

# funebra

*Magazine* 1



DE RUGVRIENDELIJKE MANIER OM TRAPPEN TE  
OVERWINNEN | COMMENT FRANCHIR LES ESCALIERS  
EN MÉNAGEANT SON DOS.



# OVERDRACHTBRANCARD CIVIÈRE DE TRANSFERT „EVOLUTION 1“

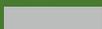


**2.215,00 €**  
Prijs plus BTW en verzendkosten  
Prix plus TVA et frais de transport



Minimum transportgrootte  
Maximale functionaliteit  
Taille de transport minimale  
Fonctionnalité maximale

Bestelnr. | No de commande

-  15016801 (grijs | gris)
-  15016802 (blauw | bleu)
-  15016803 (bordeaux)
-  15016804 (swart | noire)



1-klik verwijderbare wielsets en opklapbare voetsteun  
jeux de roues amovibles 1-clic et repose-pieds rabattable

- Trapklimtoestel met Quadro wielstellen
- Afneembare bodybag met draaglusen en robuuste ritssluiting
- Bodybag en bodemhoes van zware kunststof met structuur
- 3 veiligheidsriemen
- Dispositif pour monter les escaliers avec des jeux de roues Quadro
- Sac mortuaire amovible avec sangles de transport et fermeture éclair robuste
- Sac mortuaire et housse en tissu lourd, tissu synthétique structuré
- 3 sangles de sécurité

Technische gegevens   Données techniques	
Maximale lading Charge maximale	180 kg
Lengte (inzet/transport) Longueur (utilisation/transport)	2000/1000 mm
Breed Largeur	590 mm
Gewicht Poids	18 kg



Met het  
nieuwe  
click & roll  
systeem

Avec le  
nouveau  
système  
click & roll



[www.pludra-shop.de](http://www.pludra-shop.de)

PLUDRA - FRANKFURT GmbH  
Bruchkampweg 20 • 29227 Celle / Germany  
Tel.: +49 5141 - 888 600 • Fax: +49 5141 - 888 6012  
E-Mail: info@pludra.de • www.pludra.de

# inhoud • contenu

## funëbra

### SECTORNIEUWS - ACTUALITÉS SECTORIELLES

• Inhoud/Contenu	3	• De arbeidsdeal	36
• Methodes om een lichaam te verwerken op een rijtje	6	• Lonen/Salaires	38
• <i>Merci de votre confiance en 2021-2022</i>	8	• Funetime	39
• Drie decreten rond begraafplaatsen, begrafenissen en crematoria	12	• Thanatopraxie	40
• Overlijdens en doodsoorzaken	12	• <i>Modification de trois décrets relatifs</i>	43
• Stageplaatsen gezocht!	13	• <i>Un plan pour concurrence loyale</i>	43
• <i>Le décès et les causes de la mort</i>	15	• <i>Dank voor jullie vertrouwen in 2021-2022!</i>	48
• Een testament opstellen. Hoe begin je er aan?	16	• <i>Les différentes méthodes de sépulture</i>	52
• Gluren bij de burens	19	• <i>Vraagtekens</i>	54
• Interrogations	20	• <i>Paus-emeritus Benedictus XVI</i>	56
• <i>Le pape emerite Benoit XVI</i>	22	• <i>Ce qui se passe chez nos voisins</i>	57
• Plan voor eerlijke concurrentie	23	• <i>Rédiger un testament. Comment procéder?</i>	58
• <i>Le métier de travailleur funéraire est un métier en pénurie en Flandre!</i>	24	• <i>Uitvaartmedewerker is een knelpuntenberoep in Vlaanderen!</i>	60
• Overlijdens met 5,5% gestegen in 2022	26	• <i>Individueel opleidingsrecht en jaarlijks opleidingsplan</i>	62
• <i>Droit individuel à la formation et plan de formation annuel</i>	28	• <i>Hausse de 5,5% des décès en 2022</i>	64
• Duitse begrafenisondernemers naar Turks crisisgebied	30	• <i>Nieuwe trends in de begrafenissector</i>	66
• <i>Nouvelles tendances dans le secteur funéraire</i>	32	• <i>Des entrepreneurs de pompes funèbres allemands en route vers la zone turque sinistrée</i>	68
• Employer branding	34	• <i>Employer branding</i>	70
		• <i>Le deal pour l'emploi concrétisé</i>	72
		• <i>Thanatopraxie</i>	74
		• <i>Funetime</i>	77
		• <i>Iedereen welkom op Funeral expo 2023!</i>	78
		• <i>Bienvenue à Funeral expo 2023!</i>	78

VOLGENDE FUNEBRA / PROCHAIN FUNEBRA: 1/09/2023 - 01/12/2023



#### Trends in de begrafenissector zijn een weerspiegeling van de ontwikkelingen in de maatschappij.

De rode Roos staat voor liefde, trouw, respect en vriendschap. Een rode roos betekent ook perfectie en schoonheid. De donkerrode roos wordt veel gebruikt in rouwstukken. De kleur symboliseert verdriet en rouw.

Afscheid nemen doe je met bloemen. Of niet? In het licht van de groene uitvaarten, wensen meer en meer mensen geen bloemen of kransen meer op hun begrafenis.

#### Les tendances qui se dessinent dans le secteur funéraire sont le reflet des développements de la société.

La rose rouge représente l'amour, la loyauté, le respect et l'amitié. Une rose rouge signifie aussi la perfection et la beauté. La rose rouge foncé est souvent utilisée dans les pièces de deuil. La couleur symbolise la tristesse et le deuil.

Les fleurs font partie d'un adieu. Ou non? Dans un souci écologique, il est de plus en plus fréquent de renoncer aux fleurs et aux couronnes lors de ses obsèques.

COLOFON

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.

Publiciteit en redactie  
Publicité et rédaction  
magazine@funëbra.be

Lay-out  
www.proforma.be  
0478 / 639 170

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@funëbra.be](mailto:info@funëbra.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@funëbra.be](mailto:info@funëbra.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.



## Johan Dexters

In België wonen heel wat mensen van Turkse en Syrische afkomst. Beide gemeenschappen en hun families zijn zwaar getroffen door de catastrofale aardbeving met als epicentrum het district Şehitkamil in het zuiden van Turkije. Onze gedachten zijn bij de slachtoffers en de nabestaanden van deze vreselijke natuurramp. In naam van de Belgische begrafenisondernemers wil ik ons oprecht medeleven betuigen aan alle Belgen van wie familie of naasten getroffen zijn door het onheil, alsook veel sterkte wensen aan onze Turkse en Syrische collega's.

Op 5/7/2017 werd er een PEC afgesloten. Een Plan voor Eerlijke Concurrentie was en is een akkoord tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties en de bevoegde administraties met concrete maatregelen om de sociale fraude in de betrokken sectoren aan te pakken en de eerlijke concurrentie te bevorderen.

Naar aanleiding van dit PEC-akkoord van de sector werd er recent met de SIOD een checklist (guidelines) opgemaakt. Deze moet zorgen voor meer duidelijkheid en transparantie voor werkgevers en werknemers. Het moet ons in staat stellen om zelf een vorm van controle uit te voeren. Ze zullen door de inspectiediensten gebruikt worden bij controles. Meer info werd via nieuwsbrief verstuurd en vind je in het kort ook terug in dit magazine. Een verwittigd man is er twee waard ....

Op 3 oktober 2022 werd een wet aangenomen met maatregelen die getroffen werden in het kader van de arbeidsdeal. Ik licht er voor onze sector diegene uit die van toepassing zijn of kunnen zijn:

- Het recht op **deconnectie**. Recent werd door ons PC320 hierover een nieuwe CAO overeengekomen.
- Bekendmaking **deeltijds variabele roosters**. De bekendmakingstermijn hiervoor was 5 werkdagen, een sectorale CAO kon die termijn verlagen tot minstens 1 werkdag. De nieuwe wet verhoogt die termijnen tot 7 dagen en mits sectorale CAO tot 3. Organisaties moeten hun arbeidsreglement hieraan aanpassen binnen de 9 maanden die volgen op de inwerkingtreding van de nieuwe regels. Als sector gaan we proberen de regels zo laag mogelijk te brengen binnen het sociale overleg.

- **Investeren in opleidingen**. Werkgevers met minstens 20 werknemers (in koppen) moeten jaarlijks, voor 31 maart, een opleidingsplan opstellen. Is er geen ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging, dan leg je het opleidingsplan voor aan de werknemers, eveneens ten laatste op 15 maart. Binnen de maand na inwerkingtreding van het plan moet de werkgever een afschrift bezorgen aan 'een' (nog bij KB te bepalen) ambtenaar. Het opleidingsplan is een document (dat mag op papier of elektronisch) waarin alle opleidingen worden opgelijst, alsook de doelgroep van werknemers waarvoor ze bestemd zijn. Zo moeten deze maatregelen ervoor zorgen dat elke werknemer kans op krijgt. Het plan moet leiden tot een versterking van de competenties van alle werknemers via een doordacht beleid rond opleiding.

- **Individueel opleidingsrecht voor elke werknemer**. Om ervoor te zorgen dat elke werknemer toegang heeft tot opleiding, wordt vanaf 2023 een individueel opleidingsrecht ingevoerd voor werknemers van organisaties met minstens 10 werknemers. Binnen het PC320 werden hierover afzonderlijke CAO's afgesloten.

- Qua **arbeidsduur** gaan we niet meegaan in het verhaal van de vierdagenwerkweek. Maar het principe van de wisselende weekregimes zijn waarschijnlijk wel een oplossing voor onze sector. In een wisselend weekregime wordt in de ene week meer en in de andere week minder gewerkt, om zo over een cyclus van 2 opeenvolgende de normale wekelijkse arbeidstijd te respecteren. De werknemer mag tijdens de week met minder uren geen vrijwillige overuren (art. 25bis Arbeidswet) presteren.

<https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/2022/10/03/2022206360/staatsblad>

Interprofessionele onderhandelingen 2023-2024 komen er aan. Het wordt een uitdaging om de noden af te stemmen op de realiteit. Er zijn geen eenvoudige antwoorden voor de uitdagingen waar we in 2023 voor staan. Maar we zullen antwoorden vinden dankzij onze creativiteit en ons doorzettingsvermogen. Er zijn dus goede redenen om in de toekomst te geloven.

**Johan Dexters** - Voorzitter

Un PEC a été conclu le 5/7/2017. Un plan de concurrence loyale est un accord entre les organisations de travailleurs et d'employeurs et les administrations compétentes avec des mesures concrètes pour lutter contre la fraude sociale dans les secteurs concernés et promouvoir une concurrence loyale.

