procédé à l'enlèvement de la pile peut le certifier dans une attestation.

En conclusion, le Conseil national estime dans son avis du 12 mai 2007, qu'il n'entre pas dans ses attributions d'établir une procédure pour l'extraction de la pile d'un implant après le décès. Il part du principe qu'il ne s'agit pas d'une question de déontologie, mais d'une question purement organisationnelle.

Compte tenu de ce qui précède, le SPF Santé publique ne contrôle pas les sépultures. L'entité fédérale n'intervient en la matière que dans le cadre de catastrophes et de crises sanitaires en raison du risque de contamination des cadavres.

Vous devrez transmettre à vos collègues des Parlements flamand et wallon vos questions sur le financement des médecins assermentés et sur les aspects réglementaires et opérationnels relatifs aux sépultures car il s'agit d'une compétence des entités fédérées.

Frieda Gijbels (N-VA) : Madame la Ministre, j'estime pourtant qu'il y a un problème déontologique, car il semble que les documents sont souvent signés sans que le corps en question soit examiné. Je me demande dans quelle mesure on pourrait donner suite à cette problématique.

La ministre Maggie De Block : Cela ne relève pas de nos compétences. Vous pouvez le signaler à l'Ordre des Médecins ou au Parlement flamand, mais nous ne sommes pas compétents en la matière. Nous ne sommes compétents que lorsqu'il s'agit de personnes décédées à la suite d'une maladie infectieuse. Dans les autres cas, nous ne pouvons pas intervenir en matière de déontologie ou de contrôle. ■■■

LE PAYSAGE D'URNES DE HEIDE EST UNE PREMIÈRE EN FLANDRE

Le 1er novembre 2019, De Heide a été inauguré au cimetière d'Ekeren-Centrum. Ce paysage de bruyère qui prévoit des espaces pour des urnes biodégradables est une première en Flandre.

Les 1600 m² offrent de l'espace pour plus de 1000 places de repos. Cet environnement paisible constitue un lieu propice au recueillement des proches. Au cimetière d'Ekeren, la bruyère poussait déjà spontanément. Au fil des saisons, l'aspect du parterre évolue, avec en apogée la floraison violette de la bruyère (*Calluna Vulgaris*) d'août à septembre. La bruyère ne crée pas seulement un paysage idyllique mais attire également les abeilles, bourdons et papillons. Le paysage d'urnes est conçu pour l'utilisation d'urnes biodégradables. Il n'est pas dans l'intention de placer des pierres tombales, des ornements ou des arrangements floraux dans le parterre. Ceci permet de préserver l'environnement naturel.

Koen Palinckx, bourgmestre de la commune d'Ekeren, a solennellement inauguré De Heide : « Je suis convaincu que dans notre société en pleine évolution, il est du devoir des autorités locales flamandes de proposer de nouvelles formes de commémoration dans les cimetières. Une attention particulière doit être accordée aux différentes possibilités de sépulture après la crémation. »

L'échevin pour l'entretien de la ville et des quartiers, Fons Duchateau, se réjouit de ce nouveau paysage d'urnes : « C'est une réponse à la demande croissante de



formes de sépultures alternatives et durables pour l'inhumation des urnes funéraires. La force de la symbolique du retour à la nature après la mort ne peut être sous-estimée dans notre société urbanisée. »

UNE PREMIÈRE POUR LA FLANDRE

Le paysage de bruyère comme cimetière est une nouvelle première pour la Flandre. En 2011, Anvers était la première ville flamande à ouvrir une forêt d'urnes au cimetière Schoonselhof, où des urnes biodégradables peuvent être inhumées. Les défunt y trouvent un lieu de repos durable en pleine nature. Entre-temps, une forêt d'urnes a également été créée dans les communes de Berendrecht, Deurne et Merksem. ■■■



VROEGTIJDIGE STERFTE

In 2016 bedroeg het vroegtijdig sterftecijfer (voor 75 jaar) in België 350 per 100.000. Tussen 2000 en 2016 is het vroegtijdig sterftecijfer met 27% gedaald. België heeft echter een slechte positie binnen de EU-15, met een totaal aan verloren potentiële levensjaren dat 8% hoger is dan het EU-15-gemiddelde bij mannen en 13% bij vrouwen. Vroegtijdige sterfte is 1,8 keer hoger bij mannen dan bij vrouwen.

KERNBOODSCHAPPEN

Het vroegtijdig sterftecijfer is lager in het Vlaamse Gewest dan in de twee andere gewesten, met cijfers die respectievelijk 40% en 20% hoger liggen in het Waalse en Brusselse Hoofdstedelijke Gewest dan in het Vlaamse Gewest. Vroegtijdige sterfte neemt af in alle gewesten, maar de ongelijkheden persisteren.

ACHTERGROND

Vroegtijdige sterfte verwijst naar sterfgevallen die te vroeg plaatsvinden, dat wil zeggen op elke leeftijd lager dan de levensverwachting. Verschillende drempels kunnen worden gebruikt bij de definitie van deze indicator. In dit rapport wordt de vroegtijdige sterfte vóór de leeftijd van 75 jaar beschouwd. Het verminderen van vroegtijdige sterfte is een belangrijke doelstelling van de volksgezondheid aangezien een groot aandeel van de vroegtijdige sterfgevallen vermeden worden door acties op het gebied van de volksgezondheid. Het **bruto sterftecijfer** is het aantal sterfgevallen in een bepaald jaar gedeeld door de populatiegrootte. Deze

indicator is echter niet zo geschikt om de gezondheid op te volgen, omdat sterfte sterk gerelateerd is met leeftijd. Bruto sterftecijfers in verouderende populaties kunnen daarom toenemen, ook al zou de gezondheidstoestand verbeteren. Om vergelijking van sterfte-indicatoren tussen verschillende populaties of tijdsperioden mogelijk te maken, dient bijgevolg gebruik gemaakt te worden van schatters die gecorrigeerd zijn voor de leeftijdssamenstelling van de betrokken populaties. In dit rapport worden daarom ook **voor leeftijd gecorrigeerde sterftecijfers** gebruikt, waarbij de Europese standaardpopulatie 2010 als referentie werd gebruikt. Naast het leeftijdsspecifieke sterftecijfer, kan de vroegtijdige sterfte ook beschreven worden aan de hand van het **verlies aan potentiële levensjaren (VPLJ)**. Deze indicator weegt elk overlijden in functie van de leeftijd waarbij een groter gewicht wordt toegekend aan jongere leeftijden (het gewicht wordt berekend door 75 te verminderen met de leeftijd bij overlijden). In dit rapport wordt het VPLJ gebruikt om een vergelijking met andere landen mogelijk te maken. Deze indicator wordt gecorrigeerd op basis van leeftijd om de impact van verschillende leeftijdsstructuren op te vangen.

BELGIË

In 2016 bedroeg het bruto vroegtijdige sterftecijfer (0-75 jaar) 331 / 100.000 en het voor leeftijd gecorrigeerde vroegtijdige sterftecijfer 350 / 100.000. Het voor leeftijd gecorrigeerde sterftecijfer was 1,8 keer hoger bij mannen (452) dan bij vrouwen (254). De sterftecijfers nemen in de loop van de tijd af; de daling is meer uitgesproken bij mannen (-31% tussen 2000 en 2016) dan bij vrouwen (-22%).

GEWESTEN

Er bestaan belangrijke verschillen in vroegtijdige sterfte tussen de drie gewesten. In vergelijking met het Vlaamse Gewest, worden de volgende verschillen waargenomen:

- 44% hoger bij mannen en 36% hoger bij vrouwen in het Waalse Gewest

- 27% hoger bij mannen en 14% hoger bij vrouwen in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

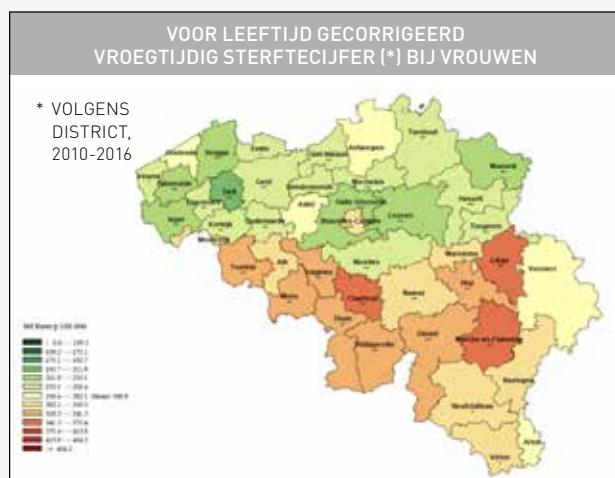
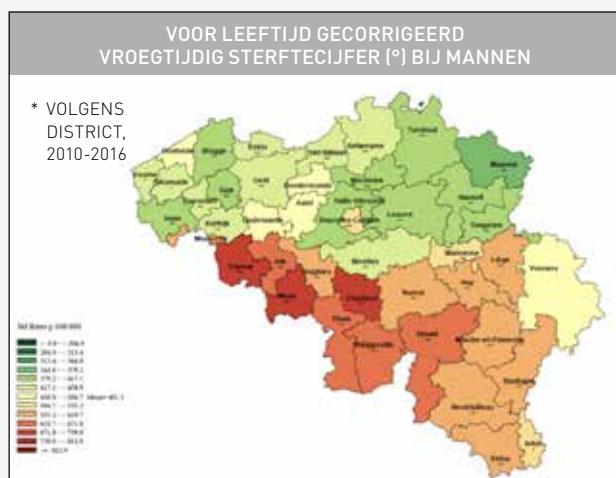
De vroegtijdige sterftecijfers nemen in alle drie de gewesten in dezelfde mate af, waardoor de verschillen tussen Vlaanderen en de twee andere gewesten blijven bestaan.



DISTRICTEN

Kijkend naar een lager geografisch niveau, is het vrij duidelijk dat de meeste Vlaamse districten voor beide geslachten (hoewel minder uitgesproken bij vrouwen) een lager vroegtijdig sterftecijfer ervaren dan het Belgische gemiddelde. Het omgekeerde

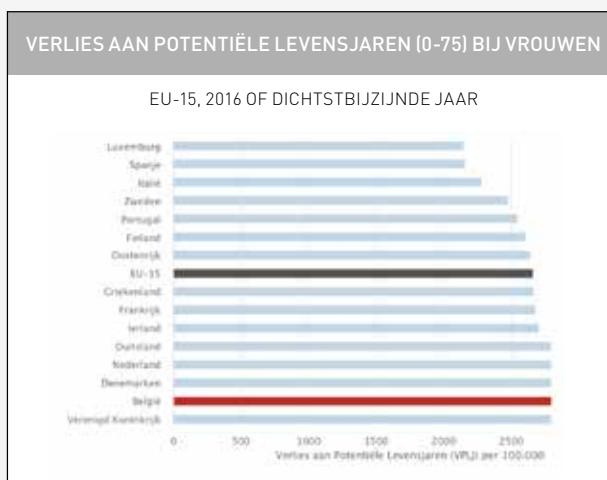
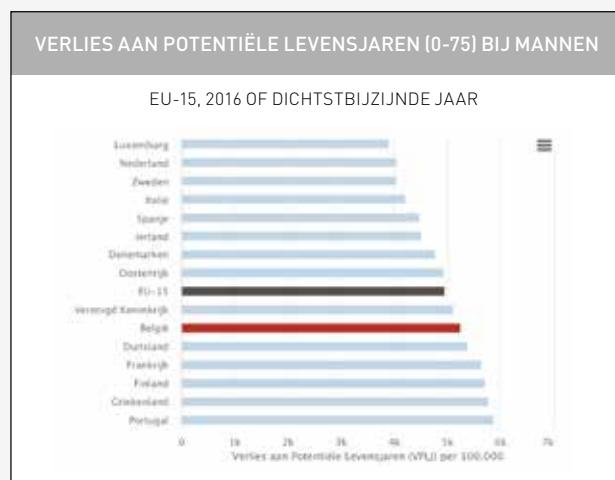
wordt waargenomen in Brussel en alle Waalse districten (behalve Nijvel voor beide geslachten). De hoogste vroegtijdig sterftecijfers bij mannen worden waargenomen in drie districten van de provincie Henegouwen.



INTERNATIONALE VERGELIJKING

Voor de internationale vergelijking van de vroegtijdige sterfte werd het verlies aan potentiële levensjaren (VPLJ) als indicator gebruikt. België scoort op dit gebied slecht binnen de EU-15, en dit zowel voor

mannen als voor vrouwen. In België was het VPLJ in 2016 (of dichtstbijzijnde jaar) 6% hoger dan het EU-15-gemiddelde bij mannen en 12% bij vrouwen.



DEFINITIES

Bruto sterftecijfer

Het bruto sterftecijfer geeft het aantal geregistreerde sterfgevallen in een land weer gedeeld door de overeenkomstige populatiegrootte.

Voor leeftijd gecorrigeerde sterftecijfer

De voor leeftijd gecorrigeerde sterfte geeft het volgens leeftijd gewogen gemiddelde sterftecijfer weer en kan zo de verschillen te wijten aan de leeftijdsstructuur van de bevolking opvangen.

Vroegtijdige sterfte

Vroegtijdige sterfte wordt hier gedefinieerd als sterfgevallen vóór de leeftijd van 75.

Verloren potentiële levensjaren (VPLJ)

Verloren potentiële levensjaren (VPLJ) meten het aantal verloren levensjaren als gevolg van



vroegtijdig overlijden. VPLJ geven een hoger gewicht aan sterfgevallen die voorkomen bij jongere dan bij oudere mensen. De berekening van VPLJ bestaat uit het optellen van sterfgevallen op elke leeftijd en het vermenigvuldigen ervan met het aantal resterende jaren tot een bepaalde leeftijd (hier, 75 jaar).



MEDIAHUIS

Zet het overlijdensbericht van uw klant in de juiste krant

Het grootste bereik in Vlaanderen in dagbladen en online



Nieuw!

INMEMORIAM.be biedt u

- een online pagina met uw foto's, voorstelling van uw zaak en al uw rouwberichten
- uw logo en naam bij al uw rouwberichten
- de mogelijkheid om zelf bloemen ea. te verkopen aan de nabestaanden

Kom eens een kijkje nemen op onze stand op Funeral@work en geniet van extra voordelen!

CONTACT

011 87 82 15

familienieuws@mediahuis.be

1&2 februari

Funeral@work in Haasrode
stand L-M

N Het Nieuwsblad
DE GENTENAAR

dS De Standaard

HET BELANG VAN LIMBURG

GAZET VAN ANTWERPEN

FUNEBRA MAGAZINE 21 WINTER - HIVER

inmemoriam

DELA CONGRES PERSPECTIVES SUR LES OBSÈQUES

À l'occasion de son trentième anniversaire, DELA Belgique a organisé un congrès au Proximus Lounge, à Evere. L'objectif? S'interroger ensemble sur l'avenir du secteur funéraire et entamer un dialogue selon différentes perspectives et positions. L'après-midi a débuté par des conférences sur la législation en vigueur, l'éthique et les nouvelles tendances, et s'est terminée par une table ronde, un résumé pointu du directeur général de DELA Funerals, Wim Delplace, et une réception de networking sous la forme d'un cocktail dinatoire. Le modérateur n'était autre que l'éloquent Rik Torfs.

Mercredi 13 novembre, Proximus Lounge, à Evere. Thème du jour : l'avenir du secteur funéraire. Les invités sont attendus par des personnes en costume sur lequel on peut voir un ciel bleu et quelques nuages. Assise sur une chaise haute, l'une d'entre elles surplombe tout le monde et tient des jumelles : le lien avec la «perspective sur les obsèques» est évident.

IMPORTANCE ÉMOTIONNELLE

À 15 h, tout le monde est redirigé vers la salle où se dérouleront les conférences

et le tour de table. Chaque place est équipée d'un casque grâce auquel les participants auront la possibilité d'écouter l'interprétation simultanée des discours des orateurs néerlandophones et francophones.

Sandra Schellekens, future CEO de DELA Belgique, souhaite la bienvenue aux participants et se dit heureuse d'avoir face à elle des professionnels du secteur funéraire venus de toute la Belgique. «Cet après-midi, nous allons élargir nos perspectives», lance-t-elle. «Le moment est venu d'entamer une discussion à l'échelle du secteur quant à la nécessité de garantir et de développer la qualité. Pour nos clients comme pour le métier.» Sandra Schellekens, future CEO de DELA Belgique, souhaite la bienvenue aux participants et se dit heureuse d'avoir face à elle des professionnels du secteur funéraire venus de toute la Belgique. «Cet après-midi, nous allons élargir nos perspectives», lance-t-elle. «Le moment est venu d'entamer une discussion à l'échelle du secteur quant à la nécessité de garantir et de développer la qualité. Pour nos clients comme pour le métier.»

HAVE NO FEAR, THE UNDERTAKER IS HERE

Le premier orateur de la journée est l'avocat **Stijn Timmerman**, fils d'un entrepreneur de pompes funèbres de Flandre occidentale et auteur du livre



Vlaams uitvaartrecht (Droit funéraire flamand). Sa présentation pose une question clé : comment la loi protège-t-elle la qualité du travail et du métier ?

Stijn Timmerman commence par aborder la question du statut d'entrepreneur. Ce statut relève du Code de droit économique, qui édicte de nombreuses règles visant à protéger les consommateurs et à prévenir les pratiques commerciales déloyales. Il prévoit, en outre, un système de contrôle et de sanction.

Stijn souligne à quel point tout cela est en contradiction avec la législation restreinte relative à la profession d'entrepreneur de pompes funèbres. «Elle comporte tout au plus quelques règles, comme celles sur la mise en bière des dépouilles ou sur les cimetières. La loi fait en revanche l'impassé sur beaucoup d'autres aspects, comme la toilette des défunt ou la cérémonie des obsèques.»

Existe-t-il des alternatives pour garantir





la qualité du service ? Oui, et Timmerman en cite d'emblée quelques-unes, comme l'élaboration d'une législation qui exige des licences professionnelles, la création d'une base juridique pour l'accès à la profession et son exercice, et l'introduction d'un label de qualité.

LE PHILOSOPHE ET L'ENTREPRENEUR DE POMPES FUNÈBRES

La deuxième oratrice de la journée, **Katrien Schaubroeck**, vient présenter son point de vue de philosophe. Il s'avère que la philosophie se préoccupait auparavant beaucoup plus de la mort qu'elle ne le fait aujourd'hui. Katrien Schaubroeck cite de grands penseurs comme Socrate, Épicure, Michel de Montaigne, Camus et Sartre. Katrien Schaubroeck trouve le livre du

philosophe Samuel Scheffler, *Death and the Afterlife*, très poignant, mais aussi très intéressant pour les professionnels funéraires. Sa thèse ? Notre propre mort ne prive pas notre vie de sens, mais celle de l'humanité, oui. « Beaucoup de personnes pensent que leur propre mort est la fin de tout. Mais quand on y réfléchit, sa propre mort n'est pas aussi dévastatrice que l'idée de la mort de l'humanité tout entière. » Katrien Schaubroeck donne un exemple avec une expérience de pensée : « Supposons que vous mouriez dans quelques mois. Quel genre de sentiment cela vous procure-t-il ? Et maintenant, supposons que, 30 jours après votre mort, un astéroïde frappe la planète et anéantisse l'humanité. Quel est votre ressenti ? Selon Scheffler, la différence est immense et la plupart

des gens trouvent l'extinction collective beaucoup plus déprimante. Avoir des enfants, écrire des livres, chercher un traitement contre le cancer : tout perd sa valeur. » Avec Rik Torfs, Katrien Schaubroeck aborde également quelques questions éthiques. Dont celle-ci : dans son testament, une personne dit vouloir être inhumée dans un cercueil avec une croix gammée. Que faire ? « Selon la loi, cela relève du droit à la liberté d'expression,



donc rien ne l'interdit. Si cette demande est trop contraire à vos valeurs, expliquez que vous avez des objections de conscience et renvoyez la personne vers un autre entrepreneur de pompes funèbres. Les médecins le font bien.»

HAPPY END

La troisième oratrice est **Sarah Dumont**. Cette journaliste parisienne affirme que le secteur est en pleine évolution. De plus en plus de gens optent pour des obsèques civiles et veulent une approche plus personnalisée. Ce qui, explique Sarah Dumont, donne naissance à de nouveaux métiers, comme :

- **maître de cérémonie**: une personne qui donne plus de sens et d'âme à la cérémonie, qui écoute la famille et rédige ensuite des textes d'adieu personnalisés;
- **funeral planner**: une personne qui se montre la plus disponible possible, de l'annonce du décès aux funérailles, pour organiser l'intégralité de l'événement, buffet et musique live inclus, si vous le souhaitez;
- **planificateur de fin de vie**: une personne qui s'occupe de tout ce qui a trait au décès : de ce qu'il advient de l'animal de compagnie du défunt à la manière de gérer les volontés en cas de désaccord entre les enfants;
- **thana doula**: quelqu'un qui accompagne une personne en fin de vie et l'aide à faire face à tous les soucis ou problèmes qu'elle peut rencontrer.

Y a-t-il encore un avenir pour l'entrepreneur de pompes funèbres ? Oui, à en croire Sarah Dumont. Les nouvelles professions offrent aux professionnels du secteur funéraire la possibilité de nouer des partenariats pour offrir un accompagnement complet aux familles. Un accompagnement qui, dans bien des cas, permettra aux proches de faire leur deuil plus facilement.

À PROPOS DES TENDANCES, DES LABELS ET D'UNE COMMISSION D'ÉTHIQUE

Après une courte pause, le tour de table commence. Il réunit :

- **Johan Dexters**, président de Funebra;
- **Madeleine Janssen**, chercheuse;
- **Sébastien T'jean**, entrepreneur de pompes funèbres;
- **Thomas Heiremans**, directeur régional de Sereni Vlaanderen et porte-parole de l'Uitvaartunie Vlaanderen;
- **Xavier Deflorenne**, coordinateur de la Cellule de gestion du Patrimoine funéraire, Département des Politiques publiques locales, Wallonie.

Quatre questions ou affirmations sont présentées à l'assemblée. Chacun y répond par «oui» ou par «non». Le résultat apparaît sur le grand écran. Torfs demande ensuite l'avis des panélistes.

«Les nouvelles tendances de planification des obsèques représentent-elles une menace pour l'entrepreneur de pompes funèbres traditionnel ?»

- OUI:** 19,5%
NON: 80,5%

Il semble y avoir un large consensus sur le fait que les nouvelles tendances, telles que les nouvelles professions et les nouvelles méthodes d'inhumation, ne sont pas une raison de céder à la panique, mais plutôt un défi. Et sur le fait que le secteur funéraire doit évoluer avec elles. De plus, de nouvelles professions peuvent être complémentaires à la profession d'entrepreneur de pompes funèbres.

«L'humusation représente une valeur ajoutée pour le secteur des pompes funèbres.»

- OUI:** 40,8%
NON: 59,2%

L'humusation est le compostage du corps de façon naturelle et contrôlée. Cette méthode n'est pas encore autorisée en Belgique. L'assemblée est divisée, tout comme les panélistes. Madeleine Janssen est pour : «L'humusation donne aux non-croyants le sentiment de continuer à vivre, d'une manière ou d'une autre». D'autres panélistes se montrent plus réservés. Thomas Heiremans invite à bien peser le pour et le contre : «Qui sait ce que l'on pourrait rencontrer en allant se promener au parc avec ses petits-enfants ?»

«La création d'une commission d'éthique s'impose-t-elle ?»

- OUI:** 74,1%
NON: 25,9%

Certains panélistes sont convaincus de l'utilité d'une commission d'éthique, qui donne au public final plus de certitude quant au fait que certaines questions seront traitées de manière appropriée. Cependant, plusieurs questions se posent dès le départ : une commission d'éthique à elle seule suffit-elle ? Et qui y siégera ? Affaire à suivre...

«Le secteur des pompes funèbres a besoin d'une norme de qualité.»

- OUI:** 86,5%
NON: 13,5%

Pratiquement tout le monde s'accorde à dire que le secteur a besoin d'un label de qualité, a fortiori depuis l'abrogation de la loi sur l'accès à la profession



en Flandre et depuis que n'importe qui peut devenir entrepreneur de pompes funèbres. Il convient toutefois de souligner qu'un tel label doit rester neutre et objectif. Il faut aussi s'interroger quant à la nécessité de pénaliser ou non une personne qui ne délivrerait pas un travail de qualité et, le cas échéant, à la manière de la pénaliser. Les panélistes estiment par ailleurs qu'un label ne suffit pas et que d'autres aspects sont nécessaires, comme la reconnaissance professionnelle ou les formations obligatoires.

IL RESTE DU PAIN SUR LA PLANCHE
La table ronde touche à sa fin. **Wim Delplace** a l'honneur de résumer en dix minutes tout ce qu'il a entendu durant la journée. Il relève le défi et conclut en ces termes : « L'impact de toutes ces

nouvelles tendances n'est pas encore clair. Ce qui ne fait aucun doute, en revanche, c'est que le monde change et que nous devons nous y préparer. » Dans son discours de clôture, **Sandra Schellekens** remercie les panélistes, les orateurs et les organisateurs, qui ont

permis de faire de cet événement une réussite. Elle invite également toutes les personnes présentes à se rendre au cocktail dînatoire dans la salle en bas afin de clôturer, autour de savoureuses préparations, une après-midi intéressante consacrée à l'avenir du secteur. ■■■

DELA UITVAARTZORGPLAN BREIDT BIJSTAND UIT VANAF JANUARI 2020

Sinds 1 januari 2020 werd de dekking van de DELA-uitvaartverzekeringen verruimd met volgende bijkomende diensten:

Extra bijstand: in de maand na een overlijden kunnen gezinsleden van de nabestaanden een beroep doen op een bijstandassistent voor de organisatie van extra diensten. Een kinderoppas, gezinshulp, bewaking van de woning van de overledene, tijdelijke of permanente opvang van huisdieren komen zo mee in het pakket.

Psychologische bijstand: begunstigen, nabestaanden en erfgenamen van de overledenen kunnen een beroep doen op een psycholoog voor hulp bij de rouwverwerking. In het DELA Uitvaartzorgplan zijn vijf individuele sessies van één uur of een besloten familiesessie van één uur inbegrepen. Zo wil DELA nog meer ondersteuning bieden op een emotioneel moeilijk moment.

Repatriëring & vervroegde terugkeer

terugkeer: bij een overlijden in het buitenland zorgt DELA voor het overbrengen van het lichaam naar

België. Wenst de verzekerde begraven te worden ter plaatse in het buitenland, dan krijgen nabestaanden een financiële tegemoetkoming van maximaal 1.500 euro bij een overlijden in een Europees land en van maximaal 2.500 euro bij een overlijden buiten Europa. De polis dekt in dat geval voortaan ook het vervoerbiljet van één inwonend familielid om ter plaatse te gaan. Bij een overlijden in België waarbij inwonende familieleden zich in het buitenland bevinden en vroeger moeten terugkeren voor de uitvaart, organiseert en betaalt DELA de vervroegde terugkeer. ■■■

EEN BREED ASSORTIMENT UITVAARTPRODUCTEN



De Vene
Uitvaartbenodigdheden

Voor een beter afscheid!

DE VENE UITVAARTBENODIGDHEDEN IS LEVERANCIER VAN EEN BREED SCALA AAN PRODUCTEN IN DE UITVAARTBRANCHE.

Dit brede assortiment is een bewuste keuze; voor u betekent dit slechts één telefoonnummer of e-mail om alles te regelen.

Met onze persoonlijke, integere en vakgerichte instelling bieden wij in alles kwaliteit en staan we dag en nacht voor u klaar.



U kunt bij ons terecht voor o.a.



Inrichting mortuarium



Gekoelde ruimtes



Verzorgingsartikelen



Transportmiddelen



Plafondliften

Alles voor de inrichting van uw funerarium. Kijk op www.devene.nl voor meer informatie.



De Vene Uitvaartbenodigdheden
+31 (0) 416 820 820

Bagijnhof 11
4264 AZ Veen

info@devene.nl
www.devene.nl

ERKENNING VOOR DELA BIJ STEUN AAN ROUWENDE KINDEREN

De digitale rouw-applicatie voor kinderen van uitvaartspecialist DELA schitterde op de Feweb Excellence Awards. Zowel de prijs voor de 'Best Digital App' als de 'Innovation Award' gingen naar 'Mijn herinnering aan jou' (www.mijnherinneringaanjou.be), ontwikkeld voor DELA door digital agency Starring Jane. Een mooie erkenning voor DELA, dat zich ertoe engageert om mensen met raad en daad bij te staan op één van de moeilijkste momenten in hun leven : het verlies van een dierbare.

DELA-woordvoerder **Marysia Kluppels**: « Als Uitvaartspecialist wil DELA mensen helpen voor, tijdens en na de uitvaart. Dat ook kinderen rouwen en hulp nodig hebben, wordt wel eens vergeten. Onze uitvaartcentra en nazorgconsulten gaven aan dat er dan wel veel informatie en boekjes te vinden zijn over rouwverwerking bij kinderen, maar dat er nood was aan een online tool waar kinderen zelf onbeperkt mee aan de slag kunnen gaan. In het licht daarvan ontwikkelden wij in samenwerking met rouwspecialisten en rouwtherapeuten 'Mijn herinnering aan jou', een online tool om kinderen te helpen rouwen.»

VIRTUELE HERINNERINGSWERELD
De applicatie focust op kinderen uit het basisonderwijs en neemt hen, samen met de hoofdpersonages uit de app Leon en Marie, op pad doorheen het labyrint van rouw. De applicatie helpt hen bij het creëren van een herinneringswereld, zodat ze de herinnering aan de overledene levendig kunnen houden. Er zit ook een educatief luik aan de applicatie, waarin kinderen informatieve filmpjes kunnen bekijken over afscheid



nemen. Zo kunnen ze voorbereid en met de juiste verwachtingen aan het rouwproces starten.

De rouwapplicatie staat online op www.mijnherinneringaanjou.be; elk kind kan er samen met een ouder of voogd een account aanmaken en kan daarna zelf aan de slag. De applicatie wordt ook aangeboden via de uitvaartcentra en de nazorgconsulenten van DELA, dat ook andere instrumenten realiseerde om kinderen te ondersteunen in hun rouwproces en deze kosteloos ter beschikking stelt wanneer er kleine kinderen nauw betrokken zijn bij een overlijden. Zo is er 'Een boekje over troost van Spits' in de Spits-reeks van de befaamde kinderboekenschrijfster Veronique Puts, dat DELA samen met de auteur en rouwdeskundigen zoals Manu Keirse ontwikkelde. Verder is er ook het 'Boekje voor grote en kleine verdrietjes', waarin kleine kinderen zich creatief kunnen uitleven.

FEWEB EXCELLENCE AWARDS
De rouwapplicatie van DELA, ontwikkeld door de digital agency Starring Jane, viel 2 keer in de prijzen op de 5de editie

van de Feweb Excellence Awards die op 5 december werd uitgereikt. 'Mijn herinnering aan jou' werd bekroond met zowel de award voor de 'Best Digital App' als de 'Innovation Award'. De FeWeb Excellence Awards bekronen de meest performante digitale projecten van Belgische makelij en gelden als dé referentie voor digitale expertise op het vlak van webbuilding, e-commerce en digitale marketing. De jury beoordeelde 61 inzendingen in 4 categorieën: websites, webshops, applicaties en campagnes.

DEMO?

Wil je even kijken hoe de app er uit ziet en werkt, maar wil je geen eigen account maken? Neem dan een kijkje op de demoversie en log meteen in met deze credentials:

- **Login:** demonl@dela.be
- **Paswoord:** demonl

Belangrijk om te weten: de demoversie krijgt elke nacht een data-reset naar wat er oorspronkelijk ingegeven werd. Er worden geen e-mails verstuurd vanuit deze omgevingen (password reset, account verwijderen), deze functie werkt niet in de demoversie. ■■■

ENDLIS



Waardig afscheid op zee.
Daar zorgen wij voor.

Un dernier adieu en mer
empreint de dignité.
Nous y veillons.

www.endlis.be | ☎ 059 70 32 89

L'ENTREPRENEUR DE POMPES FUNÈBRES DOIT COMPARAÎTRE DEVANT LE TRIBUNAL CORRECTIONNEL

La chambre de mise en accusation d'Anvers a renvoyé un entrepreneur de pompes funèbres de Borgerhout devant le tribunal correctionnel pour faux en écriture. Il aurait tenté de dissimuler le fait qu'il avait incinéré un défunt par erreur.

Jozef Verswijver, 85 ans, est décédé le 1er juin 2015 à l'hôpital de Middelheim. Un enterrement classique avait été convenu avec l'entrepreneur de pompes funèbres. Lorsque les proches ont voulu rendre un dernier hommage au défunt deux jours plus tard, il s'est avéré que Jozef avait été incinéré. Et c'est précisément ce qu'il ne voulait absolument pas. Il s'est avéré que son cercueil avait été échangé par erreur avec celui d'un autre homme.

L'entrepreneur de pompes funèbres a payé les frais et les collations, mais la famille a également demandé une indemnisation de 40.000 euros. Cette demande a été rejetée par le tribunal en 2016. La presse s'est emparée du sujet et a également attiré l'attention d'un autre entrepreneur de pompes funèbres. Il a conseillé aux proches de demander des documents supplémentaires.

Suite à la vérification des documents, la famille a conclu que l'entrepreneur de pompes funèbres avait tenté de dissimuler son erreur. L'autorisation de crémation aurait été antidatée et n'aurait été délivrée qu'après la crémation. De plus, l'autorisation de crémation était basée sur un certificat médical d'un médecin de contrôle qui aurait examiné le corps après l'incinération.

La famille a dès lors déposé une plainte pénale. La chambre du conseil a toutefois statué qu'aucune infraction pénale n'avait été commise et a prononcé un non-lieu. Suite à leur appel, les proches ont obtenu gain de cause.

« La chambre de mise en accusation estime qu'il y a effectivement des indices d'intention frauduleuse et a renvoyé l'entrepreneur de pompes funèbres devant le tribunal correctionnel, » déclare l'avocat Laurent Mortelmans. « La famille se réjouit qu'après une longue bataille juridique, il y ait finalement un procès pénal public, plusieurs éléments du dossier pénal indiquant la dissimulation. » ■■■

Source : BELGA, Gazet van Antwerpen, 19/12/2019

DÉFUNTS INTERDITS DE TRANSFERT HORS DE BRUXELLES LE WEEK-END

Un membre de FUNEBRA nous signale des problèmes.

Un entrepreneur de pompes funèbres a eu un décès à Anderlecht (Erasme) vendredi soir et il n'a pas pu reprendre le défunt avant lundi.... Voici l'article publié dans Sudinfo.

Défunts interdits de transfert le weekend. Certaines communes empêchent les pompes funèbres de les déplacer avant la déclaration de décès.

Certaines communes bruxelloises refusent que les pompes funèbres transfèrent dans une autre région le corps d'une personne décédée sur leur territoire, et ce durant le week-end. Ce qui est parfois douloureusement ressenti par des familles qui souhaiteraient pouvoir se recueillir auprès du défunt chez lui ou dans un funérarium à proximité.

Si vous êtes Wallon ou Flamand, évitez de mourir à Bruxelles en dehors des heures de bureau à Bruxelles si vous ne voulez pas risquer d'aggraver le chagrin de vos proches. Crûment dit, c'est un peu le problème auquel se trouvent confrontées certaines entreprises de pompes funèbres. En cause, le fait que certaines communes bruxelloises refusent à ces entreprises de déplacer le corps d'un défunt de l'endroit où il est décédé (hôpital le plus souvent) vers son domicile ou un funérarium situé en Wallonie avant que la déclaration de décès ne soit enregistrée à la commune.

« Nous ne comprenons pas », explique Jean Geeurickx, président de la Fédération wallonne des entreprises de pompes funèbres. « Notre fédération a été associée à l'élaboration de l'ordonnance bruxelloise adoptée il y a un peu plus d'un an et nous avons



d'ailleurs tout fait pour que le texte soit le plus proche possible du décret wallon qui existait déjà. Ce texte est magnifique, très humain. Il laisse la liberté à la famille de se recueillir auprès du défunt dans le local où ils le désirent. » Et cet ancien entrepreneur de citer l'article 16 qui lui paraît très clair. « Le transport peut avoir lieu à partir du moment où le médecin qui a constaté le décès a établi une attestation déclarant qu'il s'agit d'une cause de décès naturelle et il n'y a aucun danger pour la santé publique. »

Or, ce n'est pas toujours possible à Bruxelles et Jean Geeurickx cite un exemple concret récent. « Nous venons d'avoir le cas. On a été appelé pour un décès vendredi soir vers 20h. A 21h30, on était au bureau. Et là, on a appelé la morgue de l'hôpital Erasme où se trouvait le défunt. Mais on nous y a répondu que ce n'était pas possible qu'on vienne le chercher tant qu'ils n'avaient pas reçu le permis de

transfert (de la commune). De ce fait, ce dimanche, le corps était toujours à l'hôpital ! La femme du défunt, une dame de 68 ans, est très décue car elle tenait énormément à ce que le corps de son mari soit transféré rapidement ». En l'occurrence dans le village du Hainaut où elle habite. « Deux communes mènent la danse en cette matière. On a des soucis avec la commune d'Anderlecht mais aussi avec Woluwe-Saint-Lambert, où se situent les cliniques Saint-Luc. Or ce sont deux hôpitaux qui accueillent pas mal d'accidents graves de la route ou des malades atteints très gravement venus de province. Et donc, on a chaque fois un souci quand le décès intervient durant le week-end. Alors que des communes comme Uccle ou la Ville de Bruxelles ne font pas de difficulté à nous laisser transférer le corps, si la famille le demande, avant délivrance de décès. » ■■■

Source : Sudinfo, La Capitale.

PARKEERBOETE VOOR LIJKWAGEN AAN KERK GENTBRUGGE

Iets te ijverige parkeerwachters hebben zaterdagmiddag een lijkwagen op de bon geslingerd. De auto stond voor de kerk van Gentbrugge, waar op dat moment een uitvaart plaatsvond. "Deze fout zetten we uiteraard recht", zegt schepen van Mobiliteit Filip Watteeuw (Groen).

"Ik heb al een honderdtal berichten gekregen van mensen die mijn verhaal amper geloven." Danny Brossé, zaakvoerder van uitvaartcentrum Brossé-Ter Meersen in Heusden, is nog steeds verbaasd als we hem maandagvoormiddag bellen. Eén van zijn medewerkers vloog zaterdagmiddag op de bon in Gentbrugge. Tijdens een uitvaartplechtigheid parkeerde de man zijn lijkwagen voor de deur van de Sint-Simon en Sint-Judaskerk. Hiervoor moet het bedrijf nu dertig euro ophoesten.

"Ik weiger dat bedrag te betalen", zegt Brossé. "Ik verzorg al 43 jaar uitvaartdiensten. Nog nooit heb ik dit meegemaakt. Het is gewoonweg schandalig dat de parkeerwachters dit nog maar durven te doen. Waar moeten we ons dan wel parkeren? We kunnen ons toch moeilijk onder de brug van Gentbrugge zetten om de dierbare dan drie kilometer verder te dragen?"

BOETE KWIJTGESCHOLDEN

Filip Watteeuw (Groen) liet de situatie intussen onderzoeken. "Dit is uiteraard niet de manier waarop wij mensen willen bekeuren", zegt de Gentse schepen van mobiliteit. "Er is een fout gebeurd en die zullen we dan ook rechtzetten. We gaan de boete kwijtschelden en kijken hoe we dit soort situaties kunnen vermijden." ■■■

Bron: Het Laatste Nieuws



Funero
Logiciel de Gestion de Pompes Funèbres
Uitvaart Software

WWW.FUNERO.NET

Pascal Cornet (Contact francophone)	+32 475 62 61 69	pascal.cornet@funero.net
Marc De Vuyst (Nederlandstalig contact)	+32 470 49 64 04	marc.devuyst@funero.net

VERZEKERINGEN

NIEUWE CATEGORIE VAN NEVENVERZEKERINGS-TUSSENPERSONON

De Europese richtlijn over verzekeringsdistributie, beter bekend als de 'IDD-richtlijn', is sinds kort van kracht in België. Naast de gekende categorieën van makelaar, agent en subagent voert de wet een nieuwe categorie van verzekeringstussenpersoon in: de nevenverzekeringstussenpersoon.

U komt in aanmerking voor het statuut van nevenverzekeringstussenpersoon als u aan de volgende voorwaarden voldoet:

- uw hoofdactiviteit is de verkoop van goederen en de levering van diensten van niet-financiële aard zoals begrafenissen, reizen, telefoons, fietsen of auto's;
- als aanvulling op deze goederen en diensten biedt u bepaalde verzekeringsproducten aan.

Dit statuut geldt dus ook voor een begrafenisondernemer die een uitvaart verzorgt en een uitvaartverzekering aanbiedt die tussenkomt in de kosten van de uitvaart.

Nevenverzekeringstussenpersonen moeten zich inschrijven bij de FSMA en de wettelijke voorwaarden naleven. Inschrijven kan enkel via de onlineapplicatie CABRIO van de FSMA. De wet voorziet dat u twee jaar heeft om zich in te schrijven. U kan dus ondertussen uw activiteit

verder uitoefenen. Dient u binnen de termijn van twee jaar geen inschrijvingsaanvraag in of weigert de FSMA uw aanvraag tot inschrijving dan moet u uw verzekeringsactiviteit stopzetten.

Als uw onderneming voldoet aan een aantal voorwaarden, moet zij zich niet inschrijven bij de FSMA. Met name wanneer zij verzekeringen verdeelt die **welbepaalde risico's dekken** en de **premie lager is dan een bepaald bedrag**.

- De verzekering is een aanvulling op een goed of dienst en dekt:**

- het risico van defect, verlies of beschadiging van dit goed; of
- het niet-gebruik van deze dienst; of
- het risico van beschadiging of verlies van bagage en andere risico's die verbonden zijn aan een reis.



• **De premie blijft beneden de drempel:**

- het bedrag van de premie voor de verzekering, is niet hoger dan 200 euro. We kijken naar het bedrag van de premie, op jaarbasis pro rata berekend, taksen niet inbegrepen; of
- in uw hoofdactiviteit biedt u een dienst aan waarvan de duurtijd niet langer is dan 3 maanden. U biedt een verzekering aan in aanvulling van deze dienst, waarvan de dekking voldoet aan punt I. In dit geval moet de premie niet pro rata op jaarbasis worden bekeken. Het bedrag van de premie per persoon mag ook hier niet hoger zijn dan 200 euro.

Ook wanneer u vrijgesteld bent van de inschrijving, hebben uw klanten recht op bescherming. Ook de vrijgestelde nevenverzekeringspersonen moeten zich houden aan bepaalde gedragsregels bij de distributie van verzekeringsproducten. De verzekeringsonderneming of de verzekeringstussenpersoon die met u samenwerkt, moet daarop toezien. Zo moeten zij ervoor zorgen dat de consument in een standaarddocument de basisinformatie over het verzekeringsproduct ontvangt. De consument moet ook informatie ontvangen over wie de verzekeraar is en waar en hoe hij een klacht kan indienen in geval van problemen. Het is

evident dat de verzekeringsproducten die aan de klant worden voorgesteld in overeenstemming moeten zijn met wat de klant nodig heeft en wenst. Wanneer u verzekeringsproducten verkoopt, moet u de essentiële kenmerken van het product aan de klant mededelen. Bovendien moet u deze helder aan uw klant kunnen uitleggen. Lijkt u dit logisch? De wetgever wil dat iedereen die logica echt toepast.

Meer informatie:
<https://mcc-info.fsma.be/nl>



New

FUNICO ACADEMY

 • opleiding medewerkers
• onthaaltechnieken voor families
• producttraining
• verkooptechnieken

 • formation employés
• techniques d'accueil des familles
• formation sur les produits
• techniques de ventes

MEER DAN 50 JAAR ERVARING

Lijkisten - Cercueils

PLUS DE 50 ANNÉES D'EXPÉRIENCE

Funico NV / Industriepark
Boeibos 3 / 9031 Drongen
T 09 280 90 00 / info@funico.be

Depot Brussel
Molenstraat 55 / 1651 Lot

www.funico.be



WESTLEDE: DIRECTIVES À RESPECTER LORS DE LA CRÉMATION ET LA DISPERSION

Si plus de deux proches ou connaissances souhaitent être présents lorsque le cercueil est introduit dans le four (en présence de l'entrepreneur de pompes funèbres), il convient d'en faire la demande au moment de la réservation en y joignant une justification. Cette demande peut se faire par le biais du système de réservation en formulant la justification dans la case réservée aux remarques. Cette demande sera évaluée par Westlede et notée sur le formulaire de réservation.

Seule la direction de Westlede est autorisée à accorder des dérogations. Les demandes tardives et les dérogations peuvent être refusées, également par le personnel technique de l'établissement si la direction n'est pas joignable.

Le fait d'assister à l'introduction du cercueil constitue un bref moment de recueillement. Westlede veille à ce que le cercueil soit prêt à être introduit et que le four soit dégagé au moment convenu.

Ce moment n'étant pas considérée comme faisant partie de la cérémonie, il sera très bref. La lecture de poèmes et de textes ou la réalisation de rituels n'ont pas leur place dans cette pièce. Il s'agit d'un environnement de travail soumis à des restrictions pratiques et de sécurité, ce qui signifie qu'une présence prolongée dans cette salle ne peut être autorisée.

Un groupe limité de personnes peut assister à la dispersion des cendres sur la pelouse prévue à cet effet. Ceci constitue un moment de contemplation silencieuse et non pas une cérémonie avec de la musique ou la lecture de poèmes, de textes ou d'autres rituels. Ceci par respect pour les autres personnes présentes et afin d'assurer le bon déroulement des autres dispersions.

Si la dispersion ne peut avoir lieu à l'heure prévue, l'entrepreneur de pompes funèbres consultera la personne chargée de la dispersion ou le contremaître technique afin de fixer une nouvelle heure. ■■■

SOCIALE ACTUALITEITEN EINDEJAARSPREMIE 2019

Sedert 2014 worden de eindejaarspremies voor werknemers die ressorteren onder het paritair comité 320 uitbetaald via het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen. Als werkgever wordt aldus ontlast van het uitdelen en/of invullen van de betreffende formulieren, wat een kosten- en tijdsbesparing is.

In de tweede helft van november 2019 heeft het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen de nieuwe fiches voor de eindejaarspremie 2019 aan de werknemers verstuurd. Ter informatie delen wij u mee dat het formulier uit drie afscheurbare luiken bestaat, waarbij luik 1 en 2 bestemd zijn om door de werknemer aan de vakbond af te geven, en voor de niet-gesyndiceerden rechtstreeks opgezonden worden aan het sociaal

fonds. Luik 3 is bestemd voor de werknemer zelf en is tevens dienstig als formulier 281.10 voor de aangifte van de belastingen.

De premie die vanaf 15 december 2019 zal worden uitbetaald, heeft betrekking op de prestaties tussen 01-07-2018 tot 30-06-2019.

De bedrijfsvoorheffing is vastgelegd op 21 % voor alle werknemers. Dit is vergelijkbaar met de bedrijfsvoorheffing die wordt aangehouden door de rijkspenning voor jaarlijkse vakantie.

Werknemers die uit dienst zijn wegens dringend ontslag hebben evenwel geen recht op deze eindejaarspremie. De namen van de werknemers die in uw onderneming ontslagen werden om dringende reden tijdens de referentieperiode (01/07/2018 – 30/06/2019) moesten de werkgevers doorgeven aan het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen. ■■■



Meer informatie:

Sociaal Fonds 320, Gasthuisstraat 31 B2, 1000 Brussel. Tel. 02 274 22 09
info@fonds320.be - www.fonds320.be.

**Het houdt niet op
na de
uilvaart...**

Help
nabestaanden
bij verlies



FUNER
WWW.FUNER.BE

ROKEN OP HET WERK

Sinds 1 januari 2006 hebben alle werknemers het recht om over rookvrije lucht te beschikken in alle ruimten waar zij tewerkgesteld zijn of toegang toe hebben in het kader van hun werk. Dit recht wordt gewaarborgd door de werkgever, die het roken dient te verbieden in de werkruimten en de sociale voorzieningen.

Deze bepalingen zijn vervat in de wet van 22 december 2009 betreffende een algemene regeling voor rookvrije gesloten plaatsen toegankelijk voor het publiek en ter bescherming van werknemers tegen tabaksrook. De regelgeving inzake de bescherming van de werknemers tegen tabaksrook geldt voor alle werknemers en werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de welzijnswet.

Het rookverbod is volledig, zelfs voor de werknemers die over een individuele werkruimte beschikken.

Indien het Comité voor preventie en bescherming op het werk een voorafgaand advies heeft uitgebracht over de mogelijkheid om een rookkamer in te richten, kan de werkgever afwijken van het rookverbod en de rokers toelaten gebruik te maken van een rooklokaal. De mogelijkheid om een rooklokaal te voorzien is echter geen recht van de rokers dat staat tegenover het recht van de niet-rokers.

Specifieke situatie van de elektronische sigaret

De wet van 22 december 2009 heeft tot doel een algeheel rookverbod op de werkplaats in te voeren. De enige toegelaten afwijking bestaat erin dat de werkgever onder welbepaalde

vooraarden kan voorzien in de inrichting van een rookkamer. Meer nog, de wet zegt dat elk element dat tot roken kan aanzetten of dat laat geloven dat roken toegestaan is, is verboden op de plaatsen waar er gewerkt wordt. Een elektronische sigaret, zelfs indien ze geen tabak bevat, is zeer vergelijkbaar met een normale sigaret, en geeft damp af. Deze sigaret is gemaakt met het doel er uit te zien als een normale sigaret. Een elektronische sigaret vormt onbetwistbaar een element dat kan aanzetten tot roken, en een introductie ervan op de werkvloer is dan ook verboden. Volgens de geest van de wet moet elk element of voorwerp dat een persoon ertoe zou kunnen aanzetten te roken of doet denken aan tabaksrook, verboden worden, zelfs indien de elektronische

sigaret enkel damp ontwikkelt en zelfs indien deze geen product bevat dat vergelijkbaar is met tabak.

Verplaatsingen met het bedrijfsvoertuig.

Ook bij verplaatsingen van en naar de werf met een bedrijfsvoertuig mag er in dat voertuig niet gerookt worden. Dit geldt trouwens zowel indien er verschillende werknemers samen met het voertuig rijden als indien slechts een van uw werknemers mee rijdt. Verplaast uw werknemer zich met zijn eigen wagen naar de werf en zit hij daar alleen in, dan mag hij daar wel in roken.

Optreden bij een overtreding?

Als werkgever moet u erop toezien dat het rookverbod door uw werknemers nageleefd wordt. Wordt een van uw



werknemers 'betrapt', dan riskeert u als werkgever ook zelf een boete te moeten betalen. U kunt dit bedrag nadien ook niet zomaar terugvorderen van uw werknemer.

Arbeidsreglement

U kunt het rookverbod best opnemen in het arbeidsreglement. U kan dan tuchtsancties verbinden aan een overtreding door uw werknemer. Neem het verbod minstens op in een clausule die u uw werknemer laat ondertekenen. U kan dan bij een inspectie tenminste al zeggen dat u uw werknemers waarschuwt en dat u hen niet de ganse tijd kan controleren. ■■■

ENKELE DEFINITIES

Werkruimte: elke open (niet afgesloten door tussenschotten) of gesloten arbeidsplaats waar arbeid wordt verricht, binnen of buiten de onderneming of inrichting, zoals vergaderzalen, cabines van vrachtwagens, (gesloten ruimte buiten een onderneming), dienstwagens, hangars, opslagplaatsen, garages van een onderneming (gesloten of open ruimten binnen of buiten). Enkel de ruimten in open lucht (bv. de binnenkoer in open lucht van een onderneming) vallen niet onder de reglementering; en elke open of gesloten ruimte van een onderneming of inrichting, die niet noodzakelijk bestemd is om te werken,

maar waar de werknemer in het kader van zijn werk toegang toe heeft, zoals bijvoorbeeld trappen, liften, gangen, inkomhal, ontspanningsruimten of plaatsen voor gezellige bijeenkomsten.....

Sociale voorzieningen: de sanitaire installaties, de toiletten, kleedkamers en douches, evenals de refters en de lokalen bestemd voor rust of eerste hulp, dit wil zeggen lokalen die bestemd zijn om eerste zorgen toe te dienen aan werknemers die bijvoorbeeld onwel zijn geworden, of lokalen bestemd voor zwangere werkneemsters of werkneemsters die borstvoeding geven.

THORMES

BEGRAFENISWAGENS DIE GESCHIEDENIS SCHRIJVEN
DES CORBILLARS QUI VONT ENTRER DANS L'HISTOIRE



VERKOOP, SERVICE & ONDERHOUD
VENTE, SERVICE & ENTRETIEN

Leemstraat 26 - B-9820 Merelbeke • T +32 9 252 57 07 • www.thormes.be

LA FORMATION EN ALTERNANCE

PERMET AUX JEUNES DE MIEUX SE PRÉPARER AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le système de la formation en alternance a été développé afin de mieux préparer les jeunes au marché du travail. Le projet pilote flamand « Schoolbank op de Werkplek » a permis de tester pendant quelques années ce système d'apprentissage, qui combine la théorie scolaire et la pratique sur le lieu de travail. Depuis le 1er septembre, ce parcours bénéficie d'une équivalence avec l'enseignement secondaire à temps plein.

La rentrée scolaire a toutefois apporté quelques changements. La formation en alternance a été étendue à l'enseignement spécialisé et le régime de vacances a été adapté. De plus, chaque mentor est tenu de suivre une formation et doit prouver son comportement irréprochable au moyen d'un extrait de casier judiciaire.

ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ

Depuis la rentrée scolaire, l'apprentissage en alternance est proposé non seulement aux élèves de l'enseignement ordinaire mais aussi aux élèves de l'enseignement spécialisé. En général, les mêmes règles s'appliquent aux deux types d'enseignement, sauf en ce qui concerne le nombre de jours de formation par année scolaire. La période de 20 jours de formation par année scolaire qui s'applique dans l'enseignement secondaire ordinaire peut, dans certains cas, être prolongée jusqu'à 40 jours maximum si, par exemple, l'accompagnateur en décide ainsi sur la base des efforts de l'élève, du contexte spécifique et du plan d'action individuel de l'élève.



RÉGIME DE VACANCES

Désormais, les élèves sont libres pendant toutes les vacances scolaires. Les 20 jours de congés payé maximum auxquels chaque élève a droit doivent être pris pendant les vacances scolaires. Les autres jours de congé ne sont pas payés. Les accords conclus avant le 1er septembre relèvent également de ce régime. Cependant, certaines dérogations sont possibles, par exemple lorsqu'une opportunité d'apprentissage se présente pendant les vacances scolaires ou lorsqu'il s'agit d'une activité saisonnière.

MENTOR

Pour être nommé mentor au sein de l'entreprise, un comportement irréprochable doit être démontré au moyen d'un extrait du casier judiciaire. Le mentor doit demander l'extrait du casier judiciaire dans la commune où il est inscrit au registre de la population. Chaque candidat doit en outre suivre une formation de mentor. Auparavant, cette mesure n'était obligatoire que dans certains secteurs, mais depuis le 1er septembre, elle a été étendue à tous les secteurs. Après son agrément, le mentor sera donc obligé de suivre une formation de mentor, qui sera au besoin suivie d'initiatives supplémentaires ■■■

WERKBAAR WERK IN VLAANDEREN ONDER DRUK

WERKSTRESS

In 2019 bedraagt de werkbaarheidsgraad 49,6%. Het aandeel werknemers met een werkbare job is daarmee significant gedaald ten opzichte van 2016 (51,0%) en ten opzichte van 2013 (54,6%). De verbetering in de werkbaarheidssituatie op de Vlaamse arbeidsmarkt, die in het vorige decennium werd geboekt, gaat op die manier opnieuw verloren. Bij vergelijking van de meetgegevens 2019 met deze van de nulmeting 2004 (werkbaarheidsgraad 52,3%), registreren we een significante achteruitgang met 2,7 procentpunt. De in het Pact 2020 geambieerde doelstelling van een werkbaarheidsgraad van minstens 60% wordt niet gerealiseerd.

Op basis van de dataset 2019 van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor kunnen we opnieuw bevestigen dat de jobkwaliteit van groot belang is om werkenden langer aan de slag te houden. Van de werknemers 40-plus met een werkbare job blijkt 81,3% doorwerken tot het pensioen als een haalbare opdracht in te schatten. Dit aandeel neemt systematisch af naarmate betrokkenen met een problematische situatie op één of meerdere werkbaarheidsdimensies geconfronteerd worden: van 55,6% bij één werkbaarheidsknelpunt, over 36,1% bij twee knelpunten, tot 17,4% bij drie of vier knelpunten.

De geregistreerde terugval in de werkbaarheidsgraad komt voor een belangrijk deel op rekening van de ontwikkelingen op het vlak van werkstress. Het aandeel werknemers in een problematische situatie voor **psychische vermoeidheid** nam significant toe van 29,3% in 2013 over 34,2% in 2016 naar 36,8% in 2019. Daarmee is het aandeel van werknemers met psychische vermoeidheidsproblemen in vergelijking met de nulmeting 2004 (28,9%) met bijna acht procentpunt toegenomen.

Ook op gebied van motivatie tekenen we

bij de meest recente metingen een negatieve evolutie op: het aandeel werknemers in een problematische situatie voor **welbevinden in het werk** nam significant toe van 16,6% in 2010 over 18,1% in 2013 en 19,8% in 2016 naar 21,1% in 2019. De vooruitgang die in het vorige decennium werd geboekt (een daling van het aandeel werknemers met motivatieproblemen van 18,7% in 2004 naar 16,6% in 2010), wordt daarmee opnieuw teruggedraaid. Deze tegengestelde ontwikkelingen resulteren in een significante achteruitgang voor deze werkbaarheidsdimensie over de volledige meetperiode.

Voor de werkbaarheidsdimensie **werk-privé-balans** registreren we een gelijkaardig patroon. De beperkte (maar significante) vooruitgang die op dit terrein tussen 2004 en 2013 werd gerealiseerd (een daling van het aandeel werknemers met een problematische werk-privé-balans van 11,8% in 2004 naar 10,8% in 2013) kon niet worden geconsolideerd. In 2019 klokt deze indicator af op 12,8%, een significante toename met een procentpunt tegenover de nulmeting en met twee procentpunt tegenover 2013.