[https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Protocollen/FR/PCL/pcl\\_pompes\\_funebres\\_05072017\\_fr\\_1.pdf](https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Protocollen/FR/PCL/pcl_pompes_funebres_05072017_fr_1.pdf)

Suite à cet accord PEC du secteur, une check-list a été récemment établie avec le SIOD. Cela devrait apporter plus de clarté et de transparence aux employeurs et aux employés. Cela devrait également leur permettre d'exercer une certaine forme de contrôle.

<https://www.siod.belgie.be/fr/flipbook-wrapper/pompes-funebres>

En Belgique, la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale relève entre autres des compétences des inspections sociales fédérales :

- L'Inspection de l'Office national de sécurité sociale (ONSS)
- Le Contrôle des Lois sociales (CLS) du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (ETCS)
- L'Inspection de l'Office National de l'Emploi (ONEM)
- Le Service du Contrôle Administratif (SCA) de l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI)
- La Direction Concurrence Loyale (ECL) de l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI)

Les cinq services fédéraux d'inspection sociale susmentionnés ont un certain nombre de compétences communes (par exemple DIMONA, LIMOSA, documents sociaux, etc) et des compétences spécifiques au service (par exemple législation du travail, l'art. 30bis, réglementation du chômage, etc).

### **Pourquoi ces lignes directrices sont-elles importantes?**

Parce qu'ils fournissent un cadre pratique et éthique pour la prise de décision et parce qu'ils inculquent un sens des responsabilités et de l'imputabilité. Une directive ressemble à une règle, mais est juridiquement moins contraignante car des dérogations justifiées sont possibles.

Ils seront utilisés par les services d'inspection pour les inspections. Les services d'inspection peuvent agir de leur propre initiative, ainsi que sur la base de plaintes, à la demande de l'auditeur du travail, etc. Les contrôles éclairs sont principalement de nature informative et préventive et sont publiés à l'avance sur le site web du SIRS et communiqués aux partenaires sociaux. Toutefois, les infractions graves et/ou répétées feront l'objet d'un procès-verbal.

<https://www.siod.belgie.be/fr/fraude-sociale/controles-eclairs>

Un homme prévenu en vaut deux...

**Johan Dexters** - Président

# METHODES OM EEN LICHAAM TE VERWERKEN OP EEN RIJTJE

Op dit moment zijn begraven en cremeren de enige vormen van lijkbezorging in België. Welke methodes bestaan er nog, hoe gaat men te werk en welke zijn de voordelen ?

Houden al deze nieuwe methodes rekening met de belanghebbenden : de overledene, de nabestaanden, de professionals uit de begrafenissector en de ruimere samenleving ?

Een overzicht :

## RESOMEREN

Resomeren of hydrolyse is een moderne manier waarbij een lichaam in drie uur wordt ontbonden.

De overledene wordt in een resomator geplaatst. Bij alkalische hydrolyse (resomeren) worden onder invloed van alkali (natronloog of kaliumhydroxyde) en water de chemische verbindingen verbroken, waardoor een stoffelijk overschot tot 3% van zijn oorspronkelijke gewicht wordt gereduceerd. Eigenlijk wordt het vlees opgelost in een hete (180 graden Celsius) vloeistof met alkali, te vergelijken met ontstopper. Het proces duurt ± 3 uren.

Wat er na de resomatie overblijft is een hoopje calciumfosfaat (botresten) en een zeepachtige vloeistof. De gedroogde botten kunnen vervolgens vermalen worden tot een poeder. Het poeder kan in een urn geplaatst worden of uitgestrooid worden.

Volgens de uitvinder, de Schotse Sandy Sullivan, is resomeren veel vriendelijker voor het milieu dan cremeren.

In november 2021 kreeg Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Bart Somers groen licht in een advies van het Belgisch Raadgevend Comité voor Bio-ethiek.

De wetgeving op de lijkbezorging werd echter nog niet gewijzigd, met andere woorden, resomeren is in België niet toegestaan.

## CRYOMEREN

Cryomatie of promessie is een alternatieve uitvaarttechniek waarbij het stoffelijk overschot wordt gevriesdroogd. Na het vriesdrogen blijft slechts een hoeveelheid poeder over. Cryomatie is niet toegestaan en wordt nog nergens ter wereld toegepast.

De techniek is ontwikkeld door de Zweedse biologe Susanne Wiigh-Mäsak op basis van de conserveringstechnologie. Zij richtte Promessa Organic AB in 2001 op om haar idee bedrijfsmatig te realiseren. De naam promessie is afgeleid van het Italiaanse woord voor belofte (promessa). Susanne Wiigh-Mäsak overleed in september 2020, maar haar ideeën worden verder verspreid door de "Promessa vrienden".

Cryomatie gaat in verschillende stappen. Eerst wordt het lichaam in 10 dagen afgekoeld tot een temperatuur van -18 graden Celsius. Vervolgens wordt het ondergedompeld in vloeibare stikstof (-196 graden Celsius) waardoor het broos wordt. Door blootstelling aan trillingen valt het lichaam daarna uiteen tot een poeder. Dit wordt gevriesdroogd in een droogkamer waardoor ongeveer 30% van het gewicht verloren gaat.

Na verwijdering van kwik en andere metalen, van bijvoorbeeld vullingen en implantaten, blijft er ongeveer 25 tot 30 kilogram droge stof over. Dit wordt gedeponneerd in een biologisch afbreekbare kist die geplaatst wordt in de toplaag van de bodem, waar aerobe bacteriën de overblijfselen in 6 tot 12 maanden verteren tot compost.

## CRYONISME

Bij cryonisme laten mensen zich invriezen in de hoop in de toekomst weer tot leven gewekt te worden. Met andere woorden, hun laatste rustplaats is een diepvriezer.

De methode kwam in de spotlights te staan toen Robert Ettinger zijn boek "The Prospect of Immortality" schreef. Vanaf dat moment werd hij gezien als de vader van het cryonisme. In 1967 werd de eerste mens met het doel om later weer 'wakker' gemaakt te worden, ingevroren. Inmiddels zijn al honderden mensen ingevroren.

Ettinger stichtte het Cryonics Institute en de verwante Immortalist Society en was voorzitter ervan. Zijn eerste en tweede vrouw zijn allebei ingevroren. Ook zelf is hij vrijwel direct na zijn overlijden in juli 2011 ingevroren.

Het lichaam van een cryonist moet meteen na zijn dood voorbereid worden op het invriezen. Eerst worden er chemische stoffen toegediend om bloedproppen te voorkomen. Daarna wordt het lichaam gekoeld om dan overgebracht te worden naar een van de internationale cryonisme-centra, zoals Alcor in Arizona, het Cryonics Institute in Michigan of KrioRus in de Russische stad Sergiev Posad.

Daar vervangen ze al het bloed door een soort mengeling van 'antivries' en 'bewaarmiddel'. Deze techniek heet vitrificatie. Dit voorkomt dat er grote ijskristallen in de cellen vormen, want dat zou ernstige schade aan de celstructuur opleveren. Daarna kan de dode echt ingevroren worden. Dat gebeurt in een tank vol vloeibare stikstof van -196°C. Wil je je laten invriezen, dan kan dat enkel in Amerika of Rusland.

Wie weet is er leven na de dooi !

## HUMUSATIE

Humusatie is eigenlijk lijkcomposteren. Humusatie is een gecontroleerd proces waarbij het lichaam van de overledene wordt verteerd dankzij de micro-organismen van de levende toplaag van onze aarde (humus) in combinatie met onze eigen bacteriën en een hoop organische materie.

De overledene wordt gewikkeld in een eenvoudige bio-afbreekbare linnen doek en aangedragen in een herbruikbare kist of mand. Vervolgens wordt het lichaam op een bed van een plantaardige mix van

20 cm hoog gelegd en bedekt met 2 m<sup>2</sup> van dezelfde mix. Deze hoop wordt dan bedekt met een mengeling van stro, dode bladeren en gras.

Na een drietal maanden zijn de botten vrij en los van elkaar.

Beëdigde humusatoren zullen opgeleid worden voor het verwijderen van metalen, protheses, tandvullingen, pacemaker, ... waarna de botten en tanden vermalen kunnen worden tot poeder, om dit poeder vervolgens met alles te mengen tijdens het opnieuw samenstellen van de hoop.

Na 12 maanden hebben alle cellen van het stoffelijk lichaam een metamorfose ondergaan in ± 1,5m<sup>3</sup> gezonde en vruchtbare humus, een waar supercompost.

De familie zou bijvoorbeeld over 15 liter van deze grond kunnen beschikken voor het planten van een steeds bezoekbare boom in de nog op te richten lokale herinneringsbossen.

Dankzij humusatie brengt de overledene een rijke humus voort, die gebruikt kan worden voor het planten van bomen en eventueel voor de regeneratie van zwaar vervuilde gronden.

Humusatie of lijkcomposteren is in Amerika ("human composting") in zes staten toegelaten (Washington, Colorado, Oregon, Vermont, California en New York).

Bij ons gaan er stemmen op, maar humusatie is nog niet toegelaten.

## ECOLEREN

Ecoleren is volgens de Ierse ontwikkelaar EcoLegacy duurzamer dan begraven of cremieren. Het lichaam wordt gevriesdroogd waardoor het broos wordt. Bij deze techniek wordt het lichaam van een overledene omgezet in een inactief biologisch poeder.

Bij ecoleren gaat het om een proces op basis van elektriciteit. Typische uitvaartafvalstoffen, zoals kwik, amalgaam en formaldehyde worden gereduceerd en ook pathogene stoffen en resten van medische stoffen, bacteriën en virussen worden geneutraliseerd.

Na ecoleren blijft er poeder over. Dit poeder kan overal worden begraven of uitgestrooid. Net als bij cremieren is er dus gelegenheid om het poeder op te slaan in bijvoorbeeld een urn. Ecoleren is niet mogelijk in België. ■■■

# MERCI DE VOTRE CONFIANCE EN 2021-2022!

**En ma qualité de conseillère sectorielle, je me propose de venir vous écouter évoquer les points positifs et négatifs du secteur funéraire. Je m'intéresse également aux écueils que vous pourriez rencontrer dans votre entreprise de pompes funèbres.**

Je tiens à remercier tous les entrepreneurs de pompes funèbres de leur confiance, de leur hospitalité et de toutes les discussions intéressantes que nous avons eues.

La franchise, la gentillesse et l'honnêteté qui ont agrémenté nos discussions m'ont reconfortée.