Alleen voor de werkbaarheidsdimensie **leermogelijkheden** registreren we een systematische verbetering van de situatie op de Vlaamse arbeidsmarkt in de voorbije vijftien jaar: tussen 2004 en 2019 is het aandeel werknemers in een problematische situatie voor leermogelijkheden gedaald met zes procentpunten (van 22,6% naar 16,6%). Deze substantiële (en statistisch significante) vooruitgang op het vlak van leermogelijkheden heeft een duidelijk positieve impact op de evolutie van de werkbaarheidsgraad en compenseert gedeeltelijk de hoger vermelde negatieve ontwikkelingen.

Inzoomend op de werkbaarheidssituatie van een aantal **aandachtsgroepen** in het Pact 2020, registreren we voor 2019 volgende significante afwijkingen in de kengetallen:

- **vrouwelijke werknemers** hebben in vergelijking met hun mannelijke collega's minder frequent te kampen met demotivatie/problematisch welbevinden (19,4% tegenover 23,3%) maar vaker met psychische vermoeidheidsproblemen (40,4% tegenover 32,3%) en een problematische werk-privé-balans (13,6%) tegenover 11,7%); ze laten dan ook een minder gunstige werkbaarheidsgraad (47,2% tegenover 52,6%) optekenen;
- **oudere werknemers** 55-plus laten opvallend lagere prevalentiecijfers optekenen voor psychische vermoeidheidsproblemen (34,9%) en een problematische werk-privé-balans (10,0%) dan hun 'jongere' collega's in de leeftijdsgroep '50-54' jaar (met



WERKSTRESS(ONTWIKKELINGEN) DOOR EEN SECTORBRIL

% WERKNEMERS MET WERKSTRESSKLACHTEN (2019) EN EVOLUTIE (2013-2019) IN DE PREVALENTIESCORES		
	werknemers met werkstress 2019	→ verschil in % -punt 2013-2019
vlaamse arbeidsmarkt	36,8%	+7,5%
chemie	32,9%	+3,0%
bouw	33,8%	+7,1%
metaal	34,1%	+7,0%
voeding	38,7%	+9,2%
zakelijke diensten	33,5%	+1,9%
handel	34,3%	+6,0%
financiële sector	34,9%	+1,7%
transport	37,1%	+4,9%
overheid	32,7%	+7,3%
zorg en welzijn	39,4%	+9,8%
onderwijs	46,3%	+10,9%

38,0% en 13,6% als respectieve kengetallen). De werkbaarheidsgraad bij de 55-plussers ligt met 52,0% dan ook significant hoger dan in de leeftijdsgroep '50-54 jaar' (47,7%) en in de 'controle'-groep van werknemers jonger dan 50 jaar (49,2%);

- voor de **kortgeschoolden** noteren we een belangrijk leerdeficit (32,1% met problematische leermogelijkheden in het werk) met een duidelijk negatieve impact op de werkbaarheidsgraad in deze deelgroep (43,5% bij de meting 2019);
- de relatief ongunstige werkbaarheidssituatie van **werknemers met een arbeidshandicap** (met een werkbaarheidsgraad van 32,9% in geval van een beperkte arbeidshandicap en 15,2% bij een ernstige arbeidshandicap) manifesteert zich bij alle werkbaarheidsdimensies.

Bij de metingen voor werknemers worden een aantal **risico-indicatoren** gehanteerd:

- Voor **werkdruk** registreren we in 2019 een aandeel van 37,6% in een problematische situatie: dit aandeel verschilt niet significant van de in 2016 opgetekende 36,8%, maar vertegenwoordigt een substantiële toename tegenover 2013 en tegenover de nulmeting 2004 (met 29,0% respectievelijk 31,0% van de werknemers geconfronteerd met werkdrukproblemen).
- Voor belastende **fysieke arbeidsomstandigheden** behoort in 2019 een aandeel van 15,3% tot de problematische categorie: dit aandeel verschilt niet significant van de in 2016 opgetekende 14,9% maar vorm een significante toename tegenover 2013 en tegenover de nulmeting 2004 (met 12,9% respectievelijk 12,1% van de werknemers geconfronteerd met fysieke belastingproblemen).

- Voor **emotionele belasting** behoort in 2019 een aandeel van 24,9% tot de problematische categorie. Dit is een significante toename tegenover 2016, tegenover 2013 en tegenover de nulmeting 2004 (met respectievelijk 23,0%, 20,0% en 20,5% van de werknemers geconfronteerd met emotioneel belastend werk).
 - Het aandeel werknemers in een problematische situatie voor **autonomie** in het werk is afgangen van 20,8% in 2004 tot 18,5% in 2019.
 - Het aandeel werknemers in een problematische situatie voor **ondersteuning door de directe leiding** is afgangen van 16,1% in 2004 tot 14,4% in 2019.
 - Voor de risico-indicator **taakvariatie** werden (met in 2016 23,0% van de werknemers geconfronteerd met routinematige jobs) geen significante verschuivingen in de omvang van de problematische groep vastgesteld.
- ■ ■ ■ ■

WAAROM NEEMT DE WERKSTRESS TOE?

Voor de toegenomen werkdruck- en stressproblemen zijn uiteenlopende oorzaken aanwijsbaar:

- de **krapte op de arbeidsmarkt** en vacatures die niet ingevuld geraken laten zich vaak als personeelstekorten op de werkvlakte voelen
- de **continue stroom aan veranderingen** in businessmodellen en werkmethoden vraagt heel wat (en soms te veel) flexibiliteit van medewerkers
- de **stroom aan informatie en prikkels** van alomtegenwoordige smartphones en andere IT-devices in de bedrijfscontext én de privésfeer zetten onze mentale veerkracht danig op de proef
- de **toegenomen assertiviteit en soms ook agressiviteit van klanten**, patiënten, leerlingen... zet werknemers ook emotioneel onder druk.

LONEN VANAF 1 OKTOBER 2019 SALAIRES A PARTIR DU 1^{ER} OCTOBRE 2019

Ervaring (in jaren)	Cat 1		Cat 2		Cat 3		Cat 4	
	Arbeiders	Bedienenden	Arbeiders	Bedienenden	Arbeiders	Bedienenden	Arbeiders	Bedienenden
Expérience (en années)	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés	Ouvriers	Employés
0	10,41	1.758,02	10,68	1.913,81	11,62	2.123,00		
1	10,50	1.791,34	10,88	1.953,35	11,87	2.172,08		
2	10,60	1.824,21	11,08	1.992,81	12,11	2.221,06		
3	10,70	1.857,22	11,28	2.032,38	12,34	2.270,06		
4	10,80	1.890,37	11,47	2.071,64	12,57	2.318,96		
5	10,88	1.906,02	11,58	2.111,30	12,82	2.367,93		
6	10,98	1.917,79	11,65	2.150,70	13,06	2.416,88		
7	11,07	1.947,23	11,83	2.190,31	13,30	2.465,83		
8	11,18	1.976,62	12,00	2.229,79	13,54	2.514,70		
9	11,26	2.006,13	12,19	2.269,28	13,78	2.563,84		
10	11,34	2.035,68	12,36	2.308,72	14,02	2.612,65		
11	11,41	2.060,36	12,51	2.339,91	14,22	2.653,95		
12	11,49	2.085,12	12,66	2.370,85	14,40	2.694,99		
13	11,56	2.110,08	12,81	2.401,95	14,58	2.736,11		
14	11,56	2.134,57	12,97	2.433,15	14,78	2.777,26		
15	11,56	2.159,37	13,11	2.464,30	14,96	2.818,53		
16	11,56	2.167,45	13,17	2.473,28	15,01	2.833,08		
17	11,64	2.175,46	13,22	2.482,26	15,07	2.847,75		
18	11,83	2.183,60	13,26	2.491,12	15,12	2.862,39		
19	12,00	2.191,77	13,31	2.500,18	15,19	2.876,94		
20	12,20	2.207,92	13,41	2.517,87	15,30	2.876,94		

Jewellery with a personal touch



Jewel Concepts

Het sieradenconcept met vinger- of voetafdruk voor de begrafenisondernemer.

- Eenvoudig eigen afdrucksysteem
- Wij werken met afdrukken op papier, maar ook met digitale afdrukken en zelfs mal- of wasafdrukken
- Grote selectie hoge kwaliteit sieraden
- Sieraad geleverd met een certificaat ter controle van de gebruikte vingerafdruk



Overstappen op het Jewel Concepts-systeem?
Vraag naar onze aanbieding!

Bezoek ons op funeral@work 2020

Jewel Concepts International
T +32 (0)3 500 0427
E info@jewel-concepts.com

Meer informatie vindt u op:
www.jewel-concepts.eu

RENFORCEMENT DES CONTRÔLES SUR LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL

La mise à disposition de personnel, dans le cadre de laquelle un employeur prête ses travailleurs à un utilisateur qui exerce alors sur eux l'autorité patronale, est en principe interdite en Belgique. Cette interdiction s'applique aussi aux utilisateurs belges qui font appel à des entrepreneurs étrangers et qui exercent dans ce contexte une certaine autorité sur les travailleurs mis à disposition.

Ces pratiques feront désormais l'objet de contrôles renforcés.

Les inspecteurs sociaux de l'ONSS peuvent dorénavant également verbaliser des situations de mise à disposition illicite de personnel dans le cadre de l'emploi transfrontalier.

L'inspection de l'ONSS est compétente pour la constatation effective de ces infractions. Elle peut aussi tenir l'utilisateur du personnel et l'employeur proprement dit pour solidairement responsables du paiement de toutes les charges sociales découlant du contrat de travail.

L'Inspection Contrôle des lois sociales reste toutefois responsable du suivi de la conformité des conditions salariales et de travail.

Les deux instances vont donc collaborer plus étroitement afin d'exercer un contrôle plus rigoureux sur les situations de mise à disposition illicite de personnel. L'objectif est d'intensifier la lutte contre le dumping social.

Entrée en vigueur :
le 21 septembre 2019



CONSÉQUENCES POUR L'EMPLOYEUR

Les utilisateurs belges qui font appel aux travailleurs d'un entrepreneur étranger doivent être vigilants et s'assurer que ces travailleurs ne soient pas mis à leur disposition de manière illicite.

Si tel est le cas, ils risquent en effet d'être verbalisés lors d'une visite de l'inspection de l'ONSS.

Nous recommandons donc vivement à ces utilisateurs de se faire conseiller et accompagner le mieux possible, tant pour l'évaluation des risques induits par une mise à disposition (potentiellement illicite) que pour la mise en place d'un cadre contractuel probant pour une telle occupation.

Source : Arrêté royal du 17/08/2019 portant modification de l'arrêté royal du 9 décembre 1987 désignant les fonctionnaires et agents chargés de surveiller l'exécution de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et de ses arrêtés d'exécution et d'accorder les autorisations prévues par ladite loi.

Moniteur belge du 11 septembre 2019

« **Art. 1/1.** Sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire et des fonctionnaires et agents visés à l'article 1er, sont chargés de surveiller le respect des articles 31 et 32bis de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, les inspecteurs sociaux de l'Office national de la sécurité sociale, en ce qui concerne les situations de mise à disposition illégale dans le cadre d'une occupation transfrontalière et le cas échéant pour constater cette infraction en vue de l'application de la responsabilité solidaire pour les dettes sociales en Belgique. »



DEMANDER UN PORTEUR EN DÉPANNAGE À SON COLLÈGUE ! PAS SÛR QUE CELA SOIT SANS RISQUE...

Utiliser le personnel d'un collègue n'est pas anodin. En 2020, les services d'inspection sociale vont faire 200 contrôles dans notre secteur et principalement en Wallonie. Utiliser le personnel d'un collègue ou d'un sous-traitant n'est pas sans risque en cas de contrôle !

La législation sociale exige un contrat écrit lorsqu'un salarié travaille pour le compte d'une entreprise autre que son employeur habituel, comme par exemple : porteur/chauffeur envoyé par la société A à un enterrement organisé par la société B.

Cette directive s'applique dans TOUS les cas et pour n'importe quel service, même si elle est destinée à aider une autre entreprise exceptionnellement. Lors du contrôle, les inspecteurs vont vérifier l'identité des membres du personnel présents.

Si un de ceux-ci n'est pas inscrit sur votre registre du personnel

ou inscrit en Dimona au nom de votre société, il sera considéré comme travaillant en noir.

De même sans convention de sous-traitance, vous prenez le risque d'être solidaire des dettes ONSS éventuelles de l'entreprise qui a « prêté » son personnel. Ne prenez donc aucun risque sur ce sujet !

Funebra a prévu un document type qui vous mettra à l'abri de ces problèmes. Le document est facile à remplir et est automatiquement envoyé par e-mail aux deux parties. De cette façon, vous évitez les problèmes lors d'un contrôle.



GELEGENHEIDSWERKNEMERS

Op 5 juli 2017 hebben de sociale partners van PC 320 een “plan voor eerlijke concurrente” afgesloten. De sector voor de begrafenisondernemingen wordt immers gekenmerkt door erg korte prestaties van gelegenheidswerknemers naar rato van een paar uur per dag of zelfs per week.

Gelet op de zeer specifieke aard van dit werk, kan dit zeer moeilijk gepland worden. Daarom doet de sector, naast het vast personeel, vaak een beroep op oproepbare arbeidskrachten, met alle verplichtingen en administratieve lasten waarmee dit gepaard gaat (bijhouden en aanplakken van de werkroosters,...). Voor die erg beperkte en onregelmatige

prestaties werd het statuut voor de gelegenheidswerknemer in het leven geroepen met eigen nadere regels. Deze bepaling kreeg concrete uitwerking via hoofdstuk 6 van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (B.S. 17.01.2019).

De sociale partners willen hierbij het leader en de grenzen verduidelijken voor de uitvoering van deze bepaling op sectorniveau.

WIE ZIJN DE GELEGENHEIDSWERKNEMERS ?

Het gaat over de oproepbare werknemers zonder vast uurrooster die werken op vrijwillige basis, dus werknemers die occasioneel, ter gelegenheid van een overlijden:

- taken als Bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/of bij de koffietafel helpen;
- de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen in de (ceremonie) wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie) wagen besturen en net houden.

Deze werknemers verrichten bij eenzelfde werkgever niet meer prestaties dan:

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

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



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

Het verbod op nachtarbeid en het verbod op werk op zondagen en/of feestdagen wordt voor de sector opgeheven voor de gelegenheidswerknemers.

TIJDSREGISTRATIE

De werkgever dient volgende gegevens mee te delen aan RSZ:

- Het tijdstip van het begin van de prestatie;
- Het tijdstip van het einde van de prestatie.

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

GERRIT NEMEGEER Service 24/7

AIRCONDITIONING KOELTECHNIEK

Uitrusting en technische installaties voor de begrafenisondernemer.

- Frigokamers & Rouwkamerkoeling
- Airconditioning & warmtepompen
- Elektrische hefinrichting/takels
- Inox rolwagens en wastafels
- Inox reinigingshaspels

Wij hebben de temperatuur in de hand.

Nemegeer Gerrit
Urselseweg 121
9910 Knesselare

Gsm: 0477/47.66.77
Tel: 09/375.15.99
info@nemegeer.com

Bezoek onze website
<http://funeral.nemegeer.com>

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

- Aangifte per tewerkstelling per dag: de aangifte moet per tewerkstelling altijd voor slechts één dag gebeuren, wat inhoudt dat de datum IN en datum OUT identiek zijn. Een nieuwe aangifte moet gebeuren voor elke dag dat de gelegenheidswerknemer prestaties verricht.
- Wijziging van het beginuur: als de werknemer zijn prestaties vroeger of later aanvangt dan op het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk op het moment dat de werknemer zijn prestaties aanvangt.
- Wijziging van het einduur: wanneer een prestatie vroeger wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, heeft de werkgever tijd tot middernacht volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur om het werkelijke einduur van de prestatie door te geven. Tegelijkertijd moet dan ook een tijdsregistratie worden bijgehouden, hetzij elektronisch, hetzij in een register waarbij alle afwijkingen moeten genoteerd worden.
- Wanneer de prestatie op een later moment wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, beschikt de werkgever over een termijn van 8 uren, volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur, om het correcte (latere) einduur te melden. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20:00 uur en 24:00 uur was voorzien, heeft de werkgever echter tot 8u 's morgens de tijd om het correcte einduur door te geven. Tegelijkertijd moet dan ook een tijdsregistratie worden bijgehouden, hetzij elektronisch, hetzij in een register waarbij alle afwijkingen moeten genoteerd worden.

RAAMOVEREENKOMST

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

ARBEIDSDUUR EN VERLONING

De duur van elke werkperiode voor gelegenheidswerknemers kan korter zijn dan drie uren, zonder minder dan één uur te bedragen.

Het minimum uurloon voor elke gelegenheidswerknemer wordt vastgesteld op het uurloon van een arbeider in categorie 2 met 20 jaar ervaring, volgens de weddenschalen van de sector. Dit uurloon wordt geïndexeerd volgens de regels die gelden in de sector. Uren die gepresteerd worden tijdens nacht, zon- en feestdagen worden vergoed aan 150%.

AANGIFTE: DIMONA VOOR GELEGENHEIDSWERKNEMERS (DMFA) VOOR BEGRAFENISONDERNEMINGEN

Dimona 'EXTRA' Bij de begrafenisondernemingen is er geen specifieke berekening voor de EXTRA's. De bijdragen worden berekend op de gewone lonen.

a) Toepassingsgebied

- de werknemers tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder het Paritair Comité voor de begrafenisondernemingen (PC 320), tewerkgesteld als gelegenheidswerknemer
- het gaat om werknemers die ter gelegenheid van een overlijden, occasioneel in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst van

bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk:

- taken als bode verrichten, transporten verzorgen, opbaringen verzorgen, een rouwkapel plaatsen, het onthaal in het rouwcentrum verzorgen en/ of bij de koffietafel helpen
- de kist met het stoffelijk overschot of de urne met de as van de overledene dragen en in de (ceremonie) wagen plaatsen, de nabestaanden begeleiden en/of de (ceremonie) wagen besturen en net houden.
- uitzendkrachten worden niet beoogd.

b) Aangifte Dimona

Het beginuur van de prestatie en het (verwachte) einduur moet worden meegedeeld.

c) Aangifte Dmfa

'Voltijdse' werknemers worden enkel met dagen aangegeven. Voor een 'voltijdse' tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt, zal in de DmfA eveneens het statuut 'LP' moeten worden ingevuld zodat uren kunnen worden aangegeven (zoals bij een gewone voltijdse tewerkstelling met een contract van korte duur).

Er is geen contingent, beperkte onderwerping of forfaitair loon. Op sectoraal niveau is er een algemeen verbindend verklaarde CAO gesloten die onder andere het aantal dagen per jaar dat de gelegenheidswerknemer maximaal bij de werkgever mag presteren, vastlegt, evenals het maximaal aantal uren per jaar



GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN

a) Absolute voorwaarde

Een juiste en tijdige aangifte Dimona is noodzakelijk om een bijdrageberekening te doen op voordelige forfaits.

b) Aangifte per tewerkstelling per dag

De aangifte moet per tewerkstelling altijd voor slechts één dag gebeuren, wat inhoudt dat de datum IN en datum OUT identiek zijn. Een nieuwe aangifte moet gebeuren voor elke dag dat de gelegenheidswerknemer prestaties verricht.

Uitzondering - prestaties gespreid over twee dagen

Indien de prestaties van de gelegenheidswerknemer gespreid zijn over twee kalenderdagen, is het mogelijk dat de begin- en einddatum verschillen als gevolg van het doorlopen van prestaties na middernacht. In dat geval moeten de 'feitelijke' data en uren meegedeeld worden. Het principe van de eenheid van prestatie die toepasselijk is voor een Dimona OUT bij een klassieke Dimona geldt niet voor het specifieke systeem van Dimona voor gelegenheidswerknemers.

Voorbeeld: een werknemer in de horeca begint te werken op 11 april om 22:00 uur en eindigt zijn dienst op 12 april om 02:00 uur. De werkgever moet de feitelijke gegevens meedelen:

- datum en uur in dienst: 11 april om 22:00 uur
- datum en uur uit dienst: 12 april om 02:00 uur.

In de notificatie en het personeelsbestand zijn het deze reële gegevens die opgenomen zijn. Indien de werkgever echter een opzoeking naar actieve werknemers uitvoert, moet hij dit doen op basis van de begindatum (11 april in het voorbeeld). Een opzoeking op basis van de einddatum (12 april in het voorbeeld) geeft geen resultaten.

c) Wijziging van het beginuur

- Als de werknemer zijn prestaties vroeger of later aanvangt dan op het oorspronkelijk meegedeelde beginuur, dan moet het beginuur gewijzigd zijn uiterlijk op het moment dat de werknemer zijn prestaties aanvangt.

d) Wijziging van het einduur

- Wanneer een prestatie vroeger wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, heeft de werkgever tijd tot middernacht volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur om het werkelijke einduur van de prestatie door te geven.
- Wanneer de prestatie op een later moment wordt stopgezet dan oorspronkelijk gemeld was, beschikt de werkgever over een termijn van 8 uren, volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur, om het correcte (latere) einduur te melden. Indien het oorspronkelijke einduur tussen 20:00 uur en 24:00 uur was voorzien, heeft de werkgever echter tot 8u 's morgens de tijd om het correcte einduur door te geven.

e) Wijziging van dag

- Als de tewerkstelling plaatsvindt op een vroegere dag dan oorspronkelijk meegedeeld, moet de datum gewijzigd worden.
- Als de effectieve datum later is dan de oorspronkelijk meegedeelde, dan moet de oorspronkelijke aangifte geannuleerd worden, en moet er een nieuwe gedaan worden met de nieuwe datum.
- Wanneer een aangifte werd gedaan maar er zijn geen prestaties geleverd, moet de betrokken aangifte uiterlijk om middernacht, van de kalenderdag waarop de aangifte slaat, geannuleerd worden.

ABUS DE POUVOIR DANS LES RELATIONS B-TO-B

Une loi visant à mieux protéger les PME, les indépendants et les free-lances contre d'éventuels abus de pouvoir de la part des grandes entreprises avec lesquelles ils travaillent est parue au Moniteur belge du 24 mai 2019.

La loi a été signée le 4 avril 2019 et constitue un amendement au Code du droit économique en ce qui concerne les abus de dépendance économique, les clauses illicites et les pratiques de marché déloyales entre entreprises.

Cette nouvelle loi facilitera la lutte contre les différentes formes d'abus de pouvoir :

- il sera **interdit d'abuser d'une situation de dépendance économique.**

- il existe désormais une **liste noire et grise de clauses illégales** qui ne pourront plus être incluses dans les contrats.
- enfin, l'interdiction générale des 'actes contraires aux pratiques commerciales loyales' est étendue à

deux pratiques commerciales déloyales spécifiques : les pratiques commerciales trompeuses et agressives. Cet outil permettra de prendre des mesures contre, par exemple :

- le gros client qui envoie un courrier en fin d'année demandant le remboursement de x% des montants facturés 'dans le cadre de la relation future'.
- le client omnipotent qui ne respecte pas les délais de paiement convenus.
- Il ne sera plus possible d'obliger les entrepreneurs à accepter des clauses qui ne sont pas connues à l'avance. Il ne sera pas non plus possible d'interpréter certains accords contractuels à sa propre discrétion (à son propre avantage et au détriment de l'autre partie). De plus, une partie ne peut plus empêcher l'autre partie d'introduire un recours en cas de litige.

Il appartient à l'Autorité belge de la Concurrence d'intervenir lorsqu'il est abusé de la position de dépendance économique de certains entrepreneurs par leurs relations d'affaires.



Important

Il est conseillé aux PME et aux indépendants de ne plus conclure de (nouveaux) contrats qui contiennent encore des clauses illicites.





PROTÉGEZ VOS SECRETS D'AFFAIRES

Le Service public fédéral Economie, en collaboration avec l'Office Benelux de la Propriété intellectuelle et avec le soutien de la Région flamande, de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale, a développé une nouvelle initiative en matière de secrets d'affaires.

Vous disposez en effet de plus de secrets d'affaires que vous ne le pensez. Il peut s'agir d'une liste de fournisseurs ou de clients, d'une stratégie efficace, de contrats commerciaux, de modèles et de dessins, etc. qui ne sont pas généralement connus dans votre domaine d'activité et qui vous procurent un avantage concurrentiel.

Afin de conserver cet avantage, vous devez protéger ces secrets d'affaires. Il existe plusieurs façons : vous pouvez faire des sauvegardes physiques et numériques de vos documents importants, inclure des clauses de confidentialité et de non-concurrence dans vos contrats de travail et accords commerciaux, etc.

Découvrez ce que vous pouvez faire sur <https://www.secretdaffaires.be>.

LES PRINCIPES DE BASE DES SECRETS D'AFFAIRES ET COMMENT LES IDENTIFIER

1. Un secret commercial est... secret !

Vous possédez des informations, des savoir-faire qui ne sont pas facilement accessibles et ne sont globalement pas connus au sein de votre profession. Il peut s'agir, par exemple, de vos listes de fournisseurs et de clients, d'une stratégie, de contrats, etc. auxquels votre entourage professionnel n'a pas aisément accès.

2. Un secret commercial a une valeur commerciale

Vos informations, vos savoir-faire possèdent une valeur commerciale qui vous procure un avantage concurrentiel. Il peut par exemple s'agir d'une stratégie efficace qui permet à votre entreprise de conclure des contrats importants et de vous distinguer de la concurrence.

3. Un secret commercial doit être protégé.

Vous avez pris ou devez prendre des mesures pour préserver la confidentialité de vos secrets d'affaires. Les données personnelles de vos clients sont, par exemple, protégées par des mots de passe pour éviter qu'elles ne soient divulguées et que cela porte atteinte à votre activité.

Aucune demande ni aucune inscription n'est nécessaire pour bénéficier d'une protection par le secret d'affaires. Votre secret d'affaires doit juste correspondre aux trois caractéristiques décrites ci-dessus.

Assurez votre position concurrentielle et dressez dès aujourd'hui l'inventaire de vos secrets d'entreprise et des mesures nécessaires pour les protéger..



SCHIJNZELFSTANDIGEN

WAAR GAAT HET OVER?

Niemand moet overtuigd worden dat de loonkosten in België hoog zijn. Als werkgever betaalt u hoge sociale lasten bovenop het brutoloon van uw werknemers. En dat leidt er toe dat veel ondernemingen een beroep doen op zelfstandige dienstverleners, voor wie ze dergelijke lasten niet hoeven te betalen. De dienstverleners mogen dan misschien wel zelfstandig zijn op papier, in de praktijk gaat het vaak over werknemers. En dan loert schijnzelfstandigheid en, dus ook sociale fraude om de hoek. Maar wat zijn de precieze criteria, en hoe vermijdt u schijnzelfstandigheid?

WAT IS SCHIJNZELFSTANDIGHEID?

De scheidingslijn tussen een werknemer en een "freelancer" is soms dun. Daarom moet u als werkgever steeds opletten dat u zich niet schuldig maakt aan schijnzelfstandigheid. Er is sprake van schijnzelfstandigheid wanneer werknemers het **statuut van zelfstandigen** hebben, maar in werkelijkheid een beroepsactiviteit uitoefenen **onder het gezag van een werkgever**. Schijnzelfstandigheid wordt gezien als een vorm van sociale fraude, omdat de werkgever – al dan niet bewust – op deze manier de verschuldigde RSZ-bijdragen omloopt en regels van het arbeidsrecht omzeilt.

WANNEER IS ER SPRAKE VAN SCHIJNZELFSTANDIGHEID ?

Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan werden in de Arbeidsrelatiewet van 27 december 2006 **vier criteria** vastgelegd om te toetsen of er sprake is van een zelfstandige samenwerking dan wel een arbeidsrelatie:

- de wil van de partijen zoals die in hun

overeenkomst werd uitgedrukt, voor zover de concrete uitvoering van de samenwerking daarmee overeenstemt

- de vrijheid van organisatie van de werktijd
- de vrijheid van organisatie van het werk
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen

Deze criteria bieden slechts een leidraad en lieten in de praktijk veel ruimte voor discussie. In de zomer van 2012 werd de wet daarom grondig gewijzigd. De nieuwe wetgeving voorziet voorlopig **negen sociaal-economische criteria** voor een aantal fraudegevoelige sectoren (de bouwsector, vervoersector, de bewakingsdiensten en schoonmaakactiviteiten).

HOE WORDT SCHIJNZELFSTANDIGHEID ONTDEKT ?

In de praktijk kan een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst op drie manieren worden **"geherkwalificeerd"**, dit wil zeggen beschouwd worden als een arbeidsovereenkomst, met alle gevolgen vandien:

- de **RSZ (sociale inspectie)** kan onderzoeken of er sprake is van een zelfstandige samenwerking. Wanneer een loontrekende plots aan de slag gaat als zelfstandige bij dezelfde onderneming, treedt er automatisch een alarmbelprocedure in werking die kan leiden tot een onderzoek.
- een zelfstandige medewerker kan naar de **arbeidsrechtkbank** stappen en argumenteren dat hij of zij in realiteit als werknemer wordt behandeld, met het oog op het bekomen van bepaalde voordelen waar werknemers recht op hebben.
- U en uw medewerker kunnen een **sociale ruing aanvragen bij de Administratieve Commissie ter Regeling van de Arbeidsrelaties**.

Deze commissie, opgericht als gevolg van de Arbeidswet, beoordeelt concrete dossiers omtrent de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie. Enkel de betrokken partijen kunnen zo'n ruing aanvragen. Dit kan tot 1 jaar na het aangaan van een nieuwe arbeidsrelatie, op voorwaarde dat de sociale inspectie geen onderzoek voert, er geen strafrechtelijk onderzoek gevoerd wordt en er geen rechtszaak loopt. Een dergelijke ruing kan interessant zijn voor de betrokken partijen, omdat ze in principe zekerheid biedt gedurende drie jaar. Als de feiten waarop de ruing gebaseerd is juist zijn en niet veranderen, dan moeten de partijen gedurende die termijn geen herkwalificatie van hun arbeidsrelatie vrezen. Bovendien zullen de gevolgen bij een herkwalificatie minder zwaar zijn als deze voortvloeit uit een beslissing van de commissie.

WAT ALS SCHIJNZELFSTANDIGHEID WORDT ONTDEKT ?

De gevolgen van een herkwalificatie zijn zwaar. De RSZ zal contact opnemen met de opdrachtgever – nu officieel werkgever – voor de betaling van zowel de persoonlijke als de werkgeversbijdrage op de vergoedingen die de schijnzelfstandige de laatste drie jaar ontvangen heeft. Als er sprake is van bewezen sociale fraude, kan die termijn zelfs verlengd worden tot zeven jaar. Daarbij komen nog heel wat extra kosten zoals intresten. Als de schijnzelfstandige – nu werknemer – een rechtvaardiging instelt tegen de werkgever, moet deze ook achterstallige bedragen betalen aan vakantiegeld, eindejaarsspremies, opzeggingsvergoeding, ...



Concreet geval, voorgelegd aan de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie (maakt deel uit van de FOD Sociale Zekerheid) – dossier 085/2017

De aanvraag heeft betrekking op een arbeidsrelatie die door de partijen gekwalificeerd wordt als een samenwerking tussen zelfstandigen. Deze zelfstandige samenwerking nam een aanvang op 1 januari 2017. Voorafgaand waren dezelfde partijen vanaf 1 januari 2016 tot 31 december 2016 verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Gezien de professionele samenwerking tussen de partijen op welbepaalde essentiële punten grondig werd gewijzigd, stelt de Commissie dat het vanaf 1 januari 2017 om een nieuwe, duidelijk van de oude onderscheiden, arbeidsrelatie gaat.

Bijgevolg stelt de Commissie vast dat de aanvraag gebeurde binnen de door artikel 338, §2 gestelde termijn van één jaar, waardoor de aanvraag ontvankelijk is.

Mevr. X is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit “uitvaartverzorging” (Nacebel 96.031). Deze vennootschap handelt onder de benaming “Uitvaartzorg Y”. In het aanvraagformulier wordt vermeld als activiteit die zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie: “ontwerpen, printen en afwerken rouwdrukwerk, website up-to-date houden, fotobewerking van portretfoto’s”.

Deze activiteit valt niet onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1, Mevr. X werkt onder de handelsnaam “Z”. De BVBA Y is gekend bij de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer * met als activiteit “uitvaartverzorging” (Nacebel 96.031). Deze vennootschap handelt onder de benaming “Uitvaartzorg Y”. In het aanvraagformulier wordt vermeld als activiteit die zal uitgeoefend worden in het kader van de arbeidsrelatie: “ontwerpen, printen en afwerken rouwdrukwerk, website up-to-date houden, fotobewerking van portretfoto’s”. Deze activiteit valt niet onder een van de sectoren opgenomen in art. 337/1,

§1 van voormalde programmawet. Bijgevolg dient de voorliggende arbeidsrelatie beoordeeld te worden aan de hand van de algemene criteria, opgesomd in art. 333, §1 van voormalde programmawet.

Deze algemene criteria zijn: de wil der partijen, de vrijheid van organisatie van werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

Wat betreft “**de wil der partijen**” kiezen de partijen voor een samenwerking op zelfstandige basis.

Dit blijkt duidelijk uit artikel 1b. van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst: “De freelancer voert zijn werkzaamheden zelfstandig uit” alsook uit artikel 1c. “Het doel van deze overeenkomst is nadrukkelijk niet het sluiten van een dienstverband, maar het vastleggen van afspraken omtrent de zelfstandige samenwerking”.

Ook de titel (“zelfstandige samenwerkingsovereenkomst”) en het antwoord gegeven op het aanvraagformulier (“Beide partijen gaan akkoord om op zelfstandige basis te werken, maar de vraag om zelfstandig te worden kwam van mij (X), waarbij ik zelf mijn uren en werk regel”) zijn duidelijk.

De vraag op het aanvraagformulier om **de vrijheid van organisatie van de werktijd** te omschrijven wordt als volgt beantwoord:

“We hebben de afspraak gemaakt om minstens 96 uur per maand samen te werken. Meestal is dit op dinsdag, woensdag en donderdag. Dit kan variëren, soms maandag, vrijdag of zaterdag. Soms werk ik in het weekend ook van thuis uit. Afhankelijk wat voor mij het beste uitkomt. Voor mij is het handig dat de dagen wat vastliggen, dan kan ik makkelijker afspreken met andere klanten welke dagen ik vrij ben voor andere opdrachten. 's Morgens probeer ik bij Uitvaartzorg Y te zijn voor 10uur. En ik vertrek er meestal tussen 16u en 18u afhankelijk van de hoeveelheid werk en mijn andere verplichtingen/opdrachten.”

In de zelfstandige samenwerkings-overeenkomst staat in artikel 3d: **“De freelancer is vrij om zijn tijd en werk zelf te organiseren. Hij maakt in samenspraak met Uitvaartzorg Y afspraken over de timing. Beide partijen verbinden er zich ertoe ten minste 96 uur per maand samen te werken en dit wanneer het voor de freelancer het beste uitkomt. Dit kan zowel op kantoor freelancer als op kantoor Y.”**

Ter zitting werd verduidelijkt dat mevr. X van 1 januari 2016 tot 31 december 2016 werkte als werknemer bij de BVBA Y. Ze werkte er volgens een vast uurrooster van 8 uur per dag, 3 dagen per week (dinsdag, woensdag en donderdag). Ze was daarnaast ook zelfstandig in bijberoep.

De wijziging naar het sociaal statuut van zelfstandige in hoofdberoep kwam er op vraag van mevr. X . Zij wou meer flexibiliteit, onder meer op het vlak van de organisatie van de werktijd. Ze bepaalt nu, in tegenstelling tot vroeger, zelf wanneer ze werkt voor de BVBA Y. Ze houdt hierbij onder meer rekening met de opdrachten van haar andere klanten.

In artikel 3e van de zelfstandige samenwerkingsovereenkomst staat: **“De freelancer heeft het recht tot het nemen van vakantie naar eigen goeddunken”.**

Ter zitting wordt verduidelijkt dat het werk van mevr. X in dit geval deels door mevr. Z en deels door derden wordt overgenomen.

Inzake **de vrijheid van organisatie van het werk** stelt het aanvraagformulier het volgende: **“Samen worden de dossiers van de overledenen overlopen. Daarna plan ik zelf welke taak ik eerst uitvoer en dit in volgorde van wanneer de begrafenissen plaatsvinden. Ik moet er gewoon zelf voor zorgen dat alle drukwerk klaarligt voor de begrafenis, foto afdrukken en kaders op tijd besteld zijn. Rouwbrieven krijgen altijd voorrang, aangezien die meestal de dag zelf nog worden verstuurd of meegegeven met de familie.”**

In de zelfstandige samenwerkings-overeenkomst staat in artikel 3b: **“De freelancer verplicht zich deze en daarmee samenhangende werkzaamheden naar best vermogen uit te voeren.”**

Art. 3c stelt: **“de werkzaamheden worden door beide partijen voor eigen rekening en risico uitgevoerd”.**

In art. 3d wordt gesteld: **“De freelancer is vrij om zijn tijd en werk zelf te organiseren”.**

Ter zitting werd uiteengezet dat mevr. X zelf haar werk organiseert. In geval er minder begrafenissen zijn, werkt ze aan minder dringende zaken zoals het up to date houden van de website, het maken van foto-dvd's of het ontwerpen van nieuwe modellen/rouwbrieven.

Op de vraag of er **hiërarchische controle** mogelijk is wordt in het aanvraagformulier “neen” geantwoord. Ter verduidelijking wordt toegevoegd: **“Ik werk volledig zelfstandig het drukwerk, foto en website af. Dit gebeurt in het beginstadium wel in samenspraak, ik moet tenslotte wel weten wat de wens is van de familie van de overledene. Maar hierna maak ik het rouwdrukwerk volledig zelfstandig op en stuur het door naar de familie ter goedkeuring waarna ik afwerk.”**

Gelet op het voorgaande stelt de Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie dat de voorliggende arbeidsrelatie tussen mevr. X en BVBA Y verenigbaar is met de door de betrokken gekozen kwalificatie als zelfstandige, gelet op duidelijke wil van de partijen, de vrijheid van organisatie van de werktijd, de vrijheid van organisatie van het werk en de afwezigheid van de mogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle. ■■■

Aldus uitgesproken ter zitting van 29 maart 2017.



HERINVOERING VAN DE NON PRIOR ROUWZEGEL

In 2019 heeft FUNEBRA meer dan 1.100 postzegelpakketten verstuurd naar begrafenisondernemers.

Sinds 1/1/2020 zijn de posttarieven aanzienlijk gestegen. In sommige gevallen is er een stijging van meer dan 20% ten opzichte van 2019. Ook de postbodes komen straks maar twee keer per week langs in plaats van elke dag. BPOST geeft dus voorrang aan de levering van PRIOR-pakketten en PRIOR-brieven.

Vanaf 1 januari 2020 zal BPOST opnieuw toestaan dat FUNEBRA de NON PRIOR rouwzegel verkoopt, die gereserveerd is voor souvenirkarten of bedankkaarten. Deze postzegel heeft dezelfde prijs als die van de Koning Filip NON PRIOR-postzegel.

**Bestellingen kunnen worden gedaan
op de website www.funebra.com**

RÉINTRODUCTION DU TIMBRE DEUIL NON PRIOR

En 2019, FUNEBRA a envoyé plus de 1.100 colis de timbres postes aux entreprises de pompes funèbres.

Depuis le 1/1/2020, les tarifs postaux ont fortement augmentés. Dans certains cas, cela dépasse les 20% d'augmentation par rapport à 2019. De même les facteurs de BPOST ne passeront bientôt plus que 2 fois par semaine au lieu de tous les jours. BPOST met ainsi la priorité sur la livraison des colis et des lettres PRIOR.

Au 1er janvier 2020, BPOST autorise à nouveau FUNEBRA à vendre le timbre de deuil NON PRIOR, réservé aux cartes souvenirs ou au remerciements. Ce timbre a le même prix que le timbre Roi Philippe NON PRIOR.

**Les commandes se font
sur le site www.funebra.com**



Deuil
PRIOR

Rouwzegels
PRIOR

115,05 € /100 ex.



Philippe
PRIOR

Filip
PRIOR

115,05 € /100 ex.



Philippe
NON PRIOR

Filip
NON PRIOR

94,95 € /100 ex.



EUROPA

150,80 € /100 ex.



WERELD

171,80 € /100 ex.



Nieuw 2020!
Souvenirs NON PRIOR
94,95 € /100ex.

Nieuw 2020!
Rouwzegels NON PRIOR
94,95 € /100ex.

PROCEDURE “WITTE KASSA”



Er zijn wat vragen bij de correcte procedures voor de witte kassa of het geregistreerd kassasysteem. Zo ontvangt de familie op het einde van de prestatie (koffietafel) steeds of GKS-ticket, of handgeschreven BTW-bon of factuur.

Het papieren btw-bonnetje kan vervangen worden door een volledige factuur mits deze factuur aan de klant wordt uitgereikt bij het beëindigen van de dienst. De klant moet dus uw zaak verlaten met de factuur op zak. Een combinatie waarbij enerzijds een geregistreerd kassasysteem wordt gebruikt voor diensten verricht met eigen middelen en anderzijds de ontheffing wordt toegepast voor de handelingen in onderaanneming, is dus niet mogelijk.
Let wel op: een GKS-ticket vervangt nooit een factuur.

DE BEGRAFENISONDERNEMER ORGANISEERT ZELF DE KOFFIETAFFELS

Indien de omzet van voeding op jaarbasis minstens 25.000 € bedraagt (12% BTW tarief), dan is de witte kassa verplicht.

DE BEGRAFENISONDERNEMER ORGANISEERT NIET ZELF DE KOFFIETAFFELS

- **op verplaatsing (parochiecentrum, zaal, restaurant, crematorium)**
De input van de belastingplichtige ligt immers in principe volledig vast door het feit dat er voor de totaliteit van de handeling een beroep gedaan wordt op een onderaannemer die de restaurant- en cateringdiensten moet factureren en die bovendien voor deze handelingen een kasticket van een geregistreerd kassasysteem moet uitreiken.

- de restaurateur bezorgt u een factuur met GKS-ticket voor doorfacturatie
- factureert de begrafenisondernemer maar heeft de restaurateur geen witte kassa en een omzet van minstens 25.000 € is de begrafenisondernemer aansprakelijk

• **in uw eigen koffiezaal**

De belastingplichtige (A) die aan de eindconsument restaurant- of cateringdiensten verstrekt, maar dit niet doet met eigen middelen en hiervoor integraal een beroep doet op een onderaannemer (bv. een cateraar) (B), wordt ontheven van de verplichting tot het gebruik van het geregistreerde kassasysteem. Er wordt toegestaan dat (A) zelf instaat voor het verstrekken van de dranken, al dan niet verschaft bij een maaltijd, en daarvoor dus geen beroep doet op

een onderaannemer.

De traiteur levert een factuur aan de begrafenisondernemer met GKS-ticket. De input van de belastingplichtige ligt immers in principe volledig vast door het feit dat er voor de totaliteit van de handeling een beroep gedaan wordt op een onderaannemer die de restaurant- en cateringdiensten moet factureren en die bovendien voor deze handelingen een kasticket van een geregistreerd kassasysteem moet uitreiken. De begrafenisondernemers die over een eigen verbruiksruimte beschikken waar maaltijden worden voorzien en die hiervoor een beroep doen op een onderaannemer van wie zij met betrekking tot deze handelingen kastickets van geregistreerde kassasystemen ontvangen.

De begrafenisondernemer factureert **op datum van de koffie** de uitvaart zodat het gelijkgesteld is aan een BTW-bon en het vervangt. **De klant moet dus uw zaak verlaten met de factuur op zak**, zoniet krijgt de familie op het einde van de koffie een GKS-ticket of BTW-bon ! (Probleem is waarschijnlijk dat de onderaannemer minder factureert dan de verkoopprijs in uw zaal.)
Heb je geen witte kassa dan lever je na de koffie een handgeschreven BTW-bon af, dan is de traiteur niet in orde met de witte kassa, en is de begrafenisondernemer verantwoordelijk.
Indien je steeds werkt met traiteur maar uitzonderlijk verzorg je enkele koffies zelf, met een omzet van minstens 25.000 € in totaal, dan is de witte kassa verplicht !



BRON:

<https://www.geregistreerdkassasysteem.be/nl/ondernemer/voor-wie>



THE HEARSE & LIMO COMPANY | HEARSES.EU



The Hearse & Limo Company | Altijd in stijl. Daarom Derks

Rouwvoertuigen en overbrengvoertuigen op voorraad. **Alles in eigen huis, alles onder één dak.**



Sales



Lease op maat



Service

HEARSES.EU | +31(0)413 24 10 40 | info@hearses.eu | Belgenlaan 7 | 5406 XN | Uden (The Netherlands)

COMMISSION DE L'ADMINISTRATION INTÉRIEURE : DEMANDE D'ÉCLAIRCISSEMENT SUR L'ATTRIBUTION D'UN

LABEL DE QUALITÉ AUX ENTREPRISES DE POMPES FUNÈBRES

Lors de la réunion du 12 novembre de la Commission de l'Administration intérieure, l'Egalité des Chances et l'Intégration du Parlement flamand, Katrien Schryvers (Cd&V) a posé une question au ministre Bart Somers :



Katrien Schryvers

(Cd&V) : Chers collègues, ce sujet est différent des sujets habituellement abordés ici, mais il ne cesse de gagner en importance.

Les gens souhaitent de plus en plus personnaliser leur cérémonie d'adieu. Ces dernières années, plusieurs choses ont déjà été modifiées à cet égard par décret. Je pense aux cimetières naturels qui répondent aux besoins de la population. La presse aborde chaque année le sujet à l'approche 1er novembre. Il n'en était pas autrement cette année. Nous avons pu lire un plaidoyer de l'association Uitvaartunie Vlaanderen en faveur de l'introduction d'un label de qualité officiel pour les entrepreneurs de pompes funèbres. Actuellement, les proches d'un défunt qui ne sont pas satisfaits des prestations d'un entrepreneur de pompes funèbres ne peuvent adresser leurs plaintes éventuelles qu'à une fédération de pompes funèbres.

Cela pose toutefois certains problèmes. Une fédération professionnelle n'est pas un organisme officiel, tous les entrepreneurs de pompes funèbres n'y sont pas affiliés et de plus, une telle fédération ne peut jouer qu'un rôle de médiateur en cas de plaintes. Mais cela ne fonctionne pas toujours, car la médiation n'est possible que si les deux parties font

preuve de la volonté nécessaire. Par ailleurs, certaines situations ne peuvent malheureusement plus être rectifiées. Les proches qui ont le sentiment qu'ils n'ont pas été bien assistés lors des funérailles d'un être cher, qu'ils n'ont pas pu faire leurs adieux comme ils le souhaitaient, que leur dignité n'a pas été suffisamment respectée, ne pourront jamais rectifier la situation.

Le secteur déclare qu'il serait souhaitable qu'un label de qualité soit instauré par les pouvoirs publics. Il préconise un tel label depuis plusieurs années, mais jusqu'à ce jour, le secteur n'a reçu aucun soutien des pouvoirs publics dans ce sens.

Dans un secteur aussi sensible que

le secteur funéraire sur l'introduction éventuelle d'un label de qualité ? Selon vous, quelles sont les méthodes de travail les plus appropriées pour garantir la qualité des services offerts par les entrepreneurs de pompes funèbres ?

Le ministre Bart Somers : Madame Schryvers, merci de votre question. Il s'agit en effet d'un sujet profondément humain : l'adieu à un être cher ou une connaissance. Tout un chacun souhaite que cela se déroule dans la dignité et le respect. J'ai pu comprendre que l'association Uitvaartunie Vlaanderen a récemment émis la demande, publiée par ailleurs dans la presse, de l'introduction d'un label de qualité officiel pour les entrepreneurs de pompes funèbres. Vous savez que depuis la sixième réforme de l'Etat, les régions sont compétentes en matière d'accès à la profession. La demande ne concerne bien entendu pas un accès à la profession, et comme vous le savez, cette loi a été abolie en Flandre le 1er janvier 2018. La demande du secteur concerne bel et bien la participation des pouvoirs publics à l'instauration d'un label de qualité. Personnellement, je crois fermement à l'autorégulation. Je suis d'avis qu'idéalement, sur la base de leur responsabilité ou de leur responsabilisation, les secteurs développent eux-mêmes leur label en faisant appel à leur savoir-faire et leurs connaissances pour définir les conditions nécessaires. Dans le cas présent, le secteur semble plutôt demander aux pouvoirs publics de s'en charger. Cette demande chevauche plusieurs compétences, entre autres

Le secteur déclare qu'il serait souhaitable qu'un label de qualité soit instauré par les pouvoirs publics.

celui des services funéraires, un service impeccable est indispensable. La réglementation flamande contient donc, à juste titre, de nombreuses règles et directives précises, que les autorités locales et les autres parties impliquées doivent respecter. Dans la pratique, nous constatons toutefois que les souhaits des gens évoluent constamment, notamment dans le sens de services personnalisés. Monsieur le ministre, que pensez-vous de l'introduction éventuelle d'un label de qualité afin de garantir la qualité des services fournis par une entreprise de pompes funèbres ? Quels efforts pensez-vous être en mesure de consentir, dans le cadre de vos propres compétences, pour parvenir à l'introduction d'un tel label de qualité ? Dans quelle mesure prévoyez-vous de poursuivre la concertation avec





celles de la ministre Crevits. Je vais personnellement inviter les représentants du secteur à un échange d'opinions afin de comprendre leurs aspirations. Je vais tenter de les convaincre autant que possible de créer un label de qualité au sein du secteur-même, mais s'ils arrivent à nous convaincre avec une argumentation forte, les pouvoirs publics pourraient entreprendre certaines démarches, faciliter l'initiative ou effectuer toute autre action utile. Ce processus se déroulera en concertation avec la ministre Crevits. Je laisse dès lors toutes les portes ouvertes. Je reste disposé à écouter et à comprendre où se situe le besoin précis d'une intervention des pouvoirs publics. Il

reste d'autre part évident que je souhaite dans une certaine mesure responsabiliser le secteur afin de trouver le bon équilibre.

Katrien Schryvers (Cd&V) : Monsieur le ministre, j'apprécie beaucoup votre réponse. Je ressens la même dichotomie : le secteur émet une demande, mais dans quelle mesure une autorégulation serait-elle envisageable ? Ne pourrait-il pas s'en sortir seul ? Le plus important pour moi est de pouvoir garantir à tout un chacun qui doit recourir à de tels services qu'il bénéficiera d'un service correct. Dans une telle situation, tout un chacun est très vulnérable et fait confiance à l'entrepreneur de pompes funèbres pour un tas de choses. Il faut alors pouvoir être

certain que tout se passe correctement. Ce qui me semble le plus important actuellement est que vous vous montrez disposé à rencontrer le secteur afin d'envisager ensemble les possibilités. Nous partageons la même préoccupation. L'association Uitvaartunie me l'a également fait comprendre. Il s'agit d'une préoccupation pour vous. Il s'agit également d'une préoccupation pour moi-même dans le cadre de mes travaux parlementaires sur le sujet, à savoir que les gens puissent faire leurs derniers adieux de manière digne et respectueuse sans aucun sentiment d'amertume. Je vous interrogerai davantage sur le sujet à la suite de vos discussions avec le secteur. ■■■

DE UITVAARTFEDERATIES WILLEN EEN WETTELIJK KWALITEITSLABEL

Tijdens een uitzending van "De Inspecteur" op Radio 2 (VRT) kwamen klachten van consumenten ten aanzien van de begrafenisondernemers aan bod. We geven hierbij een samenvatting van de reportage.

Als je niet tevreden bent over de diensten van een uitvaartondernemer, dan kan je met je klachten alleen maar terecht bij één van de beroepsfederaties. Maar zo'n federatie is geen officiële instantie, eerder een soort van ombudsdienst die alleen maar kan

bemiddelen. Voor consumenten is dat niet ideaal. Maar ook de uitvaartondernemers zelf vertellen bij De Inspecteur dat ze het vervelend vinden dat er geen officiële instantie is die de kwaliteit controleert. "Het zou goed zijn als de overheid werk maakt van een wettelijk kwaliteitslabel."

BEROEPSFEDERATIE FUNGEERT NOODGEDWONGEN ALS OMBUDSDIENST

Niet iedereen is tevreden over het werk van een uitvaartondernemer. Op dit moment kan je met je klachten alleen maar terecht bij een uitvaartfederatie.

Maar niet elke uitvaartondernemer is bij zo'n federatie aangesloten. Bovendien is een federatie geen wettelijke instantie waar elke uitvaartondernemer zich verplicht moet bij aansluiten. Als er klachten zijn, kan de federatie niet meer doen dan proberen om de familie en de uitvaartondernemer rond de tafel te krijgen voor een gesprek. En zelfs dat lukt niet altijd. Want bemiddelen kan alleen maar als beide partijen daartoe bereid zijn. De beslissing die daaruit voortkomt is ook nooit juridisch bindend. In Nederland bestaat er sinds een paar jaar een officiële ombudsdienst waar mensen terecht kunnen met klachten over hun uitvaart en hun uitvaartondernemer. Dat klinkt aantrekkelijk maar de uitvaartfederaties zien er geen meerwaarde in. Een ombudsdienst kan alleen maar bemiddelen. Zo iets oprichten heeft geen zin. De sector en de consument hebben vooral nood aan een kwaliteitslabel gebaseerd op wettelijke voorwaarden.

DE OVERHEID WIL NIET MEE

Er zou een officieel kwaliteitslabel moeten komen met wettelijke voorwaarden waar elke begrafenisondernemer aan moet voldoen. De afschaffing van de vestigingswet heeft ervoor gezorgd dat er meer uitvaartondernemers zijn maar die beslissing heeft ook een keerzijde. (Die wet is in 1958 ingevoerd om de kwaliteit van een beroep te waarborgen en om te voorkomen dat er nieuwkomers zonder de nodige kennis starten. De wet werd in 2018 afgeschaft voor uitvaartondernemers.) De uitvaartfederaties pleiten al een aantal jaren voor een erkend label of een andere vorm van wettelijke controle. Een label met enige impact zal alleen maar in het leven kunnen worden geroepen met steun van de overheid. Momenteel is die er niet en is de sector op zichzelf aangewezen." ■■■

Bron: radio 2



Neem zelf het heft in handen

De federaties doen hun best om hun leden zo goed mogelijk bij te staan en om hen te helpen om het beroep zo goed mogelijk uit te oefenen. Maar dat is volgens **Johan Dexters** niet altijd evident. "De job van uitvaartondernemer is de laatste tien, twintig jaar zo hard veranderd. Een uitvaartondernemer is zoveel meer dan een kistenverkoper. Mensen kunnen er voor alles wat met het afscheid te maken terecht. Foto- en videomontages, sprekers bij plechtigheden, de huur van een aula... Het beroep evolueert zo snel." Iedereen moet meer gaan nadenken over de eigen uitvaart, iedereen wil immers een persoonlijk afscheid. Dan moet je daarover durven na te denken. Binnenstappen bij een begrafenisondernemer om te bekijken welke mogelijkheden er zijn, dat maakt een afscheid zoveel gemakkelijker en worden misverstanden vermeden.

NEDERLANDSE UITVAARTONDERNEMERS SCHREEUWEN HET UIT: **MAAK ONS BEROEP TERUG BESCHERMD!**

Een reportage op de Nederlandse televisiezender SBS6 heeft veel stof doen opwaaien in de Nederlandse uitvaartsector. De reportage handelde over een uitvaartondernemer die de regels niet zo goed naleeft en respectloos omgaat met overledenen.

Iedereen kan zomaar uitvaartondernemer worden

Een uitvaartondernemer uit Enschede roept het uit in Nederlandse media: maak aub ons beroep terug beschermd. Want het loopt de spuigaten uit. Iedereen kan zomaar uitvaartondernemer worden zonder enige vorm van controle. Het is de schreeuw van Pedro Swier, algemeen directeur van Vredefhof Uitvaartverzorging in Enschede. Hij doet dat naar aanleiding van de uitzending van Alberto Stegeman, die in zijn programma Undercover een ernstige misstand blootlegde bij een uitvaartondernemer in Delft.

JE MOET EROP KUNNEN REKENEN DAT JE OVERLEDENE MET RESPECT BEHANDELD ZAL WORDEN.

„Uitvaartverzorging is tegenwoordig een vrij beroep. Iedereen kan een bordje uitvaartverzorger aan de gevel hangen. Er is eigenlijk geen controle meer. Ik ben diep geschockt door de uitzending. Je moet er op kunnen vertrouwen dat je dierbaren met respect worden behandeld”, zegt Swier. Vredefhof werkt zelf alleen met uitvaartverzorgers die staan ingeschreven in het register; het bedrijf beschikt over het Keurmerk Uitvaartzorg. Swier geniet aanzien in de branche en is namens hen bijvoorbeeld betrokken bij de onderhandelingen over een nieuwe CAO.

DE ONDERNEMER WOU DE UITZENDING TEGENHOUDEN

In de uitzending (oktober 2019) – gemaakt met verborgen camera – was onder meer te zien dat dure kisten voor de crematie werden omgeruild voor goedkope en dat respectloos met de overledene werd omgesprongen. Ook werd gemeld dat de ondernemer zonder de benodigde papieren overledenen naar Duitsland bracht, om hen daar goedkoper te laten cremeren. De ondernemer heeft getracht via de rechter de uitzending te verbieden maar verloor de zaak.

DRINGEND INGRIJPEN MET EEN WETTELIJKE REGULERING

Ook de Branchevereniging Gecertificeerde Nederlandse Uitvaartondernemingen (BGN) is geschokt door de beelden van de, oorspronkelijk uit Almelo afkomstige, Stegeman. Directeur Heidi van Haastert vindt dat er dringend moet worden ingegrepen met een wettelijke regulering. Op de gekende uitvaartgroepen van Facebook wordt er door vele uitvaartondernemers vol onmacht gereageerd. Eén iemand maakt het natuurlijk stuk voor iedereen. De vraagstelling rond de vestigingswet komt weer boven. Men pleit ervoor in Den Haag de wetgeving aan te passen en het beroep weer beschermd te maken. ■■■

Bron: uitvaartpro.