## MAIS QUELLE EST EN RÉALITÉ LA MISSION D'UN CONSEILLER SECTORIEL ?

En tant que conseillère sectorielle, j'ai accompli les missions définies dans une convention de non-discrimination et son addendum, conclue entre le gouvernement flamand et les partenaires sociaux (représentants des travailleurs et des employeurs dans le secteur funéraire). Je travaille pour le Fonds social et de garantie des entreprises de pompes funèbres, et ma fonction est subventionnée par le gouvernement flamand. Je travaille pour le secteur funéraire depuis le 14.06.2021.

La convention de 2021-2022 mettait l'accent sur :

- La connexion entre l'enseignement et le marché du travail
- L'apprentissage tout au long de la vie et le travail faisable
- La non-discrimination et l'inclusion

La convention et l'addendum 2021-2022 ont été conclus en bonne et due forme. L'évaluation intermédiaire de mars 2022 a été très positive. L'évaluation finale aura lieu bientôt.

## QUE NOUS RÉSERVE L'AVENIR ?

Entre-temps, nous avons reçu une autorisation de prolongation de six mois et avons amorcé une prolongation de deux ans à la suite d'une présentation accueillie

avec enthousiasme par le département Travail et Économie sociale.

Cela signifie que nous pouvons accomplir des missions du 01.01.2023 au 30.06.2025 inclus.

Durant la prolongation de six mois, qui sera suivie d'une prolongation de deux ans, nous mettrons en avant les thèmes suivants liés au décret :

- Connexion entre l'enseignement et le marché du travail
- Nouveaux entrants, transition horizontale, évolution et rétention
- Apprentissage tout au long de la vie et gestion des compétences
- Travail faisable
- Diversité et inclusion

## QU'AVONS-NOUS APPRIS ?

Nous vous avons d'abord écoutés parler des obstacles que vous rencontrez dans vos activités quotidiennes :

- Il est parfois difficile de désigner une commission paritaire (chauffeur, collaborateur administratif, collaborateur pour les collations, ...). La moindre erreur peut engendrer des problèmes avec l'inspection sociale
- Lorsque du personnel est amené à suivre une formation de qualité, l'offre est limitée en Belgique.
- Le besoin de formations diversifiées se fait sentir : mise en bière, maquillage post-mortem, techniques de levage, Indesign, gestion de l'agressivité, officiant, maître de cérémonie, ...
- Les formations suivies auprès de Syntra et de certains CEA ne sont pas axées sur le terrain, il y a une grande disparité entre le travail et l'apprentissage
- La crainte du burn-out, du nivellement par le bas, le besoin de soutien psychique et émotionnel
- La législation floue et surtout les règlements de police communaux, qui ne sont pas harmonisés. Les différences entre la Flandre, la région de Bruxelles-Capitale et la Wallonie sont contrariantes. Les taxes sont différentes dans chaque commune, pourquoi n'y a-t-il pas d'uniformité?
- Demande de flexi-jobs
- Préoccupation liée à l'augmentation de la diversité, que se passera-t-il dans 10, 20 ans? Des difficultés peuvent surgir au moment de passer la main, nos successeurs pourront-ils les surmonter?
- Grande difficulté à trouver du personnel qualifié
- La rotation du personnel est un problème
- Le départ du personnel chez un concurrent qui lui propose un salaire plus élevé
- Les stagiaires sont les bienvenus mais ont du mal à se rendre chez un entrepreneur de pompes funèbres plus éloigné.
- Difficultés pratiques lors des stages (infrastructure, les périodes de stage ne coïncident pas toujours avec les pics de travail, ce qui rend le stage inintéressant, nécessité de se procurer une tenue)
- Incompréhension face à l'absence de priorité de vaccination du secteur funéraire en période de coronavirus
- Les informations gouvernementales imprécises et changeantes à l'époque du coronavirus ont rendu quasi impossible l'organisation d'obsèques dignes de ce nom. Le chagrin et l'incompréhension des proches se sont répercutés sur l'entrepreneur de pompes funèbres. Nous en sommes presque arrivés à ce que l'entrepreneur de pompes funèbres doive décider qui pouvait être présent.
- Les investissements nécessités par le coronavirus sont encore venus s'ajouter au reste (masques, gels désinfectants,



- vêtements de protection, plexiglas, ...)
- Depuis le coronavirus, la tendance à organiser des funérailles en stricte intimité a pris le pas sur l'investissement dans de grands amphithéâtres.
- La thanatopraxie est autorisée par la loi en Wallonie, mais il n'y a pas de cadre législatif en Flandre.
- Il existe de grandes différences de niveau dans les formations (collaborateur de pompes funèbres, assistant et entrepreneur) par province et par centre
- Demande de soirées thématiques sur la législation, les commissions paritaires, le fonds de garantie, les bonnes pratiques, ...
- Les administrations communales qui ne sont pas au courant des formalités administratives, par exemple pour le rapatriement
- Les amendes infligées à un corbillard alors que celui-ci est en service pour aller chercher un défunt ; un corbillard ne peut-il pas être considéré comme un véhicule prioritaire ?
- Inquiétude face à la disparition de l'accès à la profession. Tout le monde peut devenir entrepreneur de pompes funèbres ! Le secteur funéraire pourra-t-il encore offrir une qualité suffisante?
- Il est fréquent que les documents relatifs au décès ne soient pas complétés correctement par les médecins.
- Plusieurs entrepreneuses de pompes funèbres soulignent que le secteur funéraire est surtout un monde masculin, aux yeux de leurs homologues, mais aussi des proches, qui pensent que par définition, « l'entrepreneur de pompes funèbres » est un homme.
- L'agressivité croissante est source de problèmes ; disputes entre proches, refus d'accès de certaines personnes aux obsèques, ...
- La crise énergétique
- La révolution numérique dans le secteur ; tout passe par les médias sociaux (faire-part de décès, images mortuaires) et l'ignorance de la succession numérique des défunts
- La hausse des frais de personnel
- Le nombre croissant de personnes incapables de financer des funérailles,

- la difficulté accrue de se faire rembourser la facture des funérailles.
- Les plans de circulation dans certaines communes sont un véritable casse-tête
- La tendance à adhérer à un groupe, les petites entreprises pourront-elles encore subsister ?
- L'inquiétude face à la réticence de la génération suivante à assurer la succession
- Lors du recrutement, la classification de fonctions n'est pas claire et assez obsolète

#### **Ce que nous avons appris dans un deuxième temps :**

- L'entrepreneur de pompes funèbres est fier de son travail. Il est primordial d'offrir à ses proches parents des obsèques irréprochables
- La mise en bière du défunt est effectuée avec grand soin. Même après un accident, car les proches doivent pouvoir faire leurs adieux dans la dignité
- L'entrepreneur de pompes funèbres reste professionnel, mais il est parfois difficile de tout gérer. Il porte souvent un poids psychique et il est indispensable qu'il fixe ses limites
- Parallèlement à l'empathie, la relativisation et le sens de l'humour sont le propre de nombreux entrepreneurs de pompes funèbres
- L'impression de soulager les proches de leurs soucis et le sentiment de responsabilité qui en découle sont considérables
- Le travail est réalisé sur mesure. Homme de la rue ou élite sociale : l'aide est identique pour tous.
- L'entrepreneur de pompes funèbres possède une connaissance approfondie de l'être humain
- L'aspect commercial est important et n'est jamais perdu de vue ; il est communiqué correctement aux proches
- Créatif, serviable, improvisateur, résistant au stress, flexible, organisateur-né : tel est exactement l'entrepreneur de pompes funèbres

#### **Enfin, nous avons transmis les informations suivantes :**

##### **À propos de la recherche de personnel :**

- La formation professionnelle individuelle FPI
- La publication d'offres d'emploi sur le site Internet du VDAB
- La formation en alternance dans l'enseignement pour adultes et la formation de mentor
- Réduction des groupes cibles lors du recrutement de personnel
- Stages (SFP) ; stage de familiarisation professionnelle, stages dans le cadre de la formation d'entrepreneur de pompes funèbres et d'assistant funéraire

##### **À propos de la recherche d'aide financière:**

- VLAIO (Agence flamande pour l'innovation et l'entrepreneuriat); mesures de soutien en matière d'investissement, d'innovation, d'entreprise durable, ...
- Aide publique fédérale pour les entrepreneurs pendant les crises

##### **À propos du travail faisable :**

- Le chèque de soutenabilité ; contribution financière à la radioscopie de l'entreprise afin de déterminer la faisabilité du lieu de travail (stress, motivation, formation, ...)
- Mesure de l'ampleur du burn-out
- Promotion du site internet [werkbaarwerk.be](http://werkbaarwerk.be) par des conseils sur la faisabilité du travail
- Promotion du site internet [jemesensbienautravail.be](http://jemesensbienautravail.be) par des conseils de prévention

##### **À propos de l'apprentissage tout au long de la vie et de la gestion des compétences**

- Comment rédiger une offre d'emploi inclusive
- Accueil d'un nouveau collaborateur
- Possibilités de formation et soutien financier du Fonds des formations par



- du personnel actif dans le secteur funéraire (commission paritaire 320)
- Formation de mentor dans le cadre de la formation en alternance et du soutien financier accordé par le fonds à cet effet
  - Plan échelonné de formation en alternance
  - Marrainage/parrainage sur le terrain
  - Contact avec des formateurs
  - Identification de formations pertinentes pour le secteur funéraire

#### **À propos de la diversité et de l'inclusion**

- Prime de recrutement pour les groupes à potentiel
- Vidéos et fiches de projets sur les groupes à potentiel

Toutes les informations ont été transmises lors de visites, au moyen de bulletins d'information et grâce à des articles parus dans le magazine Funebra.

Par ailleurs, nous avons fait réaliser une enquête sur les pratiques de candidature et de recrutement dans le secteur funéraire. Dans ce cadre, 31 entrepreneurs de pompes funèbres

se sont engagés à répondre à des questions, et nous les en remercions sincèrement. Les résultats seront encore traités par notre prestataire de services. Dès que nous recevrons les résultats, vous pourrez vous lancer dans un plan d'action afin que nous puissions vous aider à pérenniser la professionnalisation de la politique du personnel dans notre secteur. Nous vous tiendrons évidemment informés !