FAIRE DON DE SON CORPS À LA SCIENCE APRÈS SON DÉCÈS

Lors de la réunion du mardi 10 décembre 2019 de la Commission de l'Administration intérieure, l'Egalité des Chances et l'Intégration du Parlement flamand, Katrien Schryvers demandé au ministre Bart Somers des explications concernant le don d'un corps à la science après le décès

Katrien Schryvers (CD&V)

Monsieur le ministre, ce sujet est complètement différent du précédent, même s'ils s'inscrivent tous deux sous le thème « on n'apprécie pas ce que l'on ne connaît pas ». Les choses que nous partageons avec les personnes dont nous faisons la connaissance ont de bien meilleures chances de réussir.

Récemment, nous avons appris par la presse que de plus en plus de gens léguent leur corps à la science après leur décès. Cela est possible à partir de 21 ans. Lorsque le corps est libéré par l'institution, il peut, conformément aux souhaits des proches ou des personnes concernées, être enterré ou incinéré.

Les personnes qui souhaitent faire don de leur corps à la science doivent le faire savoir de leur vivant – c'est logique – au moyen d'un acte de dernière volonté qu'elles remettent à l'institution à laquelle elles veulent léguer leur corps. Dans la pratique, cependant, lorsque la personne concernée décède, les institutions n'en sont pas informées ou les proches ne connaissent pas la volonté du défunt et ne sont donc pas en mesure de faire les démarches nécessaires.

L'acte de dernière volonté prévue par le décret flamand ne comprend pas la possibilité d'opter pour le don du corps à une institution scientifique.

Certains éléments sont repris dans le décret, notamment à l'article 15 du décret du 16 janvier 2004 relatif aux sépultures et cimetières. Au cours des dernières années, nous l'avons élargi à plusieurs reprises. Actuellement, les

déclarations anticipées sont possibles pour tout le monde à partir de 16 ans, et elles peuvent concerner le mode de sépulture, la destination des cendres, les rites de la conviction philosophique pour la cérémonie funéraire, ainsi que la commune où l'on veut être enterré ou dispersé, ainsi que la mention de l'existence d'un contrat d'obsèques. Monsieur le ministre, cette disposition a été élargie à plusieurs reprises au cours des dernières années. Que pensez-vous de la proposition visant à permettre d'inclure dans l'acte de dernière volonté

passent souvent entre les mailles du filet parce qu'ils ne sont pas abordés au Parlement. Les questions que vous posez – vous êtes devenue peu à peu experte en la matière – sont toujours un moment enrichissant dans notre Parlement, aussi vais-je essayer de répondre à vos questions au mieux de mes capacités. Je vais regrouper les deux questions dans ma réponse.

En effet, toute personne âgée de seize ans et plus peut soumettre son acte de dernière volonté à l'officier de l'état civil de sa commune par le biais d'une notification écrite. C'est ce que l'on retrouve, comme vous l'avez dit, à l'article 15 du décret sur la sépulture. Cet article détermine ce qui peut être inclus dans cette déclaration anticipée. L'énumération ne mentionne pas – vous avez raison – la possibilité d'inclure dans l'acte de dernière volonté le souhait de léguer son corps à la science après le décès. Le formulaire ne prévoit pas cette possibilité. Un corps légué à la science est généralement rendu aux proches après deux ans afin qu'ils puissent l'enterrer ou l'incinérer. Tel que convenu dans l'accord gouvernemental flamand, j'évaluerai, en concertation avec les autorités locales et les autres parties concernées, s'il est possible ou souhaitable d'actualiser le décret sur les cimetières et les formes de sépulture. La possibilité d'exprimer dans la notification écrite de l'acte de dernière volonté le souhait de faire don du corps à la science après le décès offre en effet un certain nombre d'avantages. J'aborderai dès lors votre suggestion lors de la concertation avec les autorités locales et les autres parties concernées.

En ce qui concerne le calendrier, je vous informe qu'en 2020, nous ne ferons que dresser l'inventaire des éléments du décret à améliorer. Je prévois une mise à jour du décret en 2021. Je tiendrai certainement

Monsieur le ministre, voyez-vous des moyens pour faire en sorte que davantage de personnes fassent don de leur corps à la science, et que ce souhait soit connu au moment du décès ?

décrise par décret la volonté de léguer son corps à la science après son décès ? Voyez-vous des moyens pour faire en sorte que davantage de personnes fassent don de leur corps à la science, et que ce souhait soit connu au moment du décès ? Qu'est-ce qui ferait obstacle à un éventuel ajout ?

Le ministre Bart Somers

Madame Schryvers, permettez-moi de commencer par dire que vous êtes l'une de ces parlementaires qui, au fil des ans, ont étudié un certain nombre de sous-thèmes pertinents sur le plan social qui





compte de votre bonne suggestion, tant dans la liste des éléments à améliorer que lors de la révision du décret. Si le décret est modifié en ce sens, une concertation avec les autorités fédérales sera toujours nécessaire, comme vous le savez. Conformément à l'article 15bis, alinéa 2, deuxième alinéa, de la loi fédérale du 20 juillet 1971 sur les funérailles et sépultures, le Roi détermine comment la notification de l'acte de dernière volonté est inscrite dans le registre de la population. Si nous souhaitons modifier le décret, nous devrons donc contacter le gouvernement fédéral qui, si nous attendons jusqu'en 2021, devrait être formé.

En conclusion : une bonne suggestion, une remarque justifiée, une lacune dans notre législation, une lacune dans le formulaire. Nous en tiendrons compte, et votre présence au Parlement vous permettra d'en effectuer le suivi.

Le Président

Madame Schryvers, après ces fleurs, vous avez la parole.

Katrien Schryvers (CD&V)

Merci, Monsieur le ministre, pour les fleurs. Je pensais déjà que je devais me méfier en recevant tant d'éloges, mais je me suis trompée, cette fois-ci tout du moins. [Rires]

Pas cette fois en effet, et je vous en remercie.

Je sais que la législation concernant les cimetières et sépultures n'est pas le sujet le plus évident à traiter sous ce toit, mais je sais aussi que beaucoup de gens se posent des questions à ce sujet très délicat et que nous devons le traiter très méticuleusement. Nous vivons en outre une évolution sociale importante : dans le passé, les coutumes étaient fortement ancrées et suivies par tout le monde, alors que maintenant les gens souhaitent une interprétation personnelle. Nous recevons également de plus en plus de questions à ce sujet.

Notre priorité doit toujours être de tenter

de réaliser la volonté des gens, dans le respect de la dignité humaine. Nous avons déjà apporté un certain nombre de modifications dans le passé, et je pense qu'il est bon qu'une évaluation globale soit prévue par l'accord gouvernemental. Vous m'avez devancé sur la question que je souhaitais vous poser sur le calendrier. Je comprends qu'il n'est pas possible de traiter le sujet immédiatement ; comme vous l'avez indiqué à un collègue, nous disposons de cinq ans pour mettre en œuvre l'accord gouvernemental et tous les sujets ne peuvent pas être traités en même temps. Même si nous effectuons une évaluation globale, nous ne pouvons perdre de vue certaines évolutions et ne pouvons donc pas penser que la législation restera adéquate pendant les quinze ou vingt années à venir. L'évolution est telle qu'elle entraîne constamment de nouvelles questions que nous devons cadrer et évaluer.

Je me réjouis bien entendu que vous soyez disposé à tenir compte de ma suggestion. Il est toujours préférable que les héritiers ou les proches connaissent la dernière volonté d'un défunt plutôt que de se réaliser par la suite que le défunt avait une certaine volonté qu'ils n'ont pas pu exécuter parce qu'ils n'étaient pas au courant. Nous savons également que la science reste demanderesse. Une réponse à ces deux éléments peut certes représenter un avantage. J'attends avec intérêt l'évolution du dossier et effectuerai également le suivi des autres éléments qui seront soulevés dans cette évaluation.

Le ministre Bart Somers

Madame Schryvers, vous avez raison de décrire le problème comme profondément humain. Vous faites référence très précisément aux personnes qui souhaitent mettre leur corps à la disposition de la science après leur décès. En d'autres

termes, ils veulent faire quelque chose de positif pour la société, mais sont confrontés à un manque de cadre clairement défini permettant un suivi correct de leur dernière volonté. Pour les proches, la situation peut en outre être très complexe sur le plan émotionnel. La société bénéficiera certes d'une organisation correcte et univoque qui offre une approche humaine aux proches et de la clarté à toute personne qui souhaite faire don de son corps.

Je pense qu'il est tout à fait justifié de traiter ce sujet au Parlement, sur la base de la liberté des personnes, tout en tenant compte de la dignité humaine et du contexte social sensible. Il est donc tout à fait normal que le sujet soit mis à l'ordre du jour.

Katrien Schryvers (CD&V)

Je ne pourrais imaginer de meilleur mot de la fin que celui exprimé par le ministre.



decorte graphics

Creatieve uitgeverij & uitvaart kartonnage

www.decorte-graphics.be



tel. 09 228 80 03
fax 09 228 73 32

www.decor-te-graphics.be
info@decor-te-graphics.be



B & W BVBA - metalen urnen



Urnens in moderne stijl



**B & W BVBA - metalen urnen,
fotografie en sieraden**

Postbus 367
4380 AJ Vlissingen
Nederland
Tel: +31 (0)6 - 480.725.38



SUZANNE BOHNCKE
FOTOGRAFIE

Moderne metalen urnen:
www.metalenurnen.com
info@metalenurnen.com

Fotografie:
www.suzannebohncke.com
info@suzannebohncke.com

DE CONTROLE VOOR DE CREMATIE

In de Commissie voor Gezondheid en Gelijke Kansen van de Federale Kamer van dinsdag 19 november 2019 stelde Frieda Gijbels een parlementaire vraag aan Maggie De Block (Sociale Zaken, Volksgezondheid, Asiel en Migratie) over “De controle voor de crematie” (55000368C). Hierbij het verslag.

Frieda Gijbels (N-VA): Mevrouw de minister, deze vraag handelt over het post-mortemonderzoek dat door een arts moet worden uitgevoerd alvorens een lichaam wordt gecremeerd. De lokale besturen doen een beroep op een beëdigd geneesheer om voorafgaand aan de crematie van een overledene een extra controle uit te voeren op de doodsoorzaak. Het doel is na te gaan of de persoon in kwestie daadwerkelijk een natuurlijke dood is gestorven. Er moet verder ook worden nagegaan of er bijvoorbeeld defibrillatoren in het lichaam aanwezig zijn. Die moeten worden verwijderd, omdat ze tijdens het

crematieproces kunnen ontploffen, met alle gevolgen van dien. Nu blijkt dat in sommige gevallen de beëdigd geneesheer de controle niet uitvoert, maar gewoon het papierwerk ondertekent. Daardoor gebeurt het wel eens dat er toch lichamen met een defibrillator, die dan tot ontploffing komt, worden gecremeerd. Een rondschriften van de crematoria aan artsen met de vraag om dat soort controles ernstig te nemen, bevestigt dat het een courante praktijk is.

De beëdigd arts krijgt per vaststelling een bedrag dat varieert van 30 tot 100 euro. Tegen een bedrag van 75 euro, zoals in onze gemeente, zou het totaal voor 109.000 crematies – dat was het cijfer voor 2017 – uitkomen op 8 miljoen euro, voor een handeling die in veel gevallen dus niet wordt uitgevoerd. Mevrouw de minister, op welke wijze controleert de FOD Volksgezondheid de activiteiten van beëdigd artsen in het kader van de consciëntieuze uitvoering van dergelijke onderzoeken voorafgaandelijk aan de crematie? Komt de federale overheid of een andere bovenlokale overheid op enige wijze tussen in de uitbetaling van die artsen?

Minister Maggie De Block:

Mevrouw Gijbels, de regelgeving inzake lijkbezorging maakt al geruime tijd deel uit van de bevoegdheden van de gefedereerde entiteiten. Gelet op de omschrijving van de geneeskunst in de gecoördineerde wet betreffende de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen van 10 mei 2015, is het vaststellen van een overlijden effectief een geneeskundige handeling. Die wordt dus door een arts gedaan.

Het uitvoeren van bijkomende controles, voorafgaandelijk aan een crematie of begrafenis, die betrekking hebben op de veiligheid van de toegepaste lijkbezorgingsprocedure kan inderdaad door beëdigd artsen gebeuren, maar dat behoort ook tot de bevoegdheid



Maggie De Block: Het uitvoeren van bijkomende controles, voorafgaandelijk aan een crematie of begrafenis, die betrekking hebben op de veiligheid van de toegepaste lijkbezorgingsprocedure kan door beëdigde artsen gebeuren

van de gefedereerde entiteiten. Het gaat dan vooral om het onderzoek naar de aanwezigheid van implantaten zoals pacemakers, die in het geval van crematie een gevaar kunnen betekenen, maar ook om onderzoek naar andere risico's, zoals de aanwezigheid van therapeutische radionucliden. De Nationale Raad van de Orde der artsen heeft zich ook gebogen over de verantwoordelijkheid van artsen inzake het verwijderen van implantaten zoals pacemakers. In zijn advies van 24 januari 2009 stelt de raad dat artsen wettelijk niet verplicht zijn een pacemaker te verwijderen bij een overledene. De wet bepaalt dat pacemakers moeten worden verwijderd voor crematie, maar zegt niet wie dat moet doen.

In zijn advies van 12 mei 2007 over de verwijdering post mortem van batterijen van implantaten is de Nationale Raad van mening dat een batterij verwijderd moet worden door een arts die daartoe



Frieda Gijbels: In sommige gevallen voert de beëdigd geneesheer de controle niet uit, maar ondertekent gewoon het papierwerk.

bekwaam is. Indien de behandelend arts of de arts die het overlijden vaststelt meent die bekwaamheid niet te hebben, dan moet die taak aan een andere, daartoe wel bekwaame arts worden toegewezen. Dat kan eventueel worden gedaan door de beëdigd arts die door de ambtenaar van de burgerlijke stand wordt aangesteld. Een arts die de batterijen heeft verwijderd, kan dat certificeren met een attest.

Tot slot stelde de Nationale Raad in zijn advies van 12 mei 2007 niet bevoegd te zijn voor het uitwerken van een procedure voor het verwijderen van een batterij van een implantaat na overlijden. Zij gaan er namelijk van uit dat dit geen deontologische maar een puur organisatorische materie is.

Gelet op het voorgaande, zijn er geen controles van de FOD Volksgezondheid op de lijkbezorging. De federale entiteit komt wat lijkbezorging betreft enkel nog tussen in de context van sanitaire rampen en crisissen. Dan gaat het immers om de mogelijke besmettelijkheid van de lijen.

U zult uw vragen over de financiering van de beëdigd artsen en over de reglementaire en operationele aspecten inzake lijkbezorging moeten doorspelen aan uw collega's in het Vlaams en het Waals parlement, aangezien het gaat om bevoegdheden van de deelstaten.

Frieda Gijbels (N-VA): Mevrouw de minister, ik meen dat er toch sprake is van een deontologisch probleem, aangezien er blijkbaar frequent documenten ondertekend worden zonder dat het lichaam in kwestie werd onderzocht. Ik weet niet in hoeverre daaraan een gevolg kan worden gegeven.

Minister Maggie De Block: Wij zijn daar gewoon niet bevoegd voor. U kunt dat rapporteren aan de Orde of in het Vlaams Parlement, maar wij zijn daar niet voor bevoegd. Wij zijn alleen bevoegd als het gaat om mensen die zijn overleden aan een besmettelijke aandoening. Anders kunnen wij noch inzake deontologie, noch inzake controle ingrijpen. ■■■

URNENLANDSCHAP DE HEIDE IS PRIMEUR VOOR VLAANDEREN

Op 1 november 2019 werd De Heide op de begraafplaats Ekeren-Centrum ingehuldigd. Dit heidelandschap met plaats voor biologisch afbreekbare urnen is een primeur voor Vlaanderen.

De 1600 m² biedt ruimte voor meer dan 1000 rustplaatsen. Nabestaanden vinden er troost in de rustgevende omgeving. Op de Ekerse begraafplaats groeiden al spontaan heideplanten. Doorheen de seizoenen evolueert het beeld van het perk met als hoogtepunt de purperen bloei van de heide (Calluna Vulgaris) van augustus tot september. De heide zorgt niet alleen voor een sfeervol landschap maar biedt ook voedsel voor bijen, hommels en vlinders. Het urenlandschap is ingericht voor het gebruik van biologisch afbreekbare urnen. Het is niet de bedoeling om grafzerken, ornamenten of bloemstukken in het perk aan te brengen. Zo blijft de natuurlijke omgeving bewaard.

Ekers districtsburgemeester Koen Palinckx huldige vandaag De Heide plechtig in: "Ik ben ervan overtuigd dat het in onze snel evoluerende maatschappij een plicht is voor de Vlaamse lokale besturen om het aanbod van gedenkvormen op begraafplaatsen te innoveren. Speciale aandacht verdienen de keuzemogelijkheden voor bezorgingsvormen na crematie."

Schepen voor stads- en buuronderhoud Fons Duchateau is tevreden met dit nieuwe urenlandschap: "Hiermee spelen we in op de toenemende behoefte aan alternatieve en duurzame manieren om de asurnen van de



overledenen te begraven. De zingevende kracht om na overlijden terug te keren naar de natuur kan niet onderschat worden in onze verstedelijkte samenleving."

EEN PRIMEUR VOOR VLAANDEREN

Het heidelandschap als begraafplaats is opnieuw een primeur voor Vlaanderen. In 2011 opende Antwerpen als eerste Vlaamse stad op de begraafplaats Schoonhof een urenbos waarin bio-abbrekbare asurnes konden worden bezorgd. Overledenen krijgen er een duurzame laatste rustplaats in een stuk natuur op de begraafplaats. Ook in de districten Berendrecht, Deurne en Merksem werd ondertussen een urenbos aangelegd. ■■■



MORTALITÉ PRÉMATURÉE

Le taux de mortalité prématué (en dessous de 75 ans) était de 350 pour 100 000 en 2016 en Belgique.

Ce taux a diminué de 27% entre 2000 et 2016 mais malgré cela la Belgique se classe mal parmi les pays de l'Europe des 15. Un excès d'années potentielles de vie perdues (PYLL) de 8% chez les hommes et de 13% chez les femmes est observé par rapport à la moyenne de l'Europe des 15.

La mortalité prématurée était 1,8 fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

MESSAGES-CLÉS

On observe des taux de mortalité plus bas en Flandres que dans les autres régions, avec des excès de 40% en Wallonie et 20% à Bruxelles par rapport à la Flandres. La mortalité est en baisse dans les 3 régions mais les disparités régionales persistent.

INTRODUCTION

La mortalité prématurée désigne les décès ayant lieu trop tôt c'est-à-dire avant l'âge correspondant à l'espérance de vie. Dans la définition opérationnelle de cet indicateur, différents seuils peuvent être utilisés. Dans ce rapport, on considère la mortalité prématurée avant 75 ans. Diminuer la mortalité prématurée est un objectif-clé de santé publique et de fait une grande partie de la mortalité prématurée est évitable par des actions de santé publique.

Le taux brut de mortalité n'est pas bien adapté pour la

surveillance de santé. En effet, la mortalité est fortement liée à l'âge et donc les populations vieillissantes font face à une augmentation de leur taux brut de mortalité même lorsque les conditions de santé s'améliorent. Par conséquent, pour comparer les taux de mortalité, la structure par âge des populations comparées va être ajustée sur une référence commune. Dans ce rapport, le taux de mortalité ajusté pour l'âge est présenté avec la population standard européenne 2010 comme référence.

La mortalité prématurée peut aussi être analysée avec l'indicateur années potentielles de vie perdues (PYLL), chaque décès est alors pondéré par l'âge au décès. En faisant cela, plus de poids est donné aux décès aux jeunes âges qui représentent un plus lourd fardeau en termes de vie perdue. Donc, si un décès intervient à l'âge de 65 ans, cela correspond à une valeur de vie perdue (PYLL) de 10. Dans ce rapport, les PYLL sont également utilisés pour la comparaison internationale avec l'âge de 75 ans comme seuil. Les PYLL sont également ajustés pour l'âge.

BELGIQUE

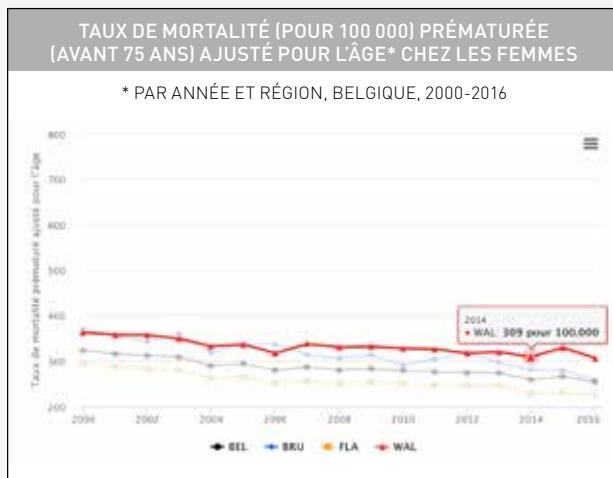
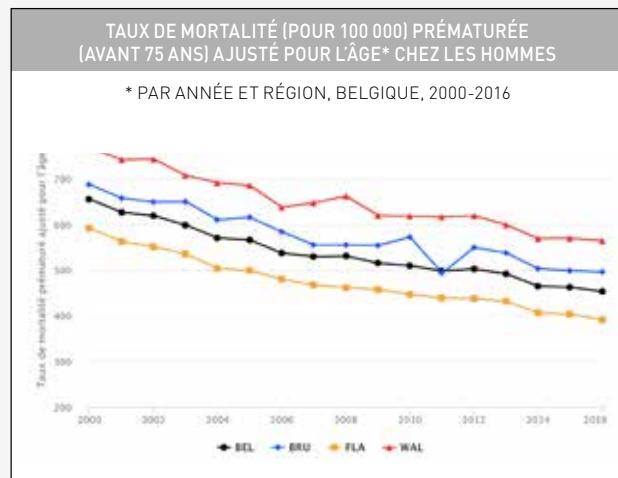
Le taux brut de mortalité prématurée était de 331 pour 100 000 et le taux ajusté pour l'âge était de 350 pour 100 000 en 2016 en Belgique. Le taux ajusté pour l'âge était 1,8 fois plus élevé chez les hommes (452) que chez les femmes (254). Ces taux diminuent au cours du temps, la diminution est plus prononcée chez les hommes (-31% entre 2000 et 2016) que chez les femmes (-22%).

RÉGIONS

Il y a des différences importantes dans la mortalité prématurée entre régions. Comparé à la Flandres, on observe des excès de mortalité de:

- 44% chez les hommes et 36% chez les femmes en Wallonie
- 27% chez les hommes et 14% chez les femmes à Bruxelles.

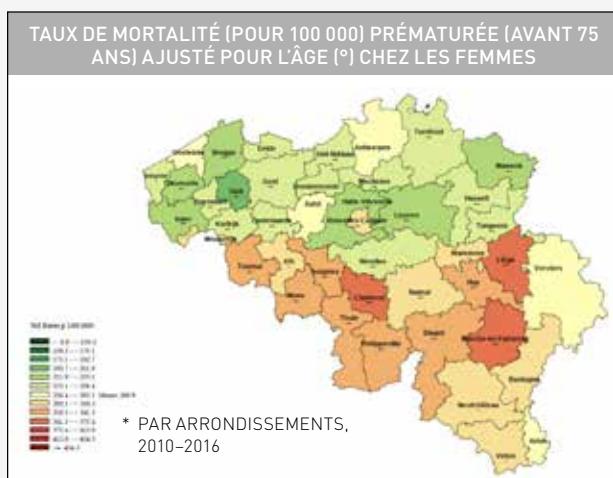
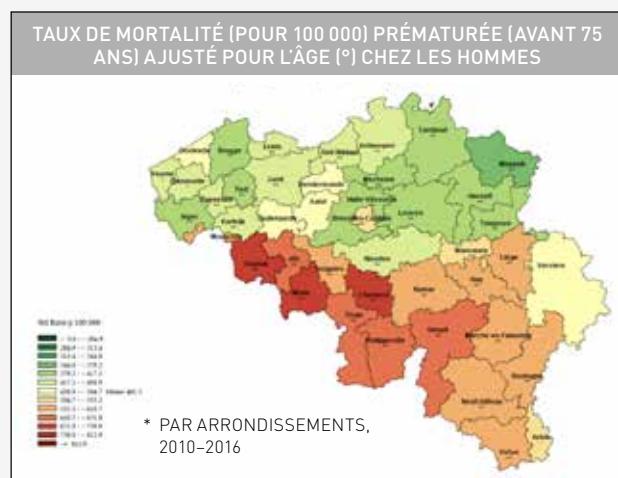
Les taux de mortalité prématurée diminuent dans les 3 régions au même rythme, par conséquent les disparités entre la Flandre et les autres régions persistent. Toutes ces différences sont statistiquement significatives.



ARRONDISSEMENTS

En analysant au niveau des arrondissements, il est très clair que les arrondissements flamands ont des taux de mortalité prématurée plus bas que la moyenne belge pour les deux sexes (même si moins prononcé chez les

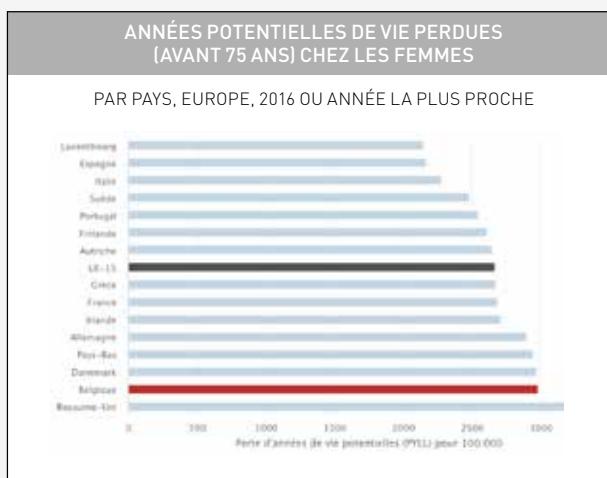
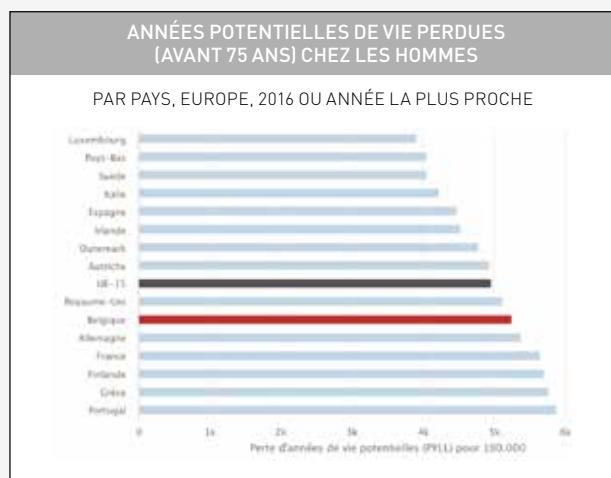
femmes). L'inverse est observé à Bruxelles et dans les arrondissements wallons (sauf pour Nivelles pour les deux sexes). Les plus hauts taux de mortalité prématurée sont observés dans 3 arrondissements du Hainaut.



COMPARAISON INTERNATIONALE

L'indicateur années potentielles de vie perdues (PYLL) est utilisé pour cette comparaison internationale. La Belgique se classe mal chez les hommes comme chez les femmes. Les excès de

PYLL en Belgique étaient de 6% chez les hommes et 12% chez les femmes en comparaison avec la moyenne de l'Europe des 15 en 2016 (ou année la plus proche)



DÉFINITIONS

Taux brut de mortalité

Le taux brut de mortalité est le nombre de décès enregistrés dans le pays divisé par la population correspondante.



Taux de mortalité ajusté pour l'âge

L'ajustement pour l'âge est une moyenne pondérée des taux de mortalité par âge pour éliminer les variations due aux différences dans la structure par âge entre populations.

Taux de mortalité prématûrée

Le taux de mortalité prématûrée est défini ici comme le nombre de décès survenus avant l'âge de 75 ans enregistrés dans le pays divisé par la population correspondante.

Années potentielles de vie perdues

Les années potentielles de vie perdues (PYLL) mesurent le nombre d'années de vie perdues en

raison d'un décès prématûr. Les PYLL donnent plus de poids aux décès qui surviennent chez les groupes d'âge plus jeunes que chez les personnes plus âgées. Le calcul des PYLL consiste à additionner les décès survenus à chaque âge et à les multiplier par le nombre d'années restantes pour vivre jusqu'à un âge donné (ici, 75 ans).

6 BONNES RAISONS DE PUBLIER UNE ANNONCE DANS LE

6 REDENEN OM TE ADVERTEREN IN

funebra *Magazine*

- 1** Funebra est le magazine de la Fédération Royale des Entrepreneurs de Pompes Funèbres de Belgique
- 2** Vous améliorez la notoriété de vos marques et produits existants
- 3** Vous pouvez présenter vos innovations
- 4** Le magazine Funebra s'adresse à un public qui représente pour vous un intérêt commercial : nos lecteurs sont des chefs d'entreprise, des membres de direction et des entrepreneurs professionnellement actifs dans les entreprises des pompes funèbres et les crématoriums.
- 5** Les publicités dans le magazine Funebra renforcent votre visibilité et votre image de marque.
- 6** Vous atteignez tous les entrepreneurs funéraires et crématoriums.



- 1** Funebra is het magazine van de Koninklijke Federatie van Begrafenisondernemers van België.
- 2** Het vergroten van de bekendheid van uw bestaande producten en merken.
- 3** Het presenteren van uw innovaties.
- 4** Via funebra magazine bereikt u een publiek dat commercieel interessant is: onze lezers zijn bedrijfsleiders, directieleden en ondernemers die professioneel actief zijn in begrafenisondernemingen en crematoria.
- 5** Adverteren in funebra magazine is goed voor uw zichtbaarheid en imago.
- 6** U bereikt alle Belgische begrafenisondernemers en crematoria.

N'hésitez pas à contacter info@funebra.be pour obtenir les tarifs publicitaires ou des informations complémentaires.

Voor advertentietarieven en meer informatie: info@funebra.be

DELA-CONGRES ZICHT OP UITVAART

Ter gelegenheid van zijn dertigste verjaardag organiseerde DELA België een congres in de Proximus Lounge in Evere, Brussel. De bedoeling? Samen kijken naar en in dialoog gaan over de toekomst van de uitvaart, en dat vanuit diverse invalshoeken en standpunten. De namiddag stak van wal met lezingen over relevante wetgeving, ethiek en nieuwe trends, en eindigde met een panelgesprek, een spitse samenvatting van Managing Director DELA Funerals Wim Delplace en een netwerkreceptie met walkingdinner. Moderator van dienst was de welbesprokene Rik Torfs.

Woensdag, 13 november, Proximus Lounge, Evere. Onderwerp van de dag: de toekomst van de uitvaartsector. De genodigden worden opgewacht door mensen in een kostuum met daarop blauwe lucht en enkele wolken. Een van hen torent hoog op een stoel boven iedereen uit en draagt een verrekijker: de link met 'zicht op uitvaart' is duidelijk.

EMOTIONEEL BELANG

Om 15 uur wordt iedereen geleid naar de zaal waar de lezingen en het

panelgesprek plaatsvinden. Elke stoel is voorzien van een headset, die zorgt voor een handige simultaanvertaling van de Nederlandstalige en Franstalige sprekers.

Toekomstig CEO van DELA België **Sandra Schellekens** verwelkomt de aanwezigen, en laat weten blij te zijn om uitvaartprofessionals uit heel België voor zich te hebben. "Vanmiddag verbreden we de blik", vertelt ze. "Nu is het moment om een branchebreed gesprek te starten over de nood aan kwaliteitsborging en -ontwikkeling. Voor onze klanten en voor het ambt." Schellekens geeft het woord aan moderator Rik Torfs, die zich meteen op zijn scherpst toont: "Wellicht zochten jullie iemand die nog niet is overleden, maar toch niet al te levend is om alles gaande te houden". Torfs' humor geeft een luchtige toets aan de soms zware thema's die tijdens de namiddag worden besproken.

HAVE NO FEAR, THE UNDERTAKER IS HERE

Eerste spreker van de dag is advocaat **Stijn Timmerman**, zoon van een West-Vlaamse uitvaartondernemer en auteur van het boek Vlaams uitvaartrecht. De kernvraag van zijn lezing: hoe beschermt de wet de kwaliteit van het werk en het ambt?



Timmerman spreekt eerst over het statuut van 'ondernemer'. Dat statuut valt onder het Wetboek van Economisch Recht, waarin veel regels staan die de consumenten beschermen en oneerlijke marktpraktijken tegengaan. Bovendien voorziet het een controle- en sanctioneringssysteem. Timmerman merkt op hoe dat contrastert met de beperkte wetgeving rond het vak van uitvaartondernemers zelf. "Je vindt hooguit een paar regels, zoals over de kisting van lijken of over begraafplaatsen. Over heel wat andere aspecten, zoals de lijktuin of de uitvaartplechtigheid, zegt de wet niets."

Zijn er dan alternatieven om de kwaliteit van de dienstverlening toch te garanderen? Ja, en Timmerman noemt er meteen een paar, zoals wetgeving opstellen die beroepslicenties vereist, een wettelijke basis creëren rond de beroepstoegang en -uitoefening, en een kwaliteitslabel invoeren.





DE FILOSOEF EN DE BEGRAFENISONDERNEMER

Katrien Schaubroeck komt spreken vanuit haar perspectief als filosoof. Blijkt dat filosofie vroeger veel meer met de dood bezig was dan nu. Schaubroeck haalt quotes aan van grote denkers als Socrates, Epicurus, Michel de Montaigne, Camus en Sartre. Eén filosoof wiens boek Schaubroeck heel aangrijpend vindt – én relevant voor uitvaartprofessionals – is Samuel Scheffler, met *Death and the Afterlife*. Zijn these? Onze eigen dood ontdoet ons leven niet van zinvolheid, maar die van de mensheid wel. “Veel mensen denken dat hun dood het einde is van alles. Maar als je erbij stilstaat, is je eigen dood niet zo verwoestend als het idee dat de hele mensheid zal sterven.”

Schaubroeck geeft een voorbeeld met een gedachte-experiment: “Stel dat je binnen een paar maanden sterft. Welk gevoel roept dat op? En stel nu dat er 30 dagen na je dood een asteroïde inslaat die de mensheid wegvaagt. Wat voel je dan? Volgens Scheffler is het verschil heel groot, en vinden de meeste mensen collectief uitsterven veel deprimerender. Kinderen krijgen, boeken schrijven, zoeken naar een behandeling tegen kanker: het verliest allemaal zijn waarde.” Samen met Rik Torfs overloopt Schaubroeck ook enkele ethische vragen. Eén ervan is de volgende: in een wilsbeschikking staat dat de overledene begraven wil worden met een swastika op de kist. Wat nu? “Wel, volgens de wet valt dat onder het recht op



vrije meningsuiting, dus het mag. Als het te veel botst met je waarden, zou ik uitleggen dat je gewetensbezwaren hebt en doorverwijzen naar een andere begrafenisondernemer. Dokters doen dat ook.”



HAPPY END

De derde spreker is **Sarah Dumont**.

Deze journaliste uit Parijs stelt dat de sector volop evolueert. Steeds meer mensen kiezen voor een burgerlijke uitvaart, en wensen ook een meer gepersonaliseerde aanpak. En dat leidt volgens Dumont tot het ontstaan van nieuwe beroepen:

- **ceremoniemeester:** iemand die meer zin en ziel geeft aan de ceremonie, die luistert naar de familie en op basis daarvan gepersonaliseerde afscheidsteksten maakt
- **funeral planner:** iemand die maximaal beschikbaar is, van bij de aankondiging van het sterfgeval tot de begrafenis, en er een totalevenement van maakt – buffet en livemuziek inbegrepen, als je dat wilt
- **levenseindeplanner:** iemand die alles regelt wat met een overlijden te maken heeft: van wat er gebeurt met het huisdier tot hoe men omgaat met de wilsbeschikking bij discussie onder de kinderen
- **thana doula:** iemand die een persoon begeleidt op het einde van zijn of haar leven, en helpt met alle mogelijke zorgen of problemen.

Is er dan nog een toekomst voor de begrafenisondernemer? Volgens Dumont wel. De nieuwe beroepen bieden uitvaartprofessionals de kans om partnerschappen aan te gaan en een uitgebreide globale begeleiding aan te bieden. Begeleiding die in veel gevallen zal leiden tot een beter rouwproces bij de nabestaanden.

OVER TRENDS, LABELS EN EEN ETHISCHE COMMISSIE

Na een korte pauze begint het panelgesprek, met:

- **Johan Dexters**, voorzitter Funebra
- **Madeleine Janssen**, researcher
- **Sébastien T'jean**, begrafenisondernemer
- **Thomas Heiremans**, regiodirecteur Sereni Vlaanderen en woordvoerder Uitvaartunie Vlaanderen
- **Xavier Deflorenne**, coördinator Cellule de gestion du Patrimoine funéraire, Département des Politiques publiques locales, Wallonië

Aan de zaal worden **vier vragen of stellingen** voorgelegd, waarop iedereen met 'ja' of 'nee' antwoordt. Het resultaat verschijnt op het grote scherm. Vervolgens vraagt Torfs de panelleden naar hun mening.

'Zijn de nieuwe trends in uitvaartplanning een bedreiging voor de traditionele begrafenisondernemer?'

JA: 19,5%
NEE: 80,5%

Men lijkt het grotendeels eens te zijn dat nieuwe trends – zoals nieuwe beroepen en begravingsmethodes – geen reden tot paniek vormen, maar eerder een uitdaging. En dat de uitvaartsector mee moet evolueren. Bovendien kunnen nieuwe beroepen complementair zijn aan de stiel van uitvaartondernemer.

'Humusatie is een meerwaarde voor de uitvaartsector'

JA: 40,8%
NEE: 59,2%

Bij humusatie wordt het lichaam op een natuurlijke en gecontroleerde manier gerecycled. Dit is in België vooralsnog niet toegelaten.

De zaal is verdeeld, en zo ook de panelleden. Janssen is voorstander: "Humusatie geeft niet-religieuze mensen het gevoel dat ze op een of andere manier toch voortleven". Andere panelleden zijn voorzichtiger. Heiremans maant aan om goed de pro's en de contra's af te wegen: "Je weet niet wat je zou kunnen tegenkomen als je met je kleinkinderen gaat wandelen in het park".

'Is er nood aan een ethische commissie?'

JA: 74,1%
NEE: 25,9%

Sommige panelleden zijn overtuigd van het nut van een ethische commissie, die het eindpubliek meer zekerheid geeft dat er op een gepaste manier met bepaalde zaken wordt omgesprongen.

Al worden er wel meteen enkele vragen gesteld: is een ethische commissie alleen wel genoeg? En wie zetelt er in de commissie? Wordt vervolgd...

'De uitvaartsector heeft nood aan een kwaliteitsstandaard'

JA: 86,5%
NEE: 13,5%

Zowat iedereen is het erover eens dat de sector nood heeft aan een kwaliteitslabel, zeker nu de vestigingswet in Vlaanderen is weggevallen en iedereen uitvaartondernemer kan worden. Wel merkt men op dat zo'n label neutraal en objectief moet blijven.

Bovendien moet er worden nagedacht over het al dan niet sanctioneerens als iemand geen kwaliteitsvol werk levert. En hoe doe je dat dan? Bovendien vinden de panelleden dat een label niet genoeg is, en er ook zaken als beroepsverkenning of verplichte opleidingen nodig zijn.



WERK AAN DE WINKEL

Het panelgesprek komt op zijn einde. **Wim Delplace** krijgt de eer om alles wat hij die dag heeft gehoord, in tien minuten samen te vatten. Hij slaagt, en eindigt met de volgende woorden: "Het is nog niet duidelijk wat de impact is van al die nieuwe trends. Wél duidelijk is dat de wereld verandert en we ons daarop moeten voorbereiden."

In haar slotwoord bedankt **Sandra Schellekens** panelleden, sprekers én de organisatoren, die zorgden voor een feilloos verlopen evenement. Ze nodigt meteen ook iedereen uit om zich tegoed te doen aan de walkingdinner in de benedenzaal: het smakelijke einde van een interessante namiddag over de toekomst. ■■■



ASSISTANCE SUPPLÉMENTAIRE VIA LE PLAN DE PRÉVOYANCE OBSÈQUES DELA À PARTIR DE JANVIER 2020

Depuis le 1er janvier, l'assurance obsèques de DELA étend sa couverture aux services suivants :

Assistance supplémentaire : dans le mois qui suit le décès, les membres de la famille peuvent faire appel à un conseiller en assistance pour l'organisation de services complémentaires. Ceux-ci comprennent notamment la garde d'enfants, une aide familiale, la surveillance du domicile du défunt ou la garde temporaire ou permanente des animaux.

Assistance psychologique : les bénéficiaires, les proches et les héritiers du défunt ou de la défunte peuvent faire appel à un psychologue afin de les aider à faire leur deuil. Le Plan de Prévoyance obsèques DELA inclut 5 séances individuelles d'une heure ou une séance familiale d'une heure. DELA souhaite ainsi offrir davantage de soutien dans ces moments émotionnellement difficiles.

Rapatriement & retour anticipé : en cas de décès à l'étranger, DELA se charge de faire rapatrier la dépouille en

Belgique. Si l'assuré(e) souhaite être inhumé(e) sur place, à l'étranger, les proches reçoivent une intervention financière de maximum 1.500 euros en cas de décès dans un pays européen et de 2.500 euros en cas de décès hors de l'Europe. Dans ce cas, la police couvrira également le transport d'un membre de la famille afin que celui-ci puisse se rendre sur place. DELA organise et prend en charge un éventuel retour anticipé si le décès a lieu en Belgique et les membres de la famille se trouvent à l'étranger. ■■■

Aninco time and eternity
since 1881

Belgian manufacturer
of eco & quality coffins

www.aninco.be

Industrieweg 2 - 3990 Peer - Tel.: +32 11 31 11 20 - info@aninco.be

RECONNAISSANCE POUR DELA DANS SON SOUTIEN AUX ENFANTS ENDEUILLÉS

L'application numérique de deuil pour les enfants du spécialiste funéraire
DELA a été récompensée lors des Feweb Excellence Awards. 'Je ne t'oublierai jamais' (www.jenetoublierajamais.be), développée pour DELA par l'agence digitale Starring Jane, a en effet reçu le prix de la 'Best Digital App' et de l'Innovation Award'. Il s'agit d'une belle reconnaissance pour DELA qui s'engage à assister et à conseiller les personnes touchées par la perte d'un proche - un des moments les plus difficiles de la vie.

Marysia Kluppels, porte-parole de DELA : « En tant que spécialiste funéraire, DELA souhaite aider les personnes avant, pendant et après les funérailles. On oublie parfois que les enfants ont aussi besoin d'assistance pour faire leur deuil. Nos centres et nos conseillers funéraires nous ont indiqué le besoin pour un outil en ligne que les enfants pourraient utiliser à leur guise, à côté des nombreuses informations et autres livres déjà disponibles sur le deuil chez les enfants. Dans cet esprit, nous avons développé 'Je ne t'oublierai jamais' en collaboration avec des spécialistes et des thérapeutes du deuil. Il s'agit d'un outil en ligne destiné à aider les enfants dans leur deuil. »

LIEU DE MÉMOIRE VIRTUEL

L'application se concentre sur les enfants en âge d'école primaire qui traversent le labyrinthe du deuil en compagnie de Leon et de Marie, les personnages principaux de l'application. 'Je ne t'oublierai jamais' les aide à créer un monde de souvenirs, afin qu'ils puissent garder intacte la mémoire de la personne disparue. L'application comporte également un



volet éducatif qui propose des vidéos informatives sur l'adieu. Les enfants peuvent ainsi se préparer et initier un processus de deuil.

L'application de deuil est disponible en ligne sur www.jenetoublierajamais.be. Chaque enfant peut y créer un compte avec un parent ou un tuteur, avant de l'utiliser de manière autonome. L'application est également proposée via les centres et les conseillers funéraires de DELA, qui a développé d'autres outils destinés à soutenir les enfants dans le processus du deuil. Ces outils sont mis gratuitement à la disposition des jeunes enfants touchés de près par un décès. 'Un livre sur le deuil de Toupie' de la série Toupie, l'autrice pour enfants Veronique Puts, a ainsi été écrit en collaboration avec DELA et des spécialistes du deuil. De même, le 'Livre pour les petits et les gros chagrins' permet aux enfants de s'exprimer de manière créative.

FWEB EXCELLENCE AWARDS

L'application de deuil de DELA, développée par l'agence digitale Starring Jane, a remporté deux prix lors de la 5e édition des Feweb Excellence Awards qui ont été remis le 5 décembre. 'Je ne t'oublierai

'jamais' a reçu le prix de la 'Best Digital App' ainsi que l'Innovation Award'. Les Feweb Excellence Awards récompensent les projets numériques belges les plus performants. Ils constituent une référence en matière d'expertise numérique dans les domaines de la création web, du commerce électronique et du marketing digital. Le jury a évalué 61 candidats au sein de quatre catégories : sites internet, boutiques en ligne, applications et campagnes.

VERSION DÉMO ?

Vous aimeriez voir l'application et savoir comment elle fonctionne, mais vous ne voulez pas créer votre propre compte ? Jetez un coup d'œil à la version démo et connectez-vous immédiatement avec ces identifiants :

- Login : demofr@dela.be
- Mot de passe : [demofr](#)

Important à noter : La version démo reçoit une réinitialisation des données à ce qui a été entré à l'origine tous les soirs. Aucun e-mail n'est envoyé à partir de ces environnements (réinitialisation du mot de passe, suppression du compte), cette fonction ne fonctionne pas dans la version démo. ■■■

BEGRAFENISONDERNEMER MOET VERSCHIJNEN VOOR CORRECTIONELE RECHTBANK

De Antwerpse kamer van inbeschuldigingstelling heeft een begrafenisondernemer uit Borgerhout naar de correctionele rechtbank verwezen voor valsheid in geschriften. Hij zou proberen verdoezelen hebben dat hij per vergissing de verkeerde overledene had gecremeerd.

De 85-jarige Jozef Verswijver stierf op 1 juni 2015 in het Middelheimziekenhuis. Er werd met de begrafenisondernemer een klassieke begrafenis afgesproken. Toen de nabestaanden het lichaam twee dagen later een laatste keer wilden gaan groeten, bleek Jozef gecremeerd te zijn. En dat was nu net wat hij absoluut niet wilde. Zijn kist bleek per vergissing te zijn verwisseld met de kist van een andere man.

De begrafenisondernemer betaalde de kosten en de koffietafel, maar de familie wilde ook een schadevergoeding van 40.000



Time to change vehicles?

P.L.P MOTORS
B.V.B.A. S.P.R.L.

Specialist in de aankoop van tweedehands of beschadigde lijkwagen en transfervoertuigen (ook met kapotte motor). Betaling contant of via bankoverschrijving

Spécialiste achats de corbillards, véhicules de transfert d'occasion ou accidentés (même avec moteur cassé). Paiement cash ou par virement bancaire.

GSM 0477225959 - plpmotors@hotmail.com
Autoweg 4 1861 Wolvertem (Km11, A12 Brussel- Antwerpen)

PRIJSOPGAVE MOGELIJK OP BASIS VAN FOTO'S
REMISE DE PRIX POSSIBLE SUR BASE DE PHOTOS

euro. Die eis werd door de rechtbank in 2016 afgewezen. Het verhaal belandde in de pers en trok ook de aandacht van een andere begrafenisondernemer. Hij gaf de nabestaanden de raad om extra documenten op te vragen. De familie concludeerde uit de inhoud van die documenten dat de begrafenisondernemer zijn fout had proberen te verdoezelen. Zo zou de toestemming tot crematie geantideert zijn en werd ze pas na de crematie afgeleverd. Bovendien was de toestemming tot crematie gebaseerd op een medisch attest van een controlearts die het lichaam onderzocht zou hebben toen het eigenlijk al gecremeerd was.

De familie diende daarop een strafklacht in. De raadkamer oordeelde echter dat er geen strafbare feiten werden gepleegd en stelde de begrafenisondernemer buiten vervolging. De nabestaanden gingen in beroep en halen nu hun slag thuis.

“De kamer van inbeschuldigingstelling meent dat er wel degelijk aanwijzingen van bedrieglijk opzet zijn en heeft de begrafenisondernemer naar de correctionele rechtbank verwezen”, zegt advocaat Laurent Mortelmans. “De familie is verheugd dat er na een lange juridische strijd toch een openbaar strafproces komt, hoewel verschillende elementen uit het strafdossier wezen op een doofpotoperatie.” ■■■

OVERLEDENEN MOGEN TIJDENS HET WEEKEND NIET BUITEN BRUSSEL WORDEN OVERGEBRACHT

Een begrafenisondernemer had vrijdagavond een overlijden in Anderlecht (Erasmus) en mocht de overledene pas maandag ophalen... Hier is het artikel dat in Sudinfo werd gepubliceerd.

Overbrenging van overledenen verboden tijdens het weekend Sommige gemeenten verbieden de overbrenging van overledenen door begrafenisondernemers voor de uitreiking van de overlijdensaangifte.

Sommige Brusselse gemeenten verbieden dat begrafenisondernemers het lichaam van een persoon die op hun grondgebied is overleden tijdens het weekend naar een ander gewest overbrengen. Dit komt soms pijnlijk aan bij families die de overledene thuis of in een nabijgelegen uitvaartcentrum een laatste groet willen brengen.

Als u in Vlaanderen of Wallonië woont, vermijd dan te overlijden in Brussel buiten de kantooruren als u niet het risico wilt lopen uw dierbaren nog meer verdriet te bezorgen. Dit is, om het botweg te zeggen, een probleem waar sommige uitvaartcentra mee te maken hebben. Sommige Brusselse gemeenten weigeren dat het lichaam van een overledene wordt overgebracht van de plaats van overlijden (meestal een ziekenhuis) naar zijn of haar woning of een uitvaartcentrum in Vlaanderen of Wallonië vooraleer de overlijdensaangifte in de gemeente is geregistreerd.

"We begrijpen het niet," zegt Jean Geeurickx, voorzitter van de Waalse Federatie van Begrafenisondernemers. "Onze federatie was betrokken bij het opstellen van het Brusselse decreet dat iets meer dan een jaar geleden werd

aangenomen en we hebben er alles aan gedaan om de tekst zo dicht mogelijk bij het reeds bestaande Waalse decreet te laten aansluiten. Het is een prachtige, humane tekst die alle vrijheid biedt aan de nabestaanden om zelf te kiezen waar ze zich rond de overledene willen verzamelen om te rouwen." En deze voormalige begrafenisondernemer citeert artikel 16, dat hem heel duidelijk lijkt. "Het transport kan plaatsvinden van zodra de geneesheer die het overlijden heeft vastgesteld, een attest heeft opgesteld dat bevestigt dat het een natuurlijke dood betreft en dat er geen risico voor de volksgezondheid is."

Dit is echter niet altijd mogelijk in Brussel en Jean Geeurickx haalt een recent concreet voorbeeld aan. "We hebben het net meegemaakt. We werden vrijdagavond rond 20u opgeroepen voor een overlijden. Om 21u30 waren we op kantoor en hebben we gebeld naar het mortuarium van het Erasmusziekenhuis, waar de overledene zich bevond. We kregen echter te horen dat het niet mogelijk was

om de overledene op te halen totdat ze de overplaatsingsvergunning (van de gemeente) hadden ontvangen. Daardoor lag het lichaam op zondag nog altijd in het ziekenhuis! De 68-jarige weduwe van de overledene was heel teleurgesteld omdat ze wou dat het lichaam van haar man zo snel mogelijk zou worden overgebracht naar de Henegouwse gemeente waar ze woont. Twee gemeenten lopen voorop. We hebben problemen in de gemeente Anderlecht maar ook in Sint-Lambrechts-Woluwe, waar de Sint-Lucasziekenhuizen gevestigd zijn. Veel slachtoffers van ernstige verkeersongevallen en ernstig zieke mensen uit de Brusselse rand komen in deze twee ziekenhuizen terecht. Het probleem stelt zich dus steeds weer telkens een overlijden in het weekend plaatsvindt. Andere gemeenten zoals Ukkel of de Stad Brussel laten ons wel toe om lichamen over te brengen voor de uitreiking van de overlijdensaangifte, als de familie het vraagt."

Bron: Sudinfo, La Capitale. ■■■



UN CORBILLARD VERBALISÉ POUR STATIONNEMENT NON RÉGLEMENTAIRE À L'ÉGLISE DE GENTBRUGGE

Samedi après-midi, des préposés au stationnement un peu trop zélés ont verbalisé un corbillard garé devant l'église de Gentbrugge, où une cérémonie funéraire avait lieu. « Nous corrigerons bien entendu cette erreur, » déclare l'échevin de la Mobilité Filip Watteeuw (Groen).

« J'ai déjà reçu une centaine de messages de gens qui n'arrivent pas à croire mon récit. » Danny Brossé, gérant de la maison funéraire Brossé-Ter Meersen à Heusden, est encore surpris quand on l'appelle lundi matin. Un de ses salariés s'est pris un PV le samedi après-midi à Gentbrugge. A l'occasion d'une cérémonie funéraire, l'homme avait garé son corbillard devant l'église Saint-Simon et Saint-Judas. L'amende s'élève à trente euros.

« Je refuse de payer cette amende, » dit Danny Brossé.

« Je fournis des services funéraires depuis 43 ans et n'ai jamais vécu cela auparavant. Il est tout simplement scandaleux que les préposés au stationnement osent agir de la sorte. Où devrions-nous d'ailleurs nous garer ? Je ne peux pas m'imaginer que nous devrions nous garer sous le pont de Gentbrugge et porter le défunt sur une distance de trois kilomètres. »

AMENDE ANNULÉE

Filip Watteeuw (Groen) a lancé une enquête. « Ce n'est évidemment pas la façon dont nous voulons verbaliser, » dit l'échevin de la mobilité de Gand. « Une erreur s'est produite et nous la corrigerons. L'amende sera annulée et nous trouverons des moyens pour éviter ce genre de situations à l'avenir. ». ■■■



Alain Koninckx

Contact: 0496 32 04 67

Thanatopraxie / Embaumement
Soins d'hygiène et de présentation
Embaumement pour l'international
Spécialiste en reconstruction faciale

Location de corbillards et porteurs



ASSURANCES

NOUVELLE CATÉGORIE DES INTERMÉDIAIRES D'ASSURANCE À TITRE ACCESSOIRE

La directive européenne sur la distribution d'assurances, mieux connue sous le nom de « directive IDD », est depuis peu d'application en Belgique. A côté des catégories connues de courtiers, d'agents et de sous-agents, la loi a introduit une nouvelle catégorie d'intermédiaires d'assurance : les intermédiaires d'assurance à titre accessoire.

Vous entrez en ligne de compte pour le statut d'intermédiaire d'assurance à titre accessoire si vous remplissez les conditions suivantes :

- votre activité principale est la vente de biens et de services qui ne sont pas de nature financière, tels que des funérailles, des voyages, des téléphones, des vélos ou des voitures ;
- en complément de ces biens et services, vous proposez des produits d'assurance déterminés.

Ce statut s'applique également à un entrepreneur de pompes funèbres qui organise des obsèques et propose une assurance obsèques qui intervient dans les frais des funérailles.

Un intermédiaire d'assurance à titre accessoire doit s'inscrire auprès de la FSMA et respecter les conditions légales. S'inscrire se fait uniquement via l'application en ligne CABRIO. La loi prévoit que vous avez deux ans pour vous inscrire. Vous pouvez entre-temps continuer à exercer votre activité.

Si vous n'introduisez pas de demande d'inscription dans les deux ans ou si la FSMA rejette votre demande d'inscription, vous devrez stopper vos activités d'assurance.

Si votre société remplit une série de conditions, elle ne doit pas s'inscrire auprès de la FSMA. Tel est le cas si elle distribue des assurances qui **couvrent des risques déterminés** et si **la prime est inférieure à un certain montant**.

- **L'assurance constitue un complément à un bien ou à un service, lorsqu'elle couvre :**
 - le risque de mauvais fonctionnement, de perte ou d'endommagement de ce bien ; ou
 - le risque de non-utilisation de ce service ; ou



- le risque d'endommagement ou de perte de bagages et les autres risques liés à un voyage réservé par le client.
- La prime reste en dessous du seuil:**
- le montant de la prime d'assurance ne dépasse pas 200 euros, hors taxes, calculé au prorata sur une base annuelle ; ou
 - dans le cadre de votre activité principale, vous proposez un service dont la durée n'excède pas trois mois. Vous proposez en complément de ce service une assurance dont la couverture est conforme au point I. Dans ce cas, la prime ne doit pas être calculée au prorata sur une base annuelle. Le montant de la prime par personne ne peut pas non plus dépasser 200 euros.
- Même si vous êtes exempté d'inscription, vos clients ont droit à une protection. Les intermédiaires d'assurance à titre accessoire exemptés doivent eux aussi se conformer à certaines règles de conduite lors de la distribution de produits d'assurance. L'entreprise d'assurance ou l'intermédiaire d'assurance qui collabore avec vous doit y veiller. Par exemple, ils doivent s'assurer que le consommateur reçoit les informations de base sur le produit d'assurance dans un document standard. Le consommateur doit également recevoir des informations sur l'assureur, ainsi que sur la manière dont et l'endroit où il peut introduire une plainte en cas de problème. Il est évident que les produits d'assurance proposés au client doivent répondre à ses besoins et à ses souhaits.
- Lorsque vous vendez des produits d'assurance, vous devez communiquer au client les caractéristiques essentielles du produit. Vous devez également pouvoir les expliquer clairement à votre client. Cela vous semble logique? Le législateur veut que tout le monde applique réellement cette logique. ■■■

Info : <https://mcc-info.fsma.be/fr>

mortuary Brussels Airport

Worldwide funeral repatriations

+32 2 720 80 00
7 days a week, 24 hours a day



- meer dan 40 jaar ervaring in repatrieringen van en naar elke bestemming ter wereld met het vliegtuig of de wagen
- specialist in luchtvervoer wereldwijd
- professioneel internationaal team
- persoonlijke dienstverlening met respect voor diverse nationaliteiten en geloofsovertuigingen
- rouwcentrum met verzorgingsruimte dat tot uw beschikking staat
- mogelijkheid om een begroeting of afscheidsceremonie te organiseren
- plus de 40 ans d'expérience en matière de rapatriement en provenance de ou vers toute destination au monde par avion ou par la route
- spécialiste en transport aérien dans le monde entier
- équipe professionnelle internationale
- assistance personnelle avec respect pour divers nationalités et religions
- funérarium avec salle de soins à votre disposition
- possibilité d'organiser des visites et une cérémonie d'adieu

Belgium Bedrijfvenzone Diegem - Luchthaven 49 | B-1831 Diegem
tel | fax +32 2 720 80 00 | +32 2 720 88 22
e-mail | internet repatriations@dela.be | www.repatriations.com

based at  brussels airport
the heart of Europe



WESTLEDE: GEBRUIK VAN DE FAMILIEKAMER BIJ DE INVOER EN DE STROOIWEIDEN

Wanneer meer dan twee verwanten of kennissen de invoer wensen bij te wonen (samen met de uitvaartondernemer) dan dient dit aangevraagd te worden bij de reservatie samen met een motivering. Dit kan via het reservatiesysteem in het vak Opmerkingen. Die aanvraag wordt beoordeeld door Westlede en gemarkerd op de reservatiefiche. Alleen de directie van Westlede is bevoegd voor het inwilligen van afwijkingen. Laattijdige aanvragen en afwijkingen kunnen worden geweigerd, ook door het technisch personeel van de vestiging indien de directie niet tijdig bereikbaar is.