#### **Dans les années à venir, nous pourrions encore vous soutenir en vous proposant :**

- Un modèle de brochure d'accueil inclusive que vous pouvez adapter à votre entreprise de pompes funèbres
- Un exemple de plan de formation que vous pouvez adapter à votre entreprise de pompes funèbres
- Jobcrafting / modélisation de l'emploi : comment rendre le travailleur plus heureux au travail grâce à quelques adaptations de sa fonction
- Employer branding (identité d'entreprise)
- Et la liste est encore longue ! ■■■■



#### **VOUS SOUHAITEZ UNE VISITE ? PLUS D'INFORMATIONS ? CONTACTEZ-NOUS.**

##### **Lieve HIEL**

Conseillère sectorielle  
Fonds social et de garantie pour les entreprises de pompes funèbres  
Boulevard Anspach 111 B13, 1000 BRUXELLES  
Téléphone : 02 213 74 09  
GSM : 0468 27 53 39  
E-mail : lieve@fonds320.be

## WIJZIGING DECREET DRIE DECRETEN ROND BEGRAAFPLAATSEN, BEGRAFENISSEN EN CREMATORIA

### Drie decreten over de Vlaamse begraafplaatsen, begrafenissen en crematoria worden gewijzigd

Op 13 januari 2023 heeft de Vlaamse ministerraad, op voorstel van viceminister-president Bart Somers, een voorontwerp van decreet goedgekeurd tot wijziging van drie decreten:

- het decreet van 16 januari 2004 op de begraafplaatsen en de lijkbezorging

- het decreet van 12 juli 2013 houdende toekenning van subsidies voor gebouwen van de eredienst, gebouwen voor de openbare uitoefening van de niet-confessionele morele dienstverlening en crematoria
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

Het doel is om een actualisering door te voeren, subsidies voor crematoria te schrappen en

toe te laten dat crematoria kunnen opgericht en beheerd worden door opdrachthoudende verenigingen met private deelname.

Over dit voorontwerp van wijzigingsdecreet wordt het advies ingewonnen van de Vlaamse Toezichtcommissie voor de verwerking van persoonsgegevens en daarna van de Raad van State.



## OVER OVERLIJDENS EN DOODSOORZAKEN

### Heel wat begrafenisondernemers geven aan dat ze het laatste jaar jongere overledenen zien in hun begrafenisonderneming tegenover de vorige jaren. Het gaat dan vooral om personen onder de 55 jaar.

In 2022 werden er 3,7 % meer overlijdens opgetekend tegenover 2021.

We zien ook een toename in crematies. In 2021 waren er 73.309 crematies en in 2022 waren er 76.511, een stijging van 4,37% (cijfers VNOC).

Kijken we naar de vergelijking 2017 – 2021 (met uitzondering van 2020, het coronajaar) tegenover 2022, dan is er zelfs een toename in overlijdens met 15,7 % (cijfers Statbel).

### GEEN EENDUIDIGE VERKLARING

Er geen eenduidige verklaring voor de toename in overlijdens. Het zou kunnen gaan om een samenspel van verschillende factoren. In 2022 waren het aantal coronadoden beperkt, maar daarnaast circuleerden ook het griep- en het RSV-virus. Een koudeprik met slechtere luchtkwaliteit kan ook een reden zijn. Anderen denken aan de gevolgen van de vaccinatie. In Nederland loopt een onderzoek naar oversterfte door corona, waar ook onderzocht kan worden in welke mate vaccins kunnen leiden tot een verhoogde mortaliteit.

Verder geven een aantal begrafenisondernemers aan dat er een probleem is met het vaststellen van doodsoorzaken. In ziekenhuizen worden overlijdensdocumenten voorbereid door verpleegkundigen en deze worden getekend door de arts.

Wanneer iemand thuis overlijdt, dan moet

een arts langskomen om de doodsoorzaak vast te stellen. Vaak wordt er veel met de mantel der liefde toegedekt of is de huisarts niet in staat de oorzaak van overlijden aan te geven en zet dan "hartinfarct". Volgens een aantal begrafenisondernemers worden verdachte overlijdens op die manier niet opgepikt.

In woonzorgcentra is het zo dat de huisarts of de arts van wacht wordt opgeroepen om het overlijden vaststellen. Daar geven begrafenisondernemers aan dat tijdens corona elke bewoner met koorts als corona patiënt behandeld werd en dat dit dan ook als doodsoorzaak aangegeven werd. In woonzorgcentra gaat men er tevens vaker van uit dat complicaties en de doodsoorzaak wgens ouderdom is.

*Wens je als begrafenisondernemer hierover een gesprek? Neem contact op met je sectorconsulent [lieve@fonds320.be](mailto:lieve@fonds320.be). Discretie is zoals steeds verzekerd. ■■■*

# STAGEPLAATSEN GEZOCHT!

## **Sinds januari 2023 is de functie van begrafenismedewerker een knelpuntenberoep.**

De begrafenissector is hiermee in het nieuws gekomen. Zowel werkenden als werkzoekenden denken nu aan onze sector als potentiële werkgever en schrijven zich in voor een opleiding begrafenismedewerker en begrafenis-assistent bij de CVO en Syntra vestigingen. Veel begrafenisondernemers zoeken geschoold personeel. Volwassen cursisten volgen een theoretische opleiding met praktijk als aanvulling, de stage. En dat blijkt hier en daar wel een knelpunt te zijn.

We doen dan ook een warme oproep om jullie begrafenisonderneming open te stellen voor een stagiair. De stagiair wordt door de opleidingsverstrekker gevraagd om een deontologische code te onderschrijven, een must om in een begrafenisonderneming stage te lopen.

### **WAT IS EEN STAGIAIR ?**

Volgens de wet is een stagiair een werknemer die gedurende een bepaalde periode meewerkt in een onderneming. Het is meestal een verplicht onderdeel van een opleiding en wordt in de meeste gevallen uitgevoerd bij een externe organisatie.

Met andere woorden, de stagiair is iemand die als onderdeel van zijn/haar/hun opleiding ervaring komt opdoen op de werkvloer. De cursist krijgt een stagebegeleider toegewezen en moet doorgaans verslagen schrijven met betrekking tot de stage gedurende de stageperiode.

Hoelang een stage daadwerkelijk duurt verschilt per opleiding en per centrum voor volwassenenonderwijs.

### **WAAROM EEN STAGIAIR AANNEMEN ?**

#### **Financieel voordelig**

Je kan er niet omheen, een stagiair werkt gratis. Dat is een groot financieel

voordeel, zowel voor grote als kleine begrafenisondernemingen.

#### **Specifieke kennis**

Je stagiair volgt vandaag een opleiding. Nieuwe technieken, een andere insteek, het kan interessant zijn. De stagiair zal het geleerde in de praktijk omzetten. Misschien kan je de stagiair inzetten voor een verscheidenheid aan taken waar je zelf de tijd niet voor hebt. Een win-win !

#### **Gemotiveerd**

Een cursist in het volwassenenonderwijs kiest zeer bewust voor de opleiding begrafenismedewerker of assistent. Het is vaak hun eerste echte werkervaring in de begrafenissector. Het is voor de stagiair dan ook een gelegenheid om zich echt te kunnen gaan bewijzen en te tonen wat ze daadwerkelijk in hun mars hebben.

Een stagiair zal een positieve indruk willen nalaten op je begrafenisonderneming. Ze beseffen dat een stageplaats misschien wel een toekomstige referentie en/of carrièremogelijkheden kan bezorgen. Motivatie en drijfveer wordt ook vaak aangeraden vanuit de opleidingsverstrekker. De stagiair zal in samenspraak bepaalde doelen voorop stellen. Het is dan aan de cursist om deze doelen gedurende hun stageperiode te gaan realiseren.

#### **Objectieve kijk**

Een stagiair is een werkracht die met een objectief beeld kan kijken naar je begrafenisonderneming. Ondanks de onervarenheid heeft de stagiair een frisse en daarom ook andere kijk op zaken binnen je onderneming. Dit is een groot voordeel omdat je eens een ander perspectief voorgeschoteld krijgt waaruit je ideeën kan putten.

Worden de werkmethoden in je begrafenisonderneming zo goed als niet in vraag gesteld ? Zijn de methodes daadwerkelijk nog effectief ? Stagiairs zijn niet vies van vragen te stellen over zaken waar je misschien al een tijdje niet meer bij stil stond.

Hierdoor is de kans aanzienlijk groot

dat je tot nieuwe bevindingen komt. Dit kan je ook weer bewust maken van de dagelijkse gang van zaken binnen je begrafenisonderneming en wat er eventueel beter kan.

#### **Nieuwe inzichten**

Een stagiair geeft diverse inzichten in de denkwijze van jonge doelgroepen en kunnen aangeven wat jongeren willen zien. De tendens vandaag is om een rouwbrief via sociale media te verspreiden waardoor er online gecondoleerd kan worden. Jongeren zijn zeer vertrouwd met sociale media. Zaken waar je stagiair je zeker in kan begeleiden, want wie weet er meer over de zienswijze van jongeren, dan jongeren zelf ? Soms mis je een jeugdige, misschien wat onervaren blik die je toch op nieuwe ideeën kan brengen.

#### **Meer naamsbekendheid**

Voor de opleidingen begrafenismedewerker en assistent is de stage een verplicht fundament voor de cursisten. De opleidingsverstrekkers zetten namelijk fors in op stages en zijn zeer betrokken. Een stagiair bezorgt je meer naamsbekendheid en mogelijks ook een goed imago bij de scholen en opleidingsinstituten. Ze vertegenwoordigen namelijk je begrafenisonderneming bij hun medecursisten. Als de collega cursisten merken dat je bedrijf een fantastische werkomgeving biedt, wordt je organisatie nog gewilder op de arbeidsmarkt. Zorg je er dus voor dat je stagiaires aan het einde van de rit een goede en ervaringsrijke stage hebt kunnen aanbieden, dan zal dit resulteren in een grotere en positievere naamsbekendheid bij bepaalde opleidingen en centra voor volwassenenonderwijs. Dit zorgt er dan voor dat je een voordeel hebt tegenover concurrenten als het gaat om werving van nieuw personeel.

#### **Fijne beleving**

Tenslotte is een stage begeleiden gewoonweg een leuke ervaring voor zowel de stagiair als de begrafenisondernemer. Hierbij biedt de stagiair zijn/haar/hun

werkkrachten aan en anderzijds bied je als begrafenisondernemer een ervaring waar ze de rest van hun leven de vruchten van kunnen plukken.

Een stagiair is als een frisse wind die doorheen je begrafenisonderneming waait. Dit zorgt voor een positieve verandering in de bedrijfsdynamiek. Het is een leuke ervaring voor zowel de stagiair maar ook voor de medewerkers die in contact komen met de stagiair. Soms is afwisseling eens nodig bij een onderneming. Het enthousiasme die een stagiair dagelijks meebrengt naar de werkvloer is met momenten onbetaalbaar. Dat kunnen ook de medewerkers in je begrafenisonderneming vast wel waarderen.

### Mentoropleiding

In het kader van duaal leren in het

volwassenenonderwijs, bestaat de opleiding tot mentor. Wist je dat je als begrafenisondernemer de kosten van de mentoropleiding tot 500 euro kan recupereren via je Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen? Je kiest uiteraard zelf waar je de

mentoropleiding wil volgen. We geven je alvast mee dat je bij Act-Now de opleiding tot mentor via e-learning (op momenten dat het je past), digitaal en klassikaal kan volgen. Neem een kijkje op <https://www.actnow-opleidingen.be/> en kies voor "mentor".