Het bijwonen van de invoer is een kort moment van stille bezinning. Westlede zorgt dat de kist voor invoer klaar staat en dat de ovenruimte korte tijd ontruimd wordt op het afgesproken uur.

Het bijwonen van de invoer is geen plechtigheid en dient zonder talmen te gebeuren; het lezen van

gedichten, tekstjes of rituelen horen niet thuis in die ruimte. Het is een werkomgeving met praktische en veiligheidsbeperkingen, waardoor langere aanwezigheden in die ruimten niet kunnen worden toegestaan.

De verstrooiling van as op een strooiweide kan worden bijgewoond door een beperkte groep personen. Daar hoort een moment van stille bezinning bij. Het bijwonen van de verstrooiling is geen plechtigheid met muziek of het lezen van gedichten, tekstjes of andere rituelen. Dit uit respect voor andere aanwezigen en voor het vlotte verloop van andere verstrooilingen. Wanneer de verstrooiling niet op het geplande tijdstip kan doorgaan, dan overlegt de uitvaartondernemer met de strooier of technische ploegbaas over het nieuwe tijdstip.

■■■

ACTUALITES SOCIALES

PRIME DE FIN D'ANNEE 2019

Depuis 2014, les primes de fin d'année pour les travailleurs ressortissant à la commission paritaire 320 sont payées par le Fonds Social et de Garantie pour les Pompes Funèbres. Les employeurs ne devront plus distribuer et/ou remplir les formulaires pour le paiement des primes de fin d'année, ce qui permet de réaliser une économie de temps et d'argent.

Le Fonds Social et de Garantie pour les Pompes Funèbres a envoyé les fiches pour la prime de fin d'année 2019 aux travailleurs dans la deuxième quinzaine de novembre 2019. Pour information: le formulaire comprend trois volets détachables, le 1er et le 2ième volets doivent être complétés par le travailleur et remis à son syndicat. Pour les non-syndiqués, ces volets doivent être envoyés directement au fonds social. Le 3ième volet est destiné au travailleur. Il sert également de formulaire 281.10 pour la déclaration d'impôts.

La prime qui sera payée en décembre 2019 se rapportera à la période du 01-07-2018 au 30-06-2019.

Le précompte est fixé à 21% pour tous les employés. Ceci est similaire au précompte qui est déduit de l'Office National des Vacances Annuelles.

Toutefois, les travailleurs qui quittent l'entreprise suite à un licenciement pour faute grave n'ont pas droit à cette prime de fin d'année. Les employeurs devaient envoyer, le cas échéant, la liste des travailleurs ayant quitté l'entreprise suite à un licenciement pour faute grave au cours de la période de référence (01/07/2018 – 30/06/2019). ■■■



INFO

Fonds Social 320
Rue de l'Hôpital 31 B2, 1000 Bruxelles.
Tél. 02 274 22 09
info@fonds320.be - www.fonds320.be

FUMER SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Depuis le 1er janvier 2006, tous les travailleurs ont le droit de bénéficier d'un air sans fumée de tabac, dans tous les espaces où ils sont occupés et dans tous les espaces auxquels ils ont accès dans le cadre de leur travail. Ce droit est garanti par l'employeur qui doit interdire de fumer dans les espaces de travail et les équipements sociaux.

Ces dispositions sont reprises dans la loi du 22 décembre 2009 instaurant une réglementation générale relative à l'interdiction de fumer dans les lieux fermés accessibles au public et à la protection des travailleurs contre la fumée du tabac. La réglementation sur la protection des travailleurs contre la fumée du tabac s'applique à tous les travailleurs et employeurs relevant du champ d'application de la loi sur le bien-être.

L'interdiction de fumer est absolue, même pour les travailleurs qui disposent d'un espace de travail individuel.

Si le Comité pour la prévention et la protection au travail a émis un avis préalable sur la possibilité d'aménager un fumoir, l'employeur peut déroger à l'interdiction de fumer et autoriser les fumeurs à utiliser un fumoir. Toutefois, la possibilité de fournir un fumoir n'est pas un droit des fumeurs par opposition au droit des non-fumeurs.

QUELQUES DÉFINITIONS

ESPACE DE TRAVAIL :

- **tout lieu fermé ou ouvert (non isolé par des parois) où un travail est effectué**, à l'intérieur ou à l'extérieur d'une entreprise ou d'un établissement, c'est-à-dire



les salles de réunions, les cabines de camions (espace fermé à l'extérieur d'une entreprise), les voitures de service, les hangars, les entrepôts, les garages d'une entreprise (espaces fermés ou ouverts à l'intérieur ou à l'extérieur). Seuls les espaces à ciel ouvert (la cour intérieure d'une entreprise à ciel ouvert, par exemple) échappent à la réglementation.

• **tout espace ouvert ou fermé dans l'entreprise ou l'établissement**, qui n'est pas nécessairement destiné au travail, mais où le travailleur a accès dans le cadre de son travail, comme par exemple les escaliers, les ascenseurs, les couloirs, le hall d'accueil, des salles de détente ou de rencontres conviviales...

EQUIPEMENTS SOCIAUX :

les installations sanitaires, c'est-à-dire les toilettes, vestiaires, et douches, ainsi que les réfectoires et les locaux qui sont destinés au repos ou aux premiers soins, c'est-à-dire les locaux qui sont destinés aux premiers soins des travailleurs victimes par exemple d'indisposition, ou les locaux destinés à accueillir les travailleuses enceintes ou allaitantes.

SITUATION SPÉCIFIQUE DE LA CIGARETTE ÉLECTRONIQUE

La loi du 22 décembre 2009 a comme finalité d'interdire totalement de fumer sur tous les lieux de travail. La seule dérogation prévue est la possibilité pour l'employeur de prévoir l'installation d'un fumoir, sous certaines conditions. De plus,

la loi stipule que tout élément susceptible d'inciter à fumer ou qui porte à croire que fumer est autorisé, est interdit notamment dans les espaces de travail. Une cigarette électronique, même si elle ne contient pas de tabac, est très similaire à une cigarette normale, et émet de la vapeur. Cette cigarette a été conçue dans le but de ressembler à une cigarette normale. Dès lors, incontestablement, une cigarette électronique constitue un élément susceptible d'inciter à fumer, et son introduction sur les lieux de travail est donc interdite. L'esprit de la loi est en effet d'interdire tout élément ou objet qui pourrait inciter une personne à fumer, ou à faire penser à de la fumée de tabac, même si la cigarette électronique ne dégage que de la vapeur, et même si elle ne contient pas de produit similaire au tabac.

DÉPLACEMENTS AVEC UN VÉHICULE D'ENTREPRISE

Il est interdit de fumer dans les véhicules d'entreprise pour se rendre au lieu de travail et en revenir. Cette règle s'applique d'ailleurs aussi bien aux situations où plusieurs de vos travailleurs se déplacent ensemble dans le véhicule qu'aux situations où un travailleur se déplace seul.

Les travailleurs qui se rendent seuls au lieu de travail dans leur propre véhicule sont autorisés à y fumer.

QUELLES MESURES FAUT-IL PRENDRE EN CAS D'INFRACTION ?

En tant qu'employeur, vous devez veiller à ce que vos travailleurs respectent l'interdiction de fumer.

Si l'un de vos collaborateurs est 'pris en flagrant délit', vous risquez de devoir payer une amende, en tant qu'employeur, qu'il vous sera en outre difficile de reporter sur votre travailleur.

RÈGLEMENT DE TRAVAIL

Il est préférable d'inclure l'interdiction de fumer dans le règlement de travail. Vous pouvez alors associer des sanctions disciplinaires à toute infraction commise par vos travailleurs. Reprenez tout au moins l'interdiction dans une clause que vous faites signer par votre travailleur. Lors d'une inspection, vous pourrez argumenter que vos travailleurs ont été avertis et qu'une supervision constante est de toute évidence impossible.



Ons team staat voor u klaar,
dag én nacht, waar dan ook in België.

ADT-BTR is expert in het transport en de verzorging van overledenen,
thanatopraxie en het ruimen en desinfecteren van ruimtes.

www.adtbtr.be

adt@btr.be

nationaal nummer

078 48 25 55

BEZOEK ONS IN 2020 OP
FUNERAL@WORK IN LEUVEN



TRANSPORT &
REPATRIËRING



VERZORGING &
THANATOPRAXIE



PRODUCTEN &
MAATWERK



RUIMEN &
DESINFECTEREN



FORENSISCHE
ONDERSTEUNING

DUAAL LEREN

BEREIDT JONGEREN BETER VOOR OP ARBEIDSMARKT

Om jongeren beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt, werd het systeem van dual leren uitgewerkt. Met het proefproject “Schoolbank op de Werkplek” werd het leersysteem dat theorie op de schoolbanken combineert met praktijk op de werkvloer de afgelopen jaren uitvoerig getest. Sinds 1 september is het een volwaardige leerweg naast het voltijds secundair onderwijs.

De start van het nieuwe schooljaar bracht ook enkele wijzigingen met zich. Zo werd het dual leren uitgebreid tot het buitengewoon onderwijs en is de vakantieregeling aangepast. Daarnaast is elke mentor verplicht een opleiding te volgen en moet hij zijn onberispelijk gedrag bewijzen met een uittreksel uit het strafregister.

BUITENGEWOON ONDERWIJS

Sinds de start van het nieuwe schooljaar is een duale opleiding niet enkel mogelijk voor leerlingen uit het gewoon onderwijs maar ook voor de leerlingen uit het buitengewoon onderwijs. In het algemeen gelden dezelfde regels als in het gewoon onderwijs. Behalve wat het aantal opleidingsdagen per schooljaar betreft. Zo kan de periode van 20 opleidingsdagen per schooljaar die in het gewoon secundair onderwijs geldt, in bepaalde gevallen verlengd worden. De periode kan tot maximaal 40 dagen verlengd worden bijvoorbeeld wanneer de trajectbegeleider dit beslist op basis van de inspanningen van de leerling, de specifieke context en het individuele handelingsplan van de leerling.



VAKANTIEREGELING

Voortaan zijn de leerlingen vrij in alle schoolvakanties. De maximum 20 betaalde vakantiedagen waarop de leerling recht heeft moeten verplicht opgenomen worden tijdens de schoolvakanties. De overige vakantiedagen zijn onbetaald. Ook de overeenkomsten die voor 1 september werden aangegaan vallen onder deze regeling. Toch zijn er ook een aantal afwijkingen voorzien bijvoorbeeld wanneer er tijdens de schoolvakantie een leeropportunité is of wanneer het gaat om seizoensgebonden activiteiten.

MENTOR

Om als mentor te worden aangeduid binnen de onderneming moet onberispelijk gedrag worden aangetoond met een uittreksel uit het strafregister. De mentor moet het uittreksel opvragen uit het strafregister in de gemeente waar hij/zij in het bevolkingsregister is ingeschreven. Daarnaast moet de mentor ook een mentoropleiding volgen. Vroeger was dit enkel verplicht in bepaalde sector, maar sinds 1 september is dit uitgebreid tot alle sectoren. Na de erkenning zal de mentor dus verplicht worden een mentoropleiding te volgen en wordt bepaald of er eventuele bijkomende initiatieven moeten worden gevolgd. ■■■

L'IMPACT DU STRESS

SUR LE TRAVAIL FAISABLE EN FLANDRE

En 2019, le taux de faisabilité du travail était de 49,6%. La proportion de travailleurs ayant un emploi faisable a donc diminué de façon significative par rapport à 2016 (51,0%) et à 2013 (54,6%). L'amélioration de la faisabilité sur le marché du travail flamand enregistrée au cours de la décennie précédente s'est donc évaporée. Si l'on compare les données de 2019 avec celles de la mesure de référence de 2004 (degré de faisabilité de 52,3%), on constate une baisse significative de 2,7 points de pourcentage. L'objectif du Pacte 2020 visant un taux de faisabilité d'au moins 60% n'est pas atteint.

Sur la base des données de 2019 du Vlaamse werkbaarheidsmonitor, nous pouvons à nouveau confirmer que la qualité de l'emploi est d'une importance primordiale pour garder les gens au travail plus longtemps. Il semble que 81,3% des travailleurs de plus de 40 ans ayant un emploi faisable s'attendent à pouvoir continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite. Cette proportion diminue systématiquement lorsque les personnes concernées sont confrontées à une situation problématique ou à un ou plusieurs aspects qui influencent la faisabilité : les scores passent de 55,6% (un seul aspect ayant un impact négatif sur la faisabilité), à 36,1% (deux aspects) et à 17,4% (trois ou quatre aspects).

La baisse du degré de faisabilité est en grande partie due aux développements dans le domaine du stress au travail. La part des travailleurs en situation problématique de **fatigue mentale** a augmenté de façon significative, passant de 29,3% en 2013 à 34,2% en 2016 et à 36,8% en 2019. Par conséquent, la proportion de travailleurs ayant des problèmes de fatigue mentale a augmenté de près de huit points de pourcentage par rapport à la mesure de référence de 2004 (28,9%).

En termes de motivation, les mesures les plus récentes montrent également une évolution négative : la part des salariés en situation problématique par rapport au **bien-être au travail** a augmenté de manière significative, passant de 16,6% en 2010 à 18,1% en 2013 et de 19,8% en 2016 à 21,1% en 2019. Cela annule les progrès réalisés au cours de la décennie précédente (diminution de la proportion de travailleurs ayant des problèmes de motivation de 18,7% en 2004 à 16,6% en 2010). Ces évolutions opposées entraînent une détérioration significative de cette dimension de la faisabilité sur toute la période.

Pour la dimension **équilibre vie professionnelle - vie privée**, nous observons une évolution similaire. Les progrès limités (mais significatifs) réalisés dans ce domaine entre 2004 et 2013 (diminution de la proportion de travailleurs ayant un équilibre problématique entre vie professionnelle et vie privée de 11,8% en 2004 à 10,8% en 2013) n'ont pas pu être consolidés. En 2019, cet indicateur est de 12,8%, soit une augmentation significative d'un point de pourcentage par rapport à la mesure de référence et de deux points de pourcentage par rapport à 2013.

Seule la dimension **possibilités de formation** montre une amélioration systématique de la situation sur le marché du travail flamand au cours des quinze dernières années : entre 2004 et 2019, la part des salariés en situation problématique par rapport aux possibilités de formation a diminué de six points de pourcentage (de 22,6% à 16,6%). Ces progrès substantiels (et statistiquement significatifs) dans le domaine des possibilités de formation ont un impact positif évident sur l'évolution du degré de faisabilité et compensent en partie les évolutions négatives mentionnées ci-dessus.

Par rapport à certains groupes d'attention visés par le Pacte 2020, nous enregistrons des écarts significatifs dans les chiffres clés pour 2019 :

- en comparaison avec leurs collègues masculins, les **femmes** souffrent moins souvent de démotivation/ manque de bien-être (19,4% par rapport à 23,3%) mais sont plus sensibles aux problèmes de fatigue mentale (40,4% par rapport à 32,3%) et d'équilibre vie professionnelle-vie privée (13,6% par rapport à 11,7%) ; leur degré de faisabilité est par conséquent moins favorable que celui des hommes (47,2% par rapport à 52,6%) ;
- les **travailleurs âgés** de plus de 55 ans affichent des taux de prévalence remarquablement plus faibles pour les problèmes de fatigue mentale (34,9%) et d'équilibre perturbé entre la vie professionnelle et privée (10,0%) que leurs collègues « plus jeunes »



LE STRESS AU TRAVAIL DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS

POURCENTAGE DE TRAVAILLEURS AYANT DES PLAINTES LIÉES AU STRESS AU TRAVAIL (2019) ET L'ÉVOLUTION (2013-2019) DES SCORES DE PRÉVALENCE

	Travailleurs éprouvant du stress au travail	→ différence en points de pourcentage 2013-2019
marché de l'emploi flamand	36,8%	+7,5%
chimie	32,9%	+3,0%
construction	33,8%	+7,1%
métallurgie	34,1%	+7,0%
secteur alimentaire	38,7%	+9,2%
services commerciaux	33,5%	+1,9%
commerce	34,3%	+6,0%
secteur financier	34,9%	+1,7%
transport	37,1%	+4,9%
pouvoirs publics	32,7%	+7,3%
soins et bien-être	39,4%	+9,8%
enseignement	46,3%	+10,9%

de la tranche d'âge entre 50 et 54 ans (avec des taux de 38,0% et 13,6% respectivement). Avec un score de 52,0%, le degré de faisabilité des plus de 55 ans est donc sensiblement plus élevé que celui de la tranche d'âge des 50-54 ans (47,7%) et du groupe « témoin » des salariés de moins de 50 ans (49,2%) ;

- pour les personnes **peu qualifiées**, nous constatons un déficit d'apprentissage important (32,1% éprouvant des difficultés à bénéficier de formations au travail) avec un impact négatif évident sur le degré de faisabilité dans ce sous-groupe (43,5% en 2019) ;
- la situation relativement défavorable des **travailleurs éprouvant un handicap professionnel** (avec un degré de faisabilité de 32,9% dans le cas d'une incapacité de travail limitée et de 15,2% dans le cas

d'une incapacité de travail grave) se manifeste dans toutes les dimensions de la faisabilité du travail.

Un certain nombre d'indicateurs de risque sont utilisés dans les mesures :

- En termes de **charge de travail**, nous avons enregistré une part de 37,6% en situation problématique en 2019 : ce résultat ne diffère pas de manière significative des 36,8% enregistrés en 2016, mais représente une augmentation substantielle par rapport à 2013 et à l'année de référence 2004 (avec respectivement 29,0% et 31,0% de travailleurs confrontés à des problèmes de charge de travail).
- La part de 15,3% des personnes travaillant dans des **conditions de travail physiques** problématiques en 2019 ne diffère pas de manière significative des 14,9% enregistrés en 2016, mais représente une augmentation significative par rapport à 2013 et à l'année de référence 2004 (avec respectivement 12,9% et 12,1% des travailleurs ayant de lourdes conditions de travail physiques).

- En 2019, 24,9% des travailleurs sont confrontés à une **charge émotionnelle** problématique. Ceci représente une augmentation importante par rapport à 2016, à 2013 et à l'année de référence 2004 (avec 23,0%, 20,0% et 20,5% des travailleurs souffrant de stress émotionnel au travail respectivement).
- La part des travailleurs en situation problématique d'**autonomie** au travail est passée de 20,8% en 2004 à 18,5% en 2019.
- La proportion de travailleurs en situation problématique par rapport au **soutien par leur supérieur direct** est passé de 16,1% en 2004 à 14,4% en 2019.
- Pour l'indicateur de risque lié à la **variation des tâches** (avec 23,0% des travailleurs exerçant un travail de routine en 2016), aucun changement significatif n'a été observé. ■■■

Jewellery with a personal touch

Jewel Concepts
Le concept de bijoux avec empreinte de doigt ou pied pour l'entrepreneur de pompes funèbres

- Un propre système pour faire les empreintes assez simple
- Nous travaillons avec empreintes sur papier, mais aussi avec empreintes fait avec scanner, et même avec empreintes fait à la cire ou des moulages d'empreintes
- Grand choix en bijoux de haute qualité
- Bijou est livré avec un certificat pour vérifier l'empreinte utilisée

Changer vers le système Jewel-Concepts?
Demandez notre offre!

Visitez nous à funeral@work 2020

Jewel Concepts International
T +32 (0)3 500 0427
E info@jewel-concepts.com

On trouvera plus d'informations sur:
www.jewel-concepts.eu

POURQUOI LE STRESS AU TRAVAIL AUGMENTE-T-IL ?

Diverses causes expliquent l'augmentation de la charge de travail et du stress :

- la pénurie sur le marché du travail et les postes vacants qui ne sont pas pourvus entraînent souvent un manque d'effectifs sur le terrain ;
- les changements continus dans les modèles d'entreprise et les méthodes de travail exigent beaucoup (et parfois trop) de flexibilité de la part des travailleurs ;
- le flux d'informations et d'incitations provenant des smartphones et autres appareils informatiques omniprésents dans les contextes professionnel et personnel met à l'épreuve notre résilience mentale ;
- L'assertivité accrue et parfois même l'agressivité des clients, patients, élèves, etc. représente également une charge émotionnelle pour les travailleurs.

TERBESCHIKKINGSTELLING VAN PERSONEEL

NU NOG STRENGER GECONTROLEERD

Terbeschikkingstelling van personeel, waarbij een werkgever zijn werknemers uitleent aan een gebruiker die over hen werkgeversgezag uitoefent, is in België principieel verboden. Dit verbod geldt ook voor Belgische gebruikers die beroep doen op buitenlandse aannemers en daarbij enig gezag uitoefenen op de ter beschikking gestelde werknemers.

Dergelijke praktijken worden nu nog strenger gecontroleerd. De sociale inspecteurs van de RSZ kunnen nu ook situaties van

verboden terbeschikkingstelling van personeel, in het kader van grensoverschrijdende tewerkstelling, verbaliseren.

De RSZ-inspectie is bevoegd om dergelijke inbreuken effectief vast te stellen. Zij kan ook de gebruiker van het personeel, samen met de eigenlijke werkgever, hoofdelijk aansprakelijk stellen voor alle sociale lasten in het kader van de arbeidsovereenkomst.

De inspectie Toezicht Sociale Wetten blijft wel verantwoordelijk voor de opvolging van de correcte loon- en arbeidsvoorwaarden.

Beide instanties werken dus nauwer samen om situaties van onwettige terbeschikkingstelling van personeel strenger te controleren. Men wil zo de strijd tegen sociale dumping nog meer opdrijven.

Inwerkingtreding: 21 september 2019

GEVOLGEN VOOR DE WERKGEVER
Belgische gebruikers die beroep doen op werknemers van een buitenlandse aannemer moeten waakzaam zijn. Van belang is dat die werknemers bij hen niet onwettig ter beschikking gesteld worden.

Want als dat zo is, lopen ze het risico op



verbalisering bij een bezoek van de RSZ-inspectie.

Wij bevelen die gebruikers dan ook warm aan om zich zo goed mogelijk te laten adviseren en begeleiden. Dit zowel voor een inschatting van de risico's van een (mogelijk illegale) terbeschikkingstelling als voor het uitwerken van een contractueel sluitend kader bij dergelijke tewerkstelling.

Bron: Koninklijk besluit van 17 augustus 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 december 1987 tot aanwijzing van de ambtenaren belast met het toezicht op de uitvoering van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en van de uitvoeringsbesluiten ervan en met het verlenen van de machtigingen bedoeld in deze wet

Belgisch Staatsblad van 11 september 2019

"Art. 1/1. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie en van de in artikel 1 bedoelde ambtenaren en beambten, zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van artikelen 31 en 32bis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, de sociaal inspecteurs van de Rijksdienst voor sociale zekerheid, voor wat betreft de situaties van illegale terbeschikkingstelling in het kader van een grensoverschrijdende tewerkstelling en in voorkomend geval, om deze inbreuk vast te stellen met het oog op het toepassen van de hoofdelijke aansprakelijkheid voor sociale schulden in België."



GEBRUIK MAKEN VAN HET PERSONEEL VAN EEN COLLEGA IS NIET ZONDER RISICO'S

In 2020 gaat de Sociale Inspectie 200 controles uitvoeren in de uitvaartsector. Gebruik maken van het personeel van een collega of onderaannemer is niet zonder risico in geval van controle!

De sociale wetgeving vereist een schriftelijke overeenkomst wanneer een werknemer werkt voor rekening van een andere onderneming dan zijn gebruikelijke werkgever, bijvoorbeeld: drager/chauffeur die door onderneming A naar een begrafenis wordt gestuurd die door onderneming B wordt verzorgd. Deze richtlijn is van toepassing in ALLE gevallen en voor elke prestatie, ook al is het om een andere onderneming even uit de nood te helpen.

Tijdens de inspectie controleren de inspecteurs de identiteit van de personeelsleden die aan het werk zijn.

Als een van hen niet in uw personeelsregister of in Dimona is ingeschreven, wordt hij/zij geacht in het zwart te werken. Zonder onderaannemings-overeenkomst loopt u bovendien het risico hoofdelijk aansprakelijk te worden gesteld voor de RSZ-schulden van de onderneming die haar personeel aan u heeft "uitgeleend". Neem dus geen enkel risico op dat vlak!

Funebra heeft voor haar leden een standaarddocument beschikbaar gesteld om dit soort problemen te vermijden. Het document is makkelijk in te vullen en wordt automatisch per e-mail verstuurd naar beide partijen. Op die manier voorkomt u problemen tijdens een controle. Een verwittigd lid is er twee waard!

Vul het formulier in ! Bewerk het document en verstuur het per e-mail.."

TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

Les partenaires sociaux de la CP 320 ont conclu le 5 juillet 2017 un « plan pour une concurrence loyale ». En effet, le secteur des pompes funèbres se caractérise par des prestations très courtes de quelques heures par travailleur occasionnel par jour ou même par semaine.

Etant donné la nature spécifique du travail, celui-ci est très difficile à prévoir. C'est la raison pour laquelle le secteur recourt beaucoup, en plus du personnel permanent, à de la main d'œuvre appelable, avec toutes les obligations et charges administratives que cela implique (tenue à jour et affichage des

horaires...). Pour ces prestations très limitées et irrégulières, il a été créé un statut de travailleur occasionnel avec des modalités propres. Cette disposition a été concrétisée par le chapitre 6 de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale (M.B.17.01.2019). Les partenaires sociaux visent ici à préciser le cadre et les limites de mise en œuvre de cette disposition au niveau du secteur.

SONT CONSIDÉRÉS COMME TRAVAILLEURS OCCASIONNELS:

Il s'agit de travailleurs appelables sans horaire fixe qui travaillent sur une base volontaire. Il s'agit donc

exclusivement des travailleurs qui, occasionnellement, lors d'un décès:

- effectuent des tâches de coursier telles que le transfert de documents, effectuent le transport, réalisent la mise en bière, installent une chapelle ardente, assurent l'accueil des visiteurs au funérarium et aident au service de catering.
- Portent le cercueil contenant la dépouille ou l'urne contenant les cendres du défunt et les placent dans le véhicule et/ou le corbillard; accompagnent les proches ; conduisent et entretiennent le véhicule de transfert et/ou le corbillard.



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

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

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

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

L'interdiction du travail de nuit et du travail les dimanches et / ou jours fériés est levée pour des travailleurs occasionnels du secteur.

ENREGISTREMENT DU TEMPS

Les employeurs sont tenus de communiquer à l'ONSS

- le moment du début de la prestation;
- le moment de la fin de la prestation.

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

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

- Déclaration par emploi par jour : la déclaration doit toujours être faite pour un seul jour par emploi, ce qui signifie que la date IN et la date OUT sont identiques. Une nouvelle déclaration doit être faite pour chaque jour où le salarié occasionnel effectue des prestations.

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

CONTRAT-CADRE

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

TEMPS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La durée de chaque période de travail peut être inférieure à trois heures pour les travailleurs occasionnels, sans être inférieure à une heure.
Le salaire horaire minimum pour tout travailleur occasionnel est fixé au salaire

horaire d'un travailleur de catégorie 2 ayant 20 ans d'expérience, selon les échelles de barèmes du secteur. Ce salaire horaire est indexé selon les règles en vigueur dans le secteur. Les heures effectuées pendant la nuit, les dimanches et les jours fériés sont rémunérées à 150%.

DIMONA POUR LES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS (DMFA) POUR LES POMPES FUNÈBRES

Dimona 'EXTRA'

Une des spécificités du travail occasionnel dans les secteurs de l'Horeca, de l'horticulture et de l'agriculture est le calcul des cotisations de sécurité sociale. Celles-ci sont calculées sur des salaires forfaitaires avantageux et non sur la rémunération réelle, ce qui engendre l'application de règles spécifiques. Certaines sont propres à chaque secteur et d'autres sont communes.

Contrairement aux travailleurs occasionnels dans l'horeca et dans les secteurs de l'agriculture et de l'horticulture, il n'y a pas de calcul spécifique sur des forfaits pour les entreprises de pompes funèbres. Les cotisations sont calculées sur les rémunérations ordinaires.

a) Champ d'application

- les travailleurs engagés chez un employeur qui relève de la Commission Paritaire pour les entreprises de pompes funèbres (CP 320), engagés comme travailleurs occasionnels
- il s'agit des travailleurs qui sont engagés occasionnellement suite à un décès, avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et qui:
 - effectuent des tâches telles que le transfert de documents, effectuent le transfert de corps, font des toilettes mortuaires, installent une chapelle ardente, accueillent à la maison funéraire et aident au service du café
 - portent la dépouille ou l'urne avec les cendres du défunt et les placent dans le véhicule de transfert et/ou la voiture de cérémonie, peuvent

également accompagner les proches et/ou conduire et tenir propre le véhicule de transfert et/ ou la voiture de cérémonie.

- les intérimaires ne sont pas visés.

b) Déclaration Dimona

L'heure de début et l'heure de fin (attendue) de la prestation doit être communiquée.

c) Déclaration DmfA

Les travailleurs 'à temps plein' sont uniquement déclarés en jours. Pour une occupation 'à temps plein' qui, par jour, n'atteint pas la durée journalière habituelle, le statut 'LP' devra toutefois être complété pour ces travailleurs dans la DmfA de manière à ce qu'ils puissent être déclarés en heures (comme en cas d'occupation à temps plein habituelle

avec un contrat de courte durée).

Il n'y a pas de contingent, d'assujettissement limité ou de rémunération forfaitaire.

Une CCT rendue obligatoire a été conclue au niveau sectoriel pour, entre autres, fixer le nombre de jours maximum par an que le travailleur occasionnel peut préster chez l'employeur, ainsi que le nombre maximum d'heures par an. ■■■

RÈGLES COMMUNES

a) Condition indispensable

L'établissement correct et à temps de la Dimona est une absolue nécessité pour le calcul des cotisations sur les forfaits réduits.

b) Déclaration par prestation pour un seul jour

La déclaration doit être remplie par prestation toujours pour un seul jour, ce qui implique que les dates d'entrée et de sortie doivent être identiques. Une nouvelle déclaration doit être effectuée pour chaque jour au cours duquel les travailleurs occasionnels effectuent des prestations.

Exception-prestations sur deux jours :

Lorsque les prestations s'exercent sur deux jours, il est toutefois possible que la date de sortie ne corresponde pas à la date d'entrée. Dans ce cas, il y a lieu de renseigner les dates et heures de début et de fin "réelles". Le principe de l'unité des prestations valable pour la Dimona OUT au niveau de la Dimona classique ne s'applique pas au système spécifique de Dimona pour les travailleurs occasionnels.

Exemple: un travailleur dans l'horeca commence son service le 11 avril à 22h et le termine le 12 avril à 2 h. L'employeur doit renseigner les données réelles:

- date et heure d'entrée en service: 11 avril à 22h
- date et heure de sortie de service: 12 avril à 2h

Dans la notification et le fichier du personnel, ce sont ces données réelles qui apparaîtront. Par contre, si vous souhaitez effectuer une recherche des travailleurs actifs dans le fichier du personnel, vous devez la faire sur base de la date de début (le 11 avril,

dans l'exemple). Une recherche sur base de la date de sortie (le 12 avril dans l'exemple), ne donnera pas de résultat.

c) Modification de 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 où ces prestations commencent.

d) Modification de l'heure de sortie

- Lorsque la prestation est arrêtée plus tôt que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue mais au plus tard jusqu'à minuit.
- Lorsque la prestation est arrêtée plus tard que prévu, vous pouvez communiquer l'heure de fin réelle dans les 8 heures qui suivent l'heure de fin initialement prévue. Si l'heure de fin initiale est prévue entre 20h et 24h, vous avez cependant jusqu'à 8 h le lendemain pour transmettre l'heure de fin correcte.

e) Modification de jour

- Si l'occupation se produit un jour antérieur à celui indiqué dans la déclaration, la date peut être modifiée.
- Si la date effective du début des prestations est postérieure à la date indiquée dans la déclaration, la déclaration initiale doit être annulée et une nouvelle doit être effectuée avec la nouvelle date.
- Si les prestations déclarées un jour donné n'ont pas lieu, il faut établir une Dimona d'annulation. Celle-ci doit être effectuée au plus tard avant minuit le jour calendrier auquel les prestations se rapportent.

MISBRUIK MACHTSVERHOUDINGEN IN B-TO-B-RELATIES

In het Belgisch Staatsblad van 24 mei 2019 is een Wet verschenen die voorziet in een betere bescherming van KMO's, zelfstandigen en freelancers tegen mogelijk machtsmisbruik door de vaak veel grotere bedrijven waarmee ze zaken doen. De Wet is ondertekend op 4 april 2019 en is een wijziging van het Wetboek van Economisch Recht met betrekking tot misbruiken van economische afhankelijkheid, onrechtmatige bedingen en oneerlijke marktpraktijken tussen ondernemingen.

Door deze nieuwe wet zal er gemakkelijker kunnen opgetreden worden tegen diverse vormen van machtsmisbruik:

- Zo komt er een **verbod op misbruik van een positie van economische afhankelijkheid**.

- Daarnaast komt er een **zwarte en grijze lijst van onrechtmatige clausules** die niet langer mogen worden opgenomen in overeenkomsten.
- Tot slot wordt ook het algemene verbod van 'met de eerlijke marktpraktijken strijdige daden' uitgebreid met twee specifieke oneerlijke marktpraktijken: **misleidende en agressieve marktpraktijken**. Met deze tool zal kunnen worden opgetreden tegen, bijvoorbeeld:
 - de grote afnemer die aan het eind van het jaar een brief stuurt met de vraag om x % van de gefactureerde bedragen terug te storten "in het kader van de toekomstige relatie".
 - de oppermachtige afnemer die een loopje neemt met de afgesproken betaalhygiëne.
 - Ook ondernemers verplichten bedingen te aanvaarden die niet vooraf gekend zijn, zal niet meer kunnen. Net zo min als het naar eigen goeddunken interpreteren van bepaalde contractuele afspraken (in eigen voordeel en ten nadele van de tegenpartij). Ook mag de ene partij de andere niet meer verhinderen om af te zien van elke vorm van verhaal bij bewistingen.

Het is de **Belgische Mededingingsautoriteit** die moet optreden wanneer de economisch afhankelijke positie van bepaalde ondernemers zou worden misbruikt door hun zakenrelaties. ■■■



Belangrijk
KMO's en zelfstandigen sluiten best geen (nieuwe) contracten meer af die nog onrechtmatige bedingen bevatten.



BESCHERM UW BEDRIJFSGEHEIMEN

De Federale Overheidsdienst Economie, in samenwerking met het Benelux-Bureau voor de Intellectuele Eigendom en met de steun van het Vlaams Gewest, het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, heeft een nieuw initiatief ontwikkeld met betrekking tot bedrijfsgeheimen.

U hebt immers meer bedrijfsgeheimen dan u denkt. Dat kan gaan om een lijst van leveranciers of klanten, een doeltreffende strategie, handelscontracten, modellen en ontwerpen, ... stuk voor stuk zaken die in uw vakgebied niet algemeen bekend zijn en u een concurrentievoordeel geven.

Om dit voordeel te behouden, moet u uw bedrijfsgeheimen beschermen. Dat kan op verschillende manieren: u kunt fysieke en digitale back-ups maken van uw belangrijke documenten, vertrouwelijkheids- en non-concurrentiebedingen opnemen in arbeidsovereenkomsten of handelsakkoorden ...

Op <https://www.bedrijfsgesheim.be> vindt u wat u nog meer kunt doen.

BASISBEGINSELEN VAN HET BEDRIJFSGEHEIM OF HOE HET TE IDENTIFICEREN?

1. Een bedrijfsgeheim is... geheim!

U beschikt over informatie of kennis (knowhow) die niet gemakkelijk toegankelijk is en niet algemeen bekend is in uw vakgebied. Denk daarbij bijvoorbeeld aan uw lijsten van leveranciers of klanten, een strategie, contracten... waartoe uw professionele entourage niet gemakkelijk toegang heeft.

2. Een bedrijfsgeheim heeft een handelswaarde.

Uw informatie en knowhow hebben een handelswaarde, die u een concurrentievoordeel geeft. Het kan bijvoorbeeld gaan om een doeltreffende strategie waarmee uw onderneming belangrijke contracten kan sluiten en die u onderscheidt van de concurrentie.

3. Een bedrijfsgeheim moet worden beschermd.

U hebt maatregelen genomen of moet maatregelen nemen om de vertrouwelijkheid van uw bedrijfsgeheimen te waarborgen. De persoonsgegevens van uw klanten worden bijvoorbeeld beschermd door wachtwoorden om te voorkomen dat ze openbaar worden gemaakt en dat uw activiteit hierdoor wordt geschaad.

Er is geen aanvraag of registratie vereist om te genieten van een bescherming via een bedrijfsgeheim. Ze moeten gewoon de drie hierboven beschreven kenmerken hebben.

Verzeker uw concurrentiepositie en maak nu werk van een inventaris van uw bedrijfsgeheimen en de nodige maatregelen om ze te beschermen. ■■■

QU'ENTEND-ON EXACTEMENT PAR FAUX INDÉPENDANTS?

Nul n'est sans savoir que la Belgique se caractérise par un coût salarial élevé. En tant qu'employeur, vous payez des charges sociales élevées en sus du salaire brut de vos salariés. De ce fait, de nombreuses entreprises font appel à des prestataires de services indépendants pour ainsi contourner les charges sociales. Sur papier, ces prestataires de services sont effectivement des indépendants mais dans les faits, il s'agit souvent de salariés. Se pose alors le risque de la fausse indépendance et de la fraude sociale. Quels sont exactement les critères à respecter pour éviter la fausse indépendance ?

QU'EST-CE QUE LA FAUSSE INDÉPENDANCE ?

La distinction entre salarié et indépendant étant parfois très vague, vous devez veiller à ne pas tomber dans le piège de la fausse indépendance. Il est question de fausse indépendance lorsque le travailleur a **un statut d'indépendant** mais exerce une activité professionnelle **sous l'autorité d'un employeur**. La fausse indépendance est considérée comme une forme de fraude sociale parce que l'employeur contourne – sciemment ou non – le paiement obligatoire de cotisations ONSS et ne respecte pas les règles du droit du travail.

QUAND EST-IL QUESTION DE FAUSSE INDÉPENDANCE ?

Afin de contrer la fausse indépendance, la loi du 27 décembre 2006 sur la nature des relations de travail fixe quatre critères permettant de distinguer le travailleur salarié du travailleur indépendant :

- la volonté des parties – si la volonté des parties est matérialisée dans un titre qui n'est pas incompatible avec l'exécution concrète du contrat ;
- la liberté d'organisation du temps de travail ;
- la liberté d'organisation du travail ;
- la possibilité d'un contrôle hiérarchique.

Ces critères ne constituent finalement qu'un fil directeur qui, dans la pratique, prêtent souvent à discussion. Pendant l'été de 2012, la loi a dès lors été profondément modifiée. Elle comprend actuellement neuf critères socio-économiques pour les secteurs les plus sensibles à la fraude (la construction, les services de gardiennage et les activités de nettoyage, l'agriculture).

COMMENT LA FAUSSE INDÉPENDANCE EST-ELLE DÉTECTÉE ?

Dans la pratique, un contrat de collaboration sur base indépendante peut être 'requalifié' en un contrat de travail dans les trois cas suivants :

- l'ONSS (inspection sociale) peut examiner si l'il s'agit bien d'une collaboration indépendante. Lorsque le statut du salarié change subitement en statut d'indépendant, une procédure de sonnette d'alarme se déclenche automatiquement pouvant donner lieu à une inspection ;
- un collaborateur indépendant peut faire valoir devant le tribunal du travail qu'il est traité dans les faits comme un salarié afin d'obtenir certains avantages dont bénéficient les salariés ;
- vous et votre collaborateur pouvez introduire une **demande de ruling social auprès de la Commission administrative de règlement de la relation de travail**. Cette commission, créée dans le cadre de la Loi sur

le Travail, se prononce sur la nature d'une relation de travail dans des dossiers concrets. Seules les parties concernées peuvent demander ce ruling, jusqu'à un an après le début d'une nouvelle relation de travail, sauf en cas de contrôle par l'inspection sociale, d'enquête pénale ou de saisie du tribunal.

Ce genre de ruling peut s'avérer intéressant pour les parties concernées car il offre en principe une sécurité pendant une période de trois ans. Pour autant que les faits auxquels se rapporte le ruling soient corrects et restent inchangés, les parties ne doivent craindre aucune requalification de leur relation de travail. Par ailleurs, les conséquences d'une requalification seront moins lourdes si elles découlent d'une décision émanant de la commission.

QUID EN CAS DE CONSTAT DE FAUSSE INDÉPENDANCE ?

Une requalification peut avoir de lourdes conséquences. L'ONSS prendra contact avec le donneur d'ordre – désormais l'employeur officiel – en vue du paiement des cotisations à la fois personnelles et patronales sur les indemnités perçues par le faux indépendant pendant les trois dernières années. En cas de fraude sociale avérée, ce délai peut même être prolongé à sept ans. S'y ajoutent également de nombreux autres frais tels que des intérêts. Si le faux indépendant – désormais considéré comme salarié – intente une action en justice contre l'employeur, celui-ci devra également payer les arriérés du pécule de vacances, des primes de fin d'année, de l'indemnité de préavis, ...



**Cas concret, soumis à la Commission administrative de règlement de la relation de travail (faisant partie du SPF Sécurité sociale)
- dossier 085/2017**

La demande porte sur une relation de travail qualifiée par les parties de collaboration entre indépendants. Cette collaboration indépendante a débuté le 1er janvier 2017.

Auparavant, les deux parties étaient liées par un contrat de travail du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016. Vu que la collaboration professionnelle entre les parties a subi quelques

modifications essentielles, la Commission considère qu'à partir du 1er janvier 2017, il s'agit d'une nouvelle relation de travail clairement distincte de l'ancienne.

En conséquence, la Commission estime que la demande est recevable du fait qu'elle a été introduite dans le délai d'un an tel que prévu à l'article 338, §2. Madame X est connue de la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro * ayant comme activité « activités de prépresse » (Nacebel 18.130). Mme X travaille sous le nom commercial « Z ».

La SPRL Y est connue de la Banque-Carrefour des Entreprises sous le numéro * ayant comme activité « soins funéraires » (Nacebel 96.031). Cette société agit sous le nom de « Soins funéraires Y ».

L'activité à réaliser dans le cadre de la relation de travail est décrite de la manière suivante sur le formulaire de demande : **« conception, impression et finition de faireparts, mise à jour du site internet, édition de photos »**.

Cette activité ne relève d aucun des secteurs visés à l'article 337/1, §1 de la loi-programme précitée. Par

conséquent, la relation de travail en question doit être évaluée sur la base des critères généraux énumérés à l'article 333, §1 de la loi-programme précitée.

Ces critères généraux sont : la volonté des parties, la liberté d'organisation du temps de travail et la possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

En ce qui concerne « **la volonté des parties** », les parties optent pour une collaboration indépendante.

C'est ce qui ressort clairement de l'article 1b. de l'accord de collaboration indépendante :

« Le travailleur indépendant effectue son travail de manière indépendante » ainsi que de l'article 1c. « Le but du présent accord n'est expressément pas de conclure un contrat de travail, mais d'établir des accords concernant une collaboration indépendante ».

Le titre (« accord de collaboration indépendante ») et la réponse donnée dans le formulaire de demande (« Les deux parties conviennent de travailler en tant qu'indépendant, mais la demande de travailler comme indépendante est venue de moi (X), ceci me permettant de régler mes horaires et d'organiser mon travail ») sont également clairs.

La réponse à la question sur le formulaire de demande concernant **la liberté d'organisation du temps de travail** est la suivante :

« Nous avons convenu de collaborer au moins 96 heures par mois. En principe, le mardi, le mercredi et le jeudi. Cela peut varier, parfois ce sera le lundi, le vendredi ou le samedi. Il arrive également que je travaille chez moi le week-end, en fonction de ce qui me convient le mieux. Le fait que les jours soient fixes me permet de régler des rendez-vous avec d'autres clients dans le cadre d'autres missions. Le matin, j'essaie d'arriver chez Soins funéraires Y avant 10 heures. En général, je termine ma journée entre 16h et 18h selon la quantité de travail et mes autres obligations/missions. »

L'article 3d de l'accord de collaboration indépendante stipule :

« Le travailleur indépendant est libre d'organiser son temps et son travail. Le travailleur indépendant fixe un horaire en concertation avec Soins funéraires Y. Les deux parties s'engagent à travailler ensemble pendant au moins 96 heures par mois au moment qui convient le mieux au travailleur indépendant, soit à son domicile soit au bureau Y. »

Au cours de l'audition, il a été précisé que Mme X a travaillé comme salariée à la SPRL Y du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016 avec un horaire fixe de 8 heures par jour, 3 jours par semaine (mardi, mercredi et jeudi). Elle travaillait également à son compte comme indépendante à titre complémentaire. La décision de modifier son statut d'employé en statut social de travailleur indépendant à titre principal est intervenue à la demande de Mme X. Elle voulait plus de flexibilité, entre autres dans l'organisation de son temps de travail. Contrairement au passé, elle détermine désormais elle-même quand elle travaille pour la SPRL Y. Elle tient compte, entre autres, des missions de ses autres clients.

L'article 3 de l'accord de collaboration indépendant stipule :

« Le travailleur indépendant a le droit de prendre des vacances à son gré ».

Lors de l'audition, il a été précisé que dans ce cas, le travail de Mme X est en partie repris par Mme Z et en partie par des tiers.

En ce qui concerne la liberté d'organisation du travail, le formulaire de demande indique ce qui suit :
« Nous parcourons ensemble les dossiers des défunt. Ensuite, je planifie quelle tâche j'accomplis en premier tout en respectant l'ordre chronologique des funérailles. Je dois juste m'assurer que tous les imprimés soient prêts pour les funérailles, que les photos et les cadres soient commandés à temps. Les faireparts sont toujours prioritaires, car ils sont généralement envoyés ou remis à la famille le jour même ».

L'article 3b de l'accord de collaboration indépendante stipule : « Le travailleur indépendant s'engage à effectuer ce travail et les travaux connexes au mieux de ses capacités ».

L'art. 3c stipule : « Les travaux sont exécutés par les deux parties à leurs propres risques et frais ».

L'article 3d stipule : « Le travailleur indépendant est libre d'organiser son temps et son travail ».

Lors de l'audience, il a été expliqué que Mme X organise son propre travail. En période plus calme, elle effectue des tâches moins urgentes telles que la mise à jour du site internet, la réalisation de DVD de photos ou la conception de nouveaux modèles/faire-parts.

A la question de savoir si un contrôle hiérarchique est possible, il est répondu par la négative dans le formulaire de demande.

Il est ajouté à titre de précision :
« Je termine les imprimés, les photos et le site internet en toute indépendance. Au début, je me concerte avec la famille du défunt pour savoir quels sont les souhaits des proches. Mais après cela, je réalise le fairepart de manière entièrement indépendante et je l'envoie à la famille pour approbation, pour ensuite le finaliser. »

A la lumière de ce qui précède, la Commission administrative de règlement de la relation de travail déclare que la relation de travail entre Mme X et la SPRL Y est compatible avec la qualification d'indépendant choisie par les parties concernées, compte tenu de la volonté claire des parties, de la liberté d'organiser le temps de travail, de la liberté d'organiser le travail et de l'absence de possibilité d'exercer un contrôle hiérarchique.

Jugement prononcé
en audience du 29 mars 2017.

LIDMAATSCHAP FUNEBRA

2019, een uitzonderlijk jaar voor Funebra: 75% van de Belgische begrafenisondernemers zijn lid van onze vereniging.

WAT DOET FUNEBRA DAN OM ZOVEEL LEDEN AAN TE TREKKEN?

- Wij publiceren en verdelen gratis het **Funebra Magazine**.
- Wij **vertegenwoordigen uw belangen** op alle beleidsniveaus en ook binnen het PC320.
- U krijgt **toegang tot 3 websites** (funebra.be, funebra.com en de nieuwe website voor gelegenheidswerknemers, die gelinkt is aan DIMONA).
- U kan **postzegels tegen een voorkeurstarief** aankopen op www.funebra.com.
- Via de website www.funebra.be:
 - kan de websitebezoeker **uw onderneming kiezen** voor zijn laatste wilsbeschikking
 - **staat u op een bevoorrechte plaats** in de lijst van de te selecteren ondernemingen en bent u duidelijker zichtbaar op de landkaart
 - worden **al uw vestigingen vermeld** evenals de diensten die ze aanbieden
 - kan u uw **overlijdensberichten publiceren** (via interface of platform).
- Mogelijkheid tot **samenwerking met FUNALIA**.
- Juridische dienst via JURIDIX@funebra.be.
- **Gepersonaliseerde documenten**. Bijv. arbeidsreglement of arbeidsovereenkomsten.
- **GDPR-documenten** zijn beschikbaar op aanvraag.

NIEUW IN 2020!

- Vanaf februari zullen wij een programma ter beschikking stellen van onze leden voor het beheer van de prestaties van gelegenheidswerknemers met een link naar DIMONA.
- U zult eveneens "onderaannemingsovereenkomsten" kunnen opstellen via enkele eenvoudige klikken op onze website zodat u in regel bent in het geval van een controle tijdens een dienst.
- Om Funebra in staat te stellen de belangen van de sector en haar leden te blijven verdedigen, werd het bedrag van de jaarlijkse bijdrage voor 2020 vastgesteld op 150 euro (excl. BTW).

COTISATION FUNEBRA

2019 fut une année exceptionnelle : 75% des entrepreneurs de Pompes Funèbres belges sont membres de notre association.

QUE FAIT FUNEBRA POUR ATTIRER AUTANT DE MEMBRES?

- Nous éditons et distribuons gratuitement **le Magazine Funebra**
- **Nous vous représentons** à tous les niveaux de pouvoirs et aussi à la CP320
- Vous avez à votre disposition **3 sites internet** (funebra.be, funebra.com et le nouveau site pour le travail occasionnel relié à DIMONA)
- Vous bénéficiez également de l'achat de **timbres à un tarif préférentiel** sur www.funebra.com
- Via www.funebra.be :
 - L'internaute **peut choisir votre entreprise** pour envoyer ses volontés
 - Vous avez une **place privilégiée** dans les sélections et une meilleure visibilité sur les cartes
 - **Tous vos sièges** d'exploitation et les services proposés **pour chaque site sont proposés**
 - Vous pouvez **publier vos nécrologies** (via interface ou plateforme)
- Possibilité de collaboration avec FUNALIA
- Service juridique via JURIDIX @ funebra.be
- Documents personnalisés. Par ex. règlement de travail ou contrats de travail
- Documents RGPD disponibles sur demande

NOUVEAUTÉS EN 2020!

- En février nous mettrons à la disposition de nos membres un programme de gestion des prestations des travailleurs occasionnels en liaison avec DIMONA.
- Vous pourrez également créer des contrats de "sous-traitance" en quelques clics et être conforme en cas de contrôle sur une cérémonie.
- Pour permettre à Funebra de continuer à œuvrer pour préserver les intérêts du secteur et de ses membres, le montant de la cotisation annuelle pour 2020 a été fixé à 150 euro htva.

OPÉRATION “CAISSE ENREGISTREUSE INTELLIGENTE”

La procédure à suivre pour une utilisation correcte d'un système de caisse enregistreuse (SCE) suscite des questions. A la fin de la prestation (réception après la cérémonie funéraire), la famille reçoit soit un ticket SCE, soit une souche TVA manuscrite, soit une facture.

La souche TVA papier peut être remplacée par une facture complète à condition que cette facture soit délivrée au client à l'achèvement du service. Le client doit donc quitter votre établissement avec la facture en poche. Il n'est donc pas possible de combiner, d'une part, l'utilisation d'un système de caisse enregistreuse pour les services effectués avec ses moyens propres et, d'autre part, l'exonération pour la sous-traitance.

Attention : un ticket SCE ne remplace jamais une facture.

SI L'ENTREPRENEUR DE POMPES FUNÈBRES ORGANISE LUI-MÊME LES RÉCEPTIONS

Si le chiffre d'affaires annuel de l'alimentation représente 25.000 euros ou plus (taux de TVA de 12%), l'utilisation d'un SCE est obligatoire.

SI L'ENTREPRENEUR DE POMPES FUNÈBRES N'ORGANISE PAS LUI-MÊME LES RÉCEPTIONS

• en déplacement (centre paroissial, salle, restaurant, crématorium)

La contribution de l'assujetti se limite en principe entièrement au fait de faire appel, pour la totalité de l'opération, à un sous-traitant tenu d'émettre une facture pour les services de restaurant et de restauration, et tenu en outre de délivrer un ticket de caisse d'un système de caisse enregistreuse pour ces opérations.

- le traiteur fournit une facture et un ticket SCE pour la refacturation ;
- l'entrepreneur de pompes funèbres est responsable s'il refacture les services d'un traiteur qui ne dispose pas de SCE mais qui réalise un chiffre d'affaires de 25.000 euros ou plus.

• dans un établissement qui lui appartient

- L'assujetti (A) qui fournit des services de restaurant ou de restauration au consommateur final, non avec ses moyens propres mais bien en faisant entièrement appel à un sous-traitant (B) (p.ex. un traiteur), est dispensé de l'obligation d'utiliser le système de caisse enregistreuse.
- Il est admis que (A) se charge lui-même de la fourniture des boissons, délivrées ou non lors du repas et ne fasse dès lors pas appel à un sous-traitant en la matière.
- Le traiteur remet une facture et un ticket SCE à l'entrepreneur de pompes funèbres.

La contribution de l'assujetti se limite en principe entièrement au fait de faire appel, pour la totalité de l'opération, à un sous-traitant tenu d'émettre une facture pour les services de restaurant et de restauration, et tenu en outre de délivrer un ticket de caisse d'un système de caisse enregistreuse pour

ces opérations. Les entrepreneurs de pompes funèbres qui disposent de leur propre espace de consommation où des repas sont organisés, pour lesquels il est fait appel à un sous-traitant et pour lesquels ils reçoivent des tickets d'un système de caisse enregistreuse sont par conséquent dispensés de l'obligation de délivrer un ticket de caisse

L'entrepreneur de pompes funèbres facture les funérailles **à la date de la réception**, ce qui équivaut à une souche TVA et la remplace. **Le client doit donc quitter votre établissement facture en poche**, sinon la famille recevra un ticket SCE ou une souche TVA à la fin de la réception ! (Le problème se situera dans le fait que le sous-traitant facture probablement moins que le prix de vente dans l'établissement de l'entrepreneur de pompes funèbres).

Les entrepreneurs de pompes funèbres qui ne disposent pas de SCE, doivent remettre une souche TVA manuscrite après la réception. L'entièvre responsabilité réside auprès des entrepreneurs de pompes funèbres s'ils travaillent avec un traiteur qui ne suit pas la réglementation SCE.

Les entrepreneurs de pompes funèbres qui font généralement appel à un traiteur mais qui organisent occasionnellement des réceptions doivent disposer d'un SCE dès que leur chiffre d'affaires pour ces services atteint 25.000 euros. ■■■

Source :

<https://www.ystemedeceaisseenregistreuse.be/fr/entrepreneur/pour-qui>

FUNERAL@WORK

16de VAKBEURS VOOR DE UITVAARTSECTOR
16ième SALON POUR LE SECTEUR FUNÉRAIRE

1&2 • 02 • 2020

Zat/Sam 01/02/2020 • 11.00 - 21.00 u/h
Zon/Dim 02/02/2020 • 10.00 - 19.00 u/h

BRABANTHAL
LEUVEN/LOUVAIN • BELGIË/BELGIQUE

Toegang enkel voor professionelen uit de uitvaartsector
Accès réservé aux professionnels du secteur funéraire

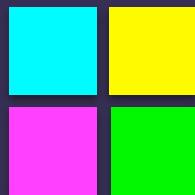
Uw ingangsticket bekomt u via online-registratie
op www.funeralatwork.be – **code NL2020**

Vous recevrez votre carte d'accès après votre inscription en ligne
sur www.funeralatwork.be – **code FR2020**

www.funeralatwork.be

Gratis toegang | Entrée gratuite





Family Assistance

Funeral Repatriations

by Benoît, Nicolas & Lionel Vangrunderbeek

Zelfstandige onderneming
tot uw dienst voor uw repatriëringen
per wagen of per vliegtuig.
35 jaar ervaring !

Entreprise indépendante
à votre service pour vos rapatriements
en avion ou en voiture
35 ans d'expérience !



Nieuw Funerarium - Nouveau Funérarium

Onderwijsstraat 37
1930 Zaventem
benoit@repats.com

T : 02 372 14 00
G : 0475 75 22 75
www.repats.com