### Hebben we je overtuigd van de geweldige meerwaarde van een stagiair?

Fantastisch, hou je mailbox en telefoon in het oog. Je wordt zeker gecontacteerd door een centrum voor volwassenenonderwijs. Uiteraard kan je zelf ook contact opnemen met een CVO of Syntra vestiging. Er is vast wel een stagiair die perfect past binnen jouw begrafenisonderneming. Begin vandaag nog aan jouw zoektocht naar nieuw talent! ■■■



'We take care with the deepest respect for religious conviction, culture and nationality.'

Worldwide funeral repatriations



Greta Plas

'Our employees work professionally, quickly and efficiently, without losing sight on the human aspect.'

+32 2 720 80 00 | 24/7

- **repatriations** to and from any destination in the world **by air or road**
- motivated, experienced multilingual team
- equipped and dedicated to the care of the deceased
- personalised service with respect for different nationalities and religious beliefs

We are committed to professionalism and respect. We stay available to the bereaved, worldwide, at a difficult time of need.

based at  **brussels airport**  
the heart of Europe

Bedrijvenzone Diegem - Luchthaven 49 - 1831 Diegem - Belgium  
tel +32 2 720 80 00 | fax +32 2 720 88 22 | [repatriations@dela.be](mailto:repatriations@dela.be)  
[www.dela-repatriations.be](http://www.dela-repatriations.be)

DFA1 BV c/o DELA Repatriations | Noorderplaats 5 bus 2 | 2000 Antwerpen | RPR 0412.937.710  
V.U. S. Schellekens, p/a Noorderplaats 5 bus 2, 2000 Antwerpen © 2023 - V10/03/2023

**DELA Repatriations**  
Mortuary Brussels Airport



## LE DÉCÈS ET LES CAUSES DE LA MORT

**De nombreux entrepreneurs de pompes funèbres déclarent qu'au cours de cette dernière année, ils ont vu beaucoup plus de jeunes décédés qu'au cours des années précédentes. Il s'agit principalement de personnes de moins de 55 ans.**

En 2022, il y a eu 3,7% de décès en plus qu'en 2021.

Nous constatons également une augmentation des crémations. En 2021, il y a eu 73.309 crémations, et ce nombre est passé à 76.511 en 2022, ce qui représente une augmentation de 4,37% (chiffres du VNOG).

Et si l'on compare la période 2017-2021 (sans tenir compte de 2020, année de crise sanitaire) avec 2022, l'augmentation des décès atteint 15,7% (chiffres de Statbel).

### PAS D'EXPLICATION UNIVOQUE

Nous n'avons pas d'explication univoque pour cette augmentation des décès. Il pourrait s'agir de la conjonction de plusieurs facteurs. Pour 2022, le nombre de décès liés au coronavirus est limité, mais les virus de la grippe et du VRS circulaient encore.

Un coup de froid et une moins bonne qualité de l'air peuvent être une autre justification. D'autres pensent aux conséquences de la vaccination. Une étude est actuellement en cours aux Pays-Bas sur la surmortalité liée au coronavirus, avec un volet portant sur la mesure dans laquelle les vaccins ont pu entraîner une surmortalité.

Plusieurs entreprises de pompes funèbres signalent en outre un problème au niveau de l'établissement des causes de décès. Dans les hôpitaux, les documents liés au décès sont préparés par le personnel infirmier, et signés par un médecin. Lorsqu'une personne décède à domicile, un médecin doit venir constater le décès et établir sa cause. La pudeur est alors souvent de mise, et il arrive même que le médecin ne soit pas en mesure d'établir la cause de la mort et indique dans ce cas

« infarctus ». Selon plusieurs entrepreneurs de pompes funèbres, plusieurs décès suspects ne sont de la sorte pas détectés. Dans les maisons de retraite et de soins, c'est le médecin traitant ou de garde qui est appelé pour constater le décès. Les entrepreneurs de pompes funèbres estiment que pendant la crise sanitaire, tout résident présentant de la fièvre était considéré comme positif, et en cas de décès, la cause de la mort était alors automatiquement le coronavirus. En outre, dans les maisons de retraite et de soins, on part souvent du principe que les complications et le décès sont liés à la vieillesse.

Vous souhaitez en parler ?

Contactez pour cela votre conseiller sectoriel via [lieve@fonds320.be](mailto:lieve@fonds320.be). Comme toujours, la discrétion est garantie ■■■



# EEN TESTAMENT OPSTELLEN

## HOE BEGIN JE ER AAN?

***Een testament is een belangrijk instrument om te bepalen hoe je erfenis moet verdeeld worden, eenmaal je er niet meer bent. Waarop moet je letten bij het (laten) opstellen van een testament?***

Om conflicten te voorkomen tussen erfgenamen is het van cruciaal belang dat je een testament opmaakt op de juiste manier.

### EIGENHANDIG SCHRIJVEN

Essentieel is dat je je testament zelf en volledig met de hand schrijft, het document dateert en ondertekent. Een testament dat je op de computer hebt getypt of door iemand anders hebt laten schrijven, is dus niet rechtsgeldig, ook al onderteken je het zelf.

Het is niet mogelijk om je testament samen met iemand anders, bijvoorbeeld je partner, te maken, of zelfs maar om hetzelfde blad papier te gebruiken. Ieder moet zijn eigen document opstellen.

### GEZOND VAN GEEST

Een testament is maar geldig wanneer je gezond van geest bent.

Gezondheid van geest betekent dat de testator (de persoon die het testament opmaakt) of schenker over een voldoende vrije en bewuste wil beschikt. Volgens de rechtspraak houdt dit in dat de testator of schenker zich bewust moet zijn van de draagwijdte van de rechtshandeling en vrijwillig toestemt. Hij moet op het ogenblik van de schenking dus in staat zijn om zich een eigen oordeel te vormen of om op een onafhankelijke wijze zijn wil te uiten.

### ORIGINEEL DOCUMENT

Na je overlijden is enkel het origineel eigenhandig geschreven testament met naam en datum geldig. Een kopie heeft geen enkele waarde. Uiteraard moet het testament zo snel mogelijk na je overlijden gevonden worden. Het is daarom belangrijk dat je goed nadenkt over hoe je ervoor zult zorgen dat iemand op de hoogte is van het bestaan en van de vindplaats van je testament.

### ERFRECHT IS COMPLEX

De wet bepaalt wie van ons erft en in welke volgorde dat gebeurt. Wil je deze volgorde wat bijsturen, dan kan je een testament opstellen.

Het testament zelf moet inhoudelijk in orde zijn. Dat kan enkel als je rekening houdt met de regels van het erfrecht. Een risico bij een eigenhandig testament is immers dat de inhoud van het testament niet strookt met wat volgens de wet kan. Je kan bijvoorbeeld niet zomaar onbeperkt je hele vermogen legateren aan derde. Je zal altijd moeten rekening houden met het voorbehouden deel van je kinderen en eventueel van je echtgeno(o)t(e).

### DE BEGUNSTIGDE

Je moet heel nauwkeurig vermelden wie de begunstigde zal zijn. Is deze een natuurlijke persoon? Dan moet zijn naam, voornaam en zo mogelijk ook zijn adres, geboorteplaats en geboortedatum vermeld te worden.

Is de begunstigde een instelling (bv. een jeugdwerk of een liefdadige instelling) dan neem je best tevoren contact op met de instelling om haar juiste benaming en rechtsvorm te kennen.

Hoe goed jouw bedoeling ook mag zijn, mocht later blijken dat de begunstigde foutief is aangeduid, dan wordt het testament niet gehandhaafd. Best voorzie je ook wie in aanmerking zal komen wanneer de begunstigde (hetzij een fysisch persoon of een instelling) zelf niet meer zou leven of niet meer zou bestaan wanneer het testament uitwerking krijgt (dus bij jouw overlijden). Voorzie je dat niet, dan zal het wettelijk erfrecht worden toegepast.

Ook belangrijk is natuurlijk "wat" de begunstigde zal krijgen. Is het de hele nalatenschap, of slechts een gedeelte ervan? Een huis of een bepaald voorwerp? Een som geld? Je mag niet vaag blijven : ieders erfdeel moet duidelijk en concreet omschreven worden. Behalve materiële, kan men ook praktische schikkingen in een testament opnemen. Wens je een begrafenis of wil je gecremeerd worden? Hoe moet één en ander verlopen? Buiten de voormelde vormvoorschriften is de inhoud en de formulering van het testament dus van zeer groot belang.

Na jouw overlijden is geen correctie meer mogelijk !

### DE NOTARIS

Je bent niet verplicht om een notaris aan te stellen, maar die kan je wel helpen om ervoor te zorgen dat je testament rechtsgeldig is en inhoudelijk juridisch klopt. Veiligheidshalve contact opnemen met een notaris, al was het maar om richtlijnen te krijgen over de concrete opstelling van een testament, is misschien wel aan te raden. Zo kan je er op rekenen dat je laatste wil correct kan worden uitgevoerd.

### BEWAREN VAN JE TESTAMENT

Een zelfgeschreven testament blijft vaak jaren onder het stof liggen. De kans dat het verloren gaat, is groot, bijvoorbeeld bij een verhuis. Je kan voor jezelf eventueel een geheugensteuntje maken door een document op te stellen waarin je de vindplaats van je testament aangeeft. Zo'n document kan je dan bv. digitaal bewaren in Izimi. Izimi is een digitale kluis ontwikkeld door het notariaat.

Let op, enkel je eigenhandig geschreven testament geldt als bewijs. Een kopie of foto uploaden in Izimi zal niet dezelfde bewijswaarde hebben. Maar Izimi kan wel een hulpmiddel zijn om je testament terug te vinden. Bovendien kan je het 'geheugensteuntje' in Izimi delen met wie je wil !

Je kan je eigenhandig testament eveneens bewaren tussen je administratie of in je bankkluis, maar ook dat garandeert niet dat het testament na je overlijden niet kan verdwijnen. Als je je testament opmaakt bij een notaris, dan houdt de notaris altijd het originele testament bij zich en registreert hij het bestaan van je testament in een centrale databank CRT (Centraal Register van Testamenten). Wanneer je dan komt te overlijden kan elke notaris in België in die databank zien of er een testament is en bij welke notaris zich dat testament bevindt. Als je testament geregistreerd is kan het dus niet verdwijnen.

Je kan je eigenhandig geschreven testament trouwens ook laten registreren bij een notaris. De registratie zelf kost 25€, plus eventuele kosten die de notaris aanreken voor het registreren en bewaren van je testament. ■■■

## ENDLIS



Waardig afscheid op zee.  
Daar zorgen wij voor.

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

[www.endlis.be](http://www.endlis.be) | ☎ 059 70 32 89

# MULTI-HEARSE

De Multi-Functionele opvolger van de klassieke ceremoniewagen.



Chrysler Pacifica

- 0% BTW  
INTRACOMMUNAUTAIRE  
LEVERING
- SNEL WISSELENDE  
VOORRAAD  
OCCASIONS



[www.corbillard.eu](http://www.corbillard.eu)



Tevens verkrijgbaar  
als Mercedes Benz  
EQV 100% elektrisch

Mercedes-Benz V-klasse Multi-Hearse

## OOK PROEFRIT AAN HUIS



**E-HEARSE**  
eco friendly mobility



Marc en Ralph van Ravensteijn

**BUDGET HEARSES**  
EXCELLENT SERVICE FOR EVERY BUDGET

DRIEK VAN ERPSTRAAT 39

NL - 5341 AK OSS - THE NETHERLANDS

T + 31 6 36538327

E [INFO@BUDGETHEARSE.COM](mailto:INFO@BUDGETHEARSE.COM)

# GLUREN BIJ DE BUREN

## VERENIGD KONINKRIJK - 16.01.2023

**Een piek in het aantal sterfgevallen in de afgelopen weken heeft het regelen van begrafenissen verstoord en mortuaria onder ongekende druk gezet.**

In het Verenigd Koninkrijk worden op verschillende plaatsen overledenen opgeslagen in extra en geïmproviseerde mortuaria om een achterstand in het aantal sterfgevallen tijdens de wintermaanden op te vangen. De Britse National Health Service (NHS) heeft moeite om het hoofd boven water te houden en de ziekenhuizen hebben een volledige capaciteit bereikt.

Naar schatting zijn er tegen het einde van 2022 ongeveer 4.000 Britten meer overleden dan normaal. Vermoedelijk is dat door een combinatie van griep, luchtwegeninfecties, Covid19 en vertragingen in ziekenhuizen en ambulances.

Als gevolg hiervan worden koelcellen,

waarvan sommige eruit zien als scheepscontainers, ingezet om de sterftecijfers in de winter op te vangen.

In het Verenigd Koninkrijk zijn er tijdens het eindejaar een vierdaagse feestdag geweest, gevolgd door een driedaagse feestdag. Dat zou de openingstijden van begrafenisondernemingen beïnvloed hebben, waardoor daar ook een achterstand te merken is.

De extra mortuarium capaciteit werd reeds voorzien tijdens de corona pandemie. Heel wat van deze mortuaria zijn nu heropend om tegemoet te komen aan de extra sterfgevallen. Vermoedelijk zullen deze mortuaria nog minstens 6 weken moeten openblijven.

Alle mortuaria verzekeren nabestaanden dat de zorg voor de overledenen met waardigheid en respect gebeurt. ■■■



## IERLAND - 17.01.2023

**In Mallow, in het Ierse Cork, werd een gruwelijke en tragische ontdekking gedaan door gemeentewerkers die twee dichtgetimmerde woningen moesten leegmaken. Bij het opruimen vonden zij in een van de woningen skeletresten.**

Het zou om een man gaan waarvan speurders vermoeden dat hij ruim 20 jaar geleden overleed. Ze concluderen dat omdat ze in de koelkast een pakje boter gevonden hebben met vervaldatum in 2001. De politie denkt niet aan kwaad opzet. Dat wordt bevestigd door een lijkschouwing. De politie is ondertussen op zoek naar de identiteit van de man, wat lang kan duren. In sommige dichtgetimmerde plaatsen gaan mensen naar binnen om te slapen... het kan dus iedereen zijn. Agenten voerden huis-aan-huis-onderzoeken uit en zijn van plan contact op te nemen met nutsbedrijven om een betere timing van het overlijden vast te stellen. Onderzoekers hopen dat gebitsgegevens de identiteit van de persoon zullen bevestigen. ■■■



# INTERROGATIONS



*Funebra reçoit quotidiennement des questions relatives à son secteur. Voici quelques morceaux choisis qui intéresseront tout un chacun.*

## QUESTION

21.12.2022

Un entrepreneur de pompes funèbres apprend le décès d'une dame dans un centre de soins résidentiels (CSR). Le CSR demande le transfert de la dame, mais signale également que Madame se trouvait sous l'administration d'un avocat. L'entrepreneur de pompes funèbres prend contact avec l'avocat pour déterminer quelle est la procédure à suivre ensuite, parce qu'il a déjà constaté à plusieurs reprises qu'en cas d'administration, aucun paiement n'est effectué pour les funérailles. En outre, le CSR a signalé à l'entrepreneur de pompes funèbres que Madame n'avait pas de contact avec ses enfants.

21.12.2022

Le bureau d'avocats répond au message de l'entrepreneur de pompes funèbres et l'informe qu'effectivement, il n'y a pas de contact avec les enfants et que la petite-fille de la défunte a renvoyé le CSR à l'avocat-administrateur. L'avocat a ensuite invité la maison de repos à organiser les funérailles les plus modestes possible. L'avocat renvoie à un notaire chargé de la vente de l'habitation de la défunte. Un autre notaire est également impliqué et interviendrait pour l'un des (arrière-) petits-enfants de la défunte. L'avocat ajoute que la défunte avait des moyens financiers suffisants sur son compte d'épargne pour payer l'entrepreneur de pompes funèbres. Le compte-courant de la défunte n'est pas suffisamment approvisionné parce que les factures en cours ont été réglées au moyen de ces fonds. L'avocat renvoie aux deux notaires.

22.12.2022

Ensuite, le notaire qui a réglé la vente de l'habitation adresse à l'autre notaire, qui représente les (arrière-)petits-enfants, une lettre lui demandant de lui communiquer le point de vue de son(s) client(s).

23.12.2022

Le bureau d'avocats envoie un message aux deux notaires pour leur demander si l'un d'entre eux a déjà pris des dispositions avec l'entrepreneur de pompes funèbres au sujet du paiement de la facture des funérailles. Le bureau d'avocats voudrait également savoir auquel des deux notaires le relevé définitif de l'administration doit être envoyé. En outre, l'avocat déclare que, même si la défunte n'avait pas de bonnes relations avec ses enfants, cela n'empêche pas qu'elle doive bénéficier de funérailles dignes. L'avocat ne peut pas prendre de décision qui engage les héritiers.

27.12.2022

L'entrepreneur de pompes funèbres écrit aux notaires, à l'avocat et à Funebra pour leur demander de l'informer de la suite à réserver au règlement des funérailles. L'entrepreneur de pompes funèbres sait que l'administration prend fin en cas de décès, parce que la législation le prévoit ainsi, mais il estime que c'est loin d'être évident. Autrefois, une telle situation ne semblait jamais poser de problème dans la pratique. En décembre 2022, l'entrepreneur de pompes funèbres a été confronté à 3 décès sous administration. Personne ne se prononce et en fin de compte, les défunts restent dans la chambre froide de l'entrepreneur de pompes funèbres sans qu'il y ait de funérailles. La dernière personne qui se trouvait sous administration est restée 28 jours chez l'entrepreneur de pompes funèbres. Finalement, l'entrepreneur de pompes funèbres a fait appel au CPAS pour organiser des funérailles. Comme le déclare l'entrepreneur de pompes funèbres, il est quand même inadmissible qu'à chaque décès sous administration, il faille toujours faire appel au CPAS et il

estime que ce problème doit être abordé d'urgence dans la législation.

L'entrepreneur de pompes funèbres ne recherche pas de coupable, mais souhaite seulement attirer l'attention sur ce problème, car de nombreux collègues vivent la même expérience.

L'entrepreneur de pompes funèbres s'est chargé du transfert de la défunte parce que les collaborateurs du CSR ne peuvent non plus rien y faire.

Il est souhaitable d'attirer l'attention sur le fait qu'il n'y a pas de funérailles organisées dans le cas d'une administration lorsque la famille n'est pas disposée à prendre en charge les funérailles.

En outre, l'entrepreneur de pompes funèbres estime que le but d'une administration est de s'occuper des gens qui sont incapables de le faire eux-mêmes pour des raisons indépendantes de leur volonté et dans ce cas il ne s'agit pas que de l'aspect financier, mais aussi d'organiser des obsèques dans la dignité.

**28.12.2022**

Le bureau d'avocats demande de donner d'urgence des instructions à l'entrepreneur de pompes funèbres. La défunte a eu des problèmes avec ses enfants et tous ont coupé les ponts avec elle. Il n'empêche que la défunte doit pouvoir être inhumée dans les plus brefs délais.

Le bureau d'avocats ne peut pas demander de prolongation de délai lorsqu'il y a des héritiers.

## RÉPONSE

En effet, en théorie le mandat d'administration provisoire prend fin lors du décès et à partir de ce moment, les héritiers prennent le relais.

Les problèmes commencent toutefois lorsqu'il n'y a pas d'héritiers connus ou lorsqu'il s'agit d'une succession en déshérence.

Dans ces dernières situations, un notaire ne peut pas davantage assumer la responsabilité parce qu'il n'y a pas de donneur d'ordre, et un curateur doit donc être désigné. Il s'agit d'un processus d'une lenteur exaspérante et dans la plupart des cas, les funérailles sont déjà terminées. Qui plus est, peu de gens savent par où commencer. Effectivement, il incombe alors au CPAS de confier la mission, de payer et de récupérer ensuite.

Dans la pratique, nous constatons que l'administrateur doit néanmoins encore entreprendre les démarches utiles dans de telles situations lorsque les héritiers ne font rien ou ne sont pas connus. Cet administrateur est aussi la seule personne à avoir connaissance de la situation et à savoir si à ce moment, il existe encore des moyens financiers suffisants pour payer les obsèques. À défaut de ressources, le CPAS peut dès lors intervenir plus rapidement.

Les entrepreneurs de pompes funèbres se trouvent dans la même situation que le notaire s'ils n'ont pas de donneur d'ordre. La différence est qu'ils ont un défunt dans leur chambre froide. Au vu des situations sociétales actuelles, ce problème est de plus en plus fréquent.

Il serait dès lors souhaitable que le gouvernement élargisse la mission de l'administrateur au-delà des obsèques dans des situations telles que celle-ci, d'une part pour décharger le CPAS des formalités administratives et d'autre part par respect pour les défunts.

Nous espérons pouvoir nous atteler à ce problème en 2023.

## QUESTION

Nous voudrions recruter une employée de la catégorie 3, qui ne possède aucune expérience dans le secteur funéraire. Elle est née en 1976. Quel est le salaire minimum que nous devons lui payer suivant le barème ?

Nous voudrions l'engager à un salaire de 2.445,13€ bruts par mois en catégorie 3 (ce qui correspond à 7 ou 8 années d'expérience). D'après notre secrétariat social, nous devons lui proposer 2.788,37€ par mois (20 ans d'expérience) parce qu'elle a déjà 46 ans. Personnellement, nous ne trouvons aucune information à ce sujet. Pourquoi les tableaux font-ils état de « l'expérience » lorsqu'il s'agit uniquement de l'âge ? Nous vous saurions gré de nous donner une réponse d'urgence s'il vous plaît.

Merci d'avance !

## RÉPONSE

En tant qu'employeur, vous ne pouvez pas octroyer n'importe quel salaire. Il existe des barèmes. C'est-à-dire des échelles de salaires fixes qui reprennent le salaire minimum par secteur. Pour la CP 320, vous trouverez les salaires exacts sur [www.fonds320.be](http://www.fonds320.be). Ce barème vous permet également de voir l'évolution possible du salaire. Plus vous avez et acquérez de l'expérience, plus votre salaire augmentera pour chaque année de travail.

Toutefois, l'expérience déjà acquise ne doit pas nécessairement

être pertinente pour la fonction qui sera exercée chez vous.

En effet, vous devez tenir compte de toutes les prestations, en tant que travailleur, fonctionnaire ou indépendant. Qui plus est, vous devez tenir compte de périodes dites assimilées

(p. ex. une maladie à raison de max. 3 ans, du chômage à raison de max. 1 ou 2 ans, etc.). Certains emplois peuvent être exercés dans différents secteurs. Notamment celui de collaborateur administratif ou de magasinier. Cette possibilité existe dans le secteur alimentaire, mais également dans le secteur métallurgique ou chimique. Le salaire attribué pour de tels emplois dépend donc aussi du secteur, et non des tâches proprement dites. Sur cette base, nous déterminons si l'expérience peut intervenir dans votre calcul du salaire.

Exemple. Vous voulez recruter un collaborateur logistique de 37 ans en classe C. Vous consultez ses antécédents professionnels dans son CV : Employé comme chauffeur pendant 2 ans et 5 mois, comme magasinier pendant 7 ans et 3 mois, dont 1 an de crédit-temps, au chômage pendant 11 mois et 5,5 années de travail au département logistique d'une entreprise internationale. Vous devrez garantir un minimum de 2017,17 € (barème I) en raison d'une expérience professionnelle de 15 ans et 1 mois. Vous devrez donc procéder correctement à son intégration barémique sur la base de son expérience de travail pertinente.

## QUESTION

Mon épouse a été incinérée en 2018, elle avait des dents en or. D'après l'entrepreneur de pompes funèbres, je dois m'adresser au crématorium. Le crématorium me dit que l'entrepreneur de pompes funèbres m'a mal informé! Pourquoi les proches ne sont-ils pas contactés lorsque l'on trouve de l'or ou de l'argent ? C'est aux proches de décider de ce que deviendra cet argent ! Le flou règne à ce sujet, des choses disparaissent, ni vu ni connu. C'est une question de respect.

## RÉPONSE

Après une incinération, il subsiste, outre les cendres du défunt, des métaux chirurgicaux de grande valeur. Ces métaux sont retirés des cendres par des collaborateurs du crématorium. Les cendres sont déposées dans une urne et les métaux dans un conteneur séparé. Ces conteneurs sont enlevés par une société spécialisée dans le recyclage de ces métaux. Cette société s'occupe alors du recyclage, du traitement et de la vente de ces métaux. Le tri est effectué par crématorium, selon un processus transparent. Pendant tout le processus de tri, les métaux sont régulièrement pesés et notés. Les métaux triés sont envoyés vers des fonderies sélectionnées. Ces métaux y sont refondus en vue de leur réutilisation. Après avoir été fondus, les métaux sont vendus au prix du jour et au prix du marché. Après déduction des charges d'exploitation du recyclage, la majeure partie des recettes est restituée aux crématoriums. Ainsi, chaque crématorium peut compter chaque année sur une somme qu'il peut affecter à des œuvres. Chaque crématorium est une collaboration intercommunale fondée grâce à l'argent des impôts. Ainsi, chaque crématorium restitue à la société et la boucle est bouclée. Il est impossible de faire un calcul ou un remboursement par défunt. Ce processus est très transparent, et certains entrepreneurs de pompes funèbres ne sont peut-être pas au courant de tout, mais le crématorium pourra certainement vous informer à ce sujet.

## QUESTION

Nous avons été invités à retirer un défunt de la voie publique. Pouvez-vous nous communiquer la procédure et le tarif afin que nous puissions demander le remboursement des frais liés à cette demande ?

## RÉPONSE

Nous avons reçu du tribunal la réponse suivante relative au tarif des frais judiciaires dans les procédures pénales :  
« Les factures doivent toujours nous parvenir par voie électronique, soit par courrier électronique. La facture doit toujours être accompagnée d'une demande et d'une approbation, à défaut desquels nous n'aurons pas la possibilité/l'autorisation d'effectuer le paiement. La facture doit être établie conformément au tarif des frais judiciaires. Cela signifie concrètement que vous pouvez réclamer un prix forfaitaire de 131,75 euros (tarif 2022) et 1,30 euro par kilomètre supplémentaire à partir de 16 km. Ce montant comprend tout ce qui est nécessaire à cet effet pour effectuer ces travaux. Vous ne pouvez dès lors rien facturer de plus. Pour les prestations fournies entre 20h et 8h ou du vendredi 20h au lundi 8h heures ou un jour férié légal, vous pouvez doubler le montant forfaitaire. Si la mission a eu lieu en 2023, le prix forfaitaire s'élève à 146,39 € et à 1,444 € par kilomètre supplémentaire à partir de 16 km. » ■■■



## LE PAPE EMERITE BENOIT XVI

Lors du décès de Sa Sainteté le pape émérite Benoît XVI, nous avons présenté nos condoléances par l'intermédiaire de Mgr Goossens, secrétaire général de la conférence épiscopale de Belgique.

*Monseigneur,*

*C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de Sa Sainteté, le pape émérite Benoît XVI. Son décès ne pouvait survenir à un moment plus symbolique qu'aujourd'hui, le jour du passage à l'an neuf. Son dévouement à notre mère la sainte Église a été exemplaire.*

*Au nom des entrepreneurs de pompes funèbres de Belgique, du conseil d'administration et en mon propre nom, je présente nos plus sincères condoléances aux évêques de Belgique et à toute la communauté catholique. Auriez-vous l'obligeance d'être notre porte-parole auprès de Sa Sainteté le pape François et de sa famille. Requiescat in Pace.*

*Sincères salutations,  
Johan Dexters - Président*

# PLAN VOOR EERLIJKE CONCURRENTIE

**Op 5/7/2017 werd er een PEC afgesloten. Een Plan voor Eerlijke Concurrentie is een akkoord tussen de werknemers- en werkgeversorganisaties en de bevoegde administraties met concrete maatregelen om de sociale fraude in de betrokken sectoren aan te pakken en de eerlijke concurrentie te bevorderen.**

**[https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Protocollen/NL/PEC/pec\\_begrafenissector\\_05072017\\_nl.pdf](https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Protocollen/NL/PEC/pec_begrafenissector_05072017_nl.pdf)**

Naar aanleiding van dit PEC-akkoord van de sector werd er recent met de SIOD een checklist opgemaakt. Deze moet zorgen voor meer duidelijkheid en transparantie voor werkgevers en werknemers. Het moet hen ook in staat stellen om een vorm van controle uit te voeren. <https://www.siod.belgie.be/nl/flipbook-wrapper/uitvaartsector>

De wettelijke opdrachten van de SIOD zijn oa:

- Het beleid voorbereiden zoals vastgesteld door de Ministerraad inzake de strijd tegen illegale arbeid en sociale fraude, ter uitvoering van het strategisch plan en het operationeel actieplan;
- De preventieacties sturen en opzetten die nodig zijn voor de uitvoering van dit beleid;

In België valt de strijd tegen de illegale arbeid en de sociale fraude onder meer onder de bevoegdheid van de federale sociale inspectiediensten:

- De inspectie van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)
- Het Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO)
- De inspectie van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)
- De Dienst voor Administratieve Controle (DAC) van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (RIZIV)
- De Directie Eerlijke Concurrentie (ECL) van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen (RSVZ)

De vijf hierboven vernoemde federale sociale inspectiediensten hebben een aantal gemeenschappelijke bevoegdheden (onder meer DIMONA, LIMOSA, sociale documenten, etc) en specifieke bevoegdheden eigen aan de dienst (bv. arbeidswetgeving, nazicht art. 30 bis, werkloosheidsreglementering, etc).

## WAAROM ZIJN DEZE RICHTLIJNEN BELANGRIJK?

Omdat ze een praktisch en ethisch kader bieden voor besluitvorming en omdat ze een gevoel van verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid bijbrengen. Een richtlijn lijkt op een regel, maar is juridisch minder bindend aangezien gerechtvaardigde afwijkingen mogelijk zijn.

Ze zullen wel door de inspectiediensten gebruikt worden bij controles. De inspectiediensten kunnen op eigen initiatief optreden, alsook op basis van klachten, op vraag van de arbeidsauditeur, etc.

Flietscontroles hebben voornamelijk een informatief en preventief karakter en worden voorafgaand op de website van de SIOD gepubliceerd en meegedeeld aan de sociale partners. Bij ernstige en/of herhaaldelijke inbreuken zal er evenwel worden geverbaliseerd.

**<https://www.siod.belgie.be/nl/sociale-fraude/flietscontroles>**

Een verwittigd man is er twee waard ....

Johan Dexters, Voorzitter ■■■



# LE MÉTIER DE TRAVAILLEUR FUNÉRAIRE EST UN MÉTIER EN PÉNURIE EN FLANDRE !

**Cette année, le métier d'« agent de pompes funèbres » vient grossir les rangs des métiers en pénurie. Voilà ce que rapporte le VDAB le 31.01.2023.**

Le 24.10.2022, votre conseiller sectoriel s'est entretenu avec des experts du VDAB pour se pencher sur les signaux et les préoccupations des entrepreneurs de pompes funèbres dans leur quête de personnel qualifié. À ce moment, 70 offres d'emploi du secteur funéraire avaient été publiées sur le site Internet du VDAB, réparties entre 286 employeurs (chiffres des deux derniers trimestres de 2021 et des deux premiers trimestres de 2022). En d'autres termes, 1 employeur sur 4 était à la recherche de personnel à l'époque. En février 2023, le nombre d'offres d'emploi sur [www.vdab.be](http://www.vdab.be) a grimpé à 101.

## **NOMBRE CROISSANT DE MÉTIERS EN PÉNURIE**

Malgré la crise économique, le marché du travail reste limité et le nombre de métiers en pénurie ne cesse d'augmenter. La liste des métiers en pénurie du VDAB compte entre-temps 234 métiers pour 2023, soit 27 de plus que l'année dernière.

## **POURQUOI LE MÉTIER D'AGENT DE POMPES FUNÈBRES EST-IL UN MÉTIER EN PÉNURIE ?**

Le métier d'agent de pompes funèbres est difficile à pourvoir, mais pas pour des raisons de pénurie de candidats aux postes proposés. Ce sont principalement d'autres facteurs qui interviennent, tels que la complexité du métier, les circonstances de travail spécifiques, les aptitudes de base (notamment la capacité d'empathie, l'intégrité, la rigueur dans le travail, l'orientation client, la

connaissance des langues) ou encore le fossé entre les attentes de l'employeur et celles du candidat, qui peuvent entraver la recherche et l'intégration de travailleurs adéquats.

Le VDAB cite deux raisons pour lesquelles le métier d'agent de pompes funèbres est un métier en pénurie. D'une part, il constate qu'au niveau qualitatif, des demandeurs d'emploi se présentent sur le marché de l'emploi mais ne satisfont pas en raison par exemple de l'absence d'expérience (correcte), de l'inadéquation entre l'enseignement et le travail sur le terrain, ...

D'autre part, le VDAB invoque comme motif que les demandeurs d'emploi sont peu enclins à répondre à des offres d'emploi provenant du secteur funéraire en raison des circonstances de travail spécifiques.



## LES AVANTAGES D'UN MÉTIER EN PÉNURIE

Pour les demandeurs d'emploi, il est plus facile d'obtenir une autorisation d'entamer une formation susceptible de résoudre les sous-effectifs.

En cas de formation agréée par le VDAB, les demandeurs d'emploi ne payent pas de droits d'inscription, conservent leur allocation, perçoivent une indemnité de déplacement et une indemnité de garde d'enfants.

Si la formation n'est pas agréée par le VDAB, le demandeur d'emploi peut espérer une diminution des droits d'inscription et, moyennant approbation, une dispense de disponibilité pour certains devoirs et le maintien de l'allocation.

## QU'AVONS-NOUS DÉJÀ À OFFRIR ?

Le Fonds de garantie et le Fonds social pour les entreprises de pompes funèbres rembourse les droits d'inscription jusqu'à concurrence de 500 € pour une formation reconnue par le Fonds dans le secteur funéraire si le participant rejoint notre secteur dans la foulée. Si vous êtes déjà employé dans le secteur, vous pouvez également introduire cette demande en tant que travailleur.

## SOLUTIONS ENVISAGEABLES

Notre secteur doit continuer à œuvrer en faveur de formations de qualité, afin que les entreprises de pompes funèbres puissent trouver du personnel qualifié. Nous visitons des centres d'enseignement pour adultes (CEA) que nous invitons à se lancer rapidement dans des formations en alternance dans l'enseignement pour adultes, un système qui combine la théorie et la pratique.

Peut-être devons-nous miser davantage sur les aptitudes non techniques dans les formations disponibles. La collaboration, les aptitudes de communication, la sécurité, etc.

Étant donné qu'il n'existe pas de formation pour le secteur funéraire dans l'enseignement secondaire, nous devons nous mettre en quête de possibilités de toucher les jeunes.

Lever le tabou qui pèse sur la mort et le secteur funéraire fait également partie de nos projets.



## VIEILLISSEMENT

Notre secteur est frappé par un vieillissement énorme. Ces chiffres concernent la Belgique au cours des deux derniers trimestres de 2021 et des deux premiers trimestres de 2022 :

OUVRIERS					
	TOTAL	50+	%	60+	%
HOMMES	2618	1796	68,60	1353	51,68
FEMMES	817	481	58,87	252	34,88
EMPLOYÉS					
	TOTAL	50+	%	60+	%
HOMMES	574	177	30,84	60	10,45
FEMMES	761	252	33,11	65	8,54

Lorsque nous examinons la proportion des 60-65 ans et des 65-70 ans, elle est respectivement de 55 et de 45 %.

Ces chiffres incluent les travailleurs occasionnels que nous ne pouvons pas filtrer. En outre, nous ne disposons pas de données relatives au travail intérimaire.

Ces chiffres montrent que de nombreux travailleurs vont quitter notre secteur et qu'il faudra pourvoir aux fonctions de ces personnes. Le vieillissement de la population fait partie intégrante de notre société. En d'autres termes, il y a plus de départs que d'arrivées dans notre secteur. Ce qui favorise naturellement aussi le rétrécissement du marché du travail.

## QUEL EST VOTRE AVIS ?

Nous voudrions vous sonder sur les besoins des entreprises de pompes funèbres. Avez-vous besoin de formation continue? De personnel qualifié? Si oui, quelles sont les caractéristiques (de base), les compétences et les aptitudes que vous attendez d'un collaborateur?

Exprimez-vous! Envoyez un courriel à votre conseiller sectoriel à l'adresse [lieve@fonds320.be](mailto:lieve@fonds320.be) ■■■■



# OVERLIJDENS MET 5,5% GESTEGEN IN 2022

**In 2022 werden voorlopig ongeveer 116.500 overlijdens in België geregistreerd. Dat zijn zo'n 4.000 overlijdens meer dan het voorgaande jaar, ofwel een stijging met 3,7% tegenover 2021.**

Vergeleken met een bredere referentieperiode, namelijk het gemiddelde voor 2017, 2018, 2019 en 2021 gaat het om een stijging van 5,5%. De stijging is het meest zichtbaar in het Vlaamse en Waalse Gewest, en bij vrouwen en 85-plussers. Vooral in de maand april, tijdens de zomer en in de maand december werd een hogere sterfte dan gewoonlijk waargenomen. Dat blijkt uit een eerste, voorlopig overzicht van het aantal overlijdens in het jaar 2022, voor alle doodsoorzaken van Statbel, het Belgische statistiekbureau.

De publicatie bevat het voorlopig aantal overlijdens voor alle Belgische gemeenten in 2022 en is gebaseerd op de extractie van 14 januari 2023 uit het Rijksregister. Ook in 2023 zal Statbel wekelijks op vrijdag het aantal overlijdens updaten.

In deze publicatie wordt het aantal overlijdens gedurende 2022 vergeleken met het aantal overlijdens in 2021 en het gemiddeld aantal overlijdens in de periode 2017-2018-2019-2021. In deze referentieperiode werd het jaar 2020 buiten beschouwing gelaten, omdat de coronapandemie in dat jaar een groot effect had op het aantal overlijdens.

Verder wetenschappelijk onderzoek moet uitwijzen wat de impact is van de bevolkingsstructuur op het aantal overlijdens.

## OVERLIJDENS STIJGEN MET 5,5% TEGENOVER GEMIDDELDE 2017-2018-2019-2021

Met ruwweg 116.500 overlijdens in 2022 is er een stijging van 3,7% tegenover 2021. Maar een vergelijking met een ruimere referentieperiode is interessanter. Het aantal overlijdens schommelt jaar na jaar door verschillende factoren, zoals de

intensiteit van het griepseizoen, de gemeten temperaturen in de zomer of luchtvervuiling. Het gemiddelde voor de jaren 2017, 2018, 2019 en 2021 ligt op 110.328 overlijdens. Ook als we vergelijken met dat gemiddelde ligt het aantal overlijdens in 2022 hoog: ongeveer 6.000 extra overlijdens of een stijging met 5,5%.

## VOORAL STIJGING IN VLAAMSE EN WAALSE GEWEST

Achter de stijging van het aantal overlijdens in België gaan regionale verschillen schuil. Voor de ruimere referentieperiode (2017-2018-2019-2021) zien we een stijging van het aantal overlijdens in 2022: +6,8% voor het Vlaamse Gewest en +4,6% voor het Waalse Gewest. In het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest bleef het aantal overlijdens vrijwel gelijk tegenover dit bredere gemiddelde (+0,1%).

In vergelijking met 2021 steeg in 2022 het aantal overlijdens met 1,0% in Brussel, met 2,6% in Wallonië en met 4,7% in Vlaanderen. Mogelijks speelt het verschil in bevolkingsstructuur tussen de regio's een rol. Zo kende Vlaanderen op 01/01/2022 de grootste proportie 65-plussers (20,9%), gevolgd door Wallonië (19,3%) en Brussel (13,1%). Diepgaandere analyses zijn nodig om het effect van de verschillen in bevolkingsstructuur uit te klaren.

## STERFTE STIJGT BIJ VROUWEN EN 85-PLUSSERS

Het aantal overlijdens bij vrouwen steeg met 6,4% in 2022, tegenover het gemiddelde voor de jaren 2017, 2018, 2019 en 2021. Ook het aantal overlijdens bij mannen steeg, met 4,6%. Vergelijken we enkel met 2021, dan is er een sterke stijging bij vrouwen (+7%) en bleef het aantal overlijdens bij mannen vrijwel gelijk (+0,4%).

Op niveau van de leeftijden zien we de grootste impact bij 85-plussers, en stijgingen vanaf 65 jaar. Tegenover het gemiddelde voor 2017, 2018, 2019 en 2021 steeg in 2022 het aantal overlijdens bij 85-plussers met +9,5%, bij 75-84-jarigen met +3,2% en bij 65-74-jarigen met +6,4%.

Tegenover 2021 wordt in 2022 voornamelijk een stijging gezien bij de 85-plussers in België (+9,8%). Voor de andere leeftijdsgroepen zijn er geen grote verschillen qua aantal overlijdens tussen 2021 en 2022. Dat verklaart waarschijnlijk mede waarom het aantal overlijdens bij vrouwen sterker gestegen is dan bij mannen in 2022. Het is namelijk zo dat 66,3% van de 85-plussers op 01/01/2022 een vrouw was.

### VOORAL MEER STERFTE IN APRIL, ZOMER EN DECEMBER

Als we de sterfte per maand vergelijken, dan zien we specifieke periodes met een hogere sterfte dan gewoonlijk: de maand april, de zomermaanden, en dan vooral augustus, en de maand december. De oorzaken zijn hoogstwaarschijnlijk divers. In april 2022 werd voor het eerst een piek in het aantal overlijdens opgemerkt (+15,2% in vergelijking met de periode 2017-2018-2019-2021). De piek zou te verklaren zijn door zowel een licht verhoogd aantal overlijdens ten gevolge van corona, als van de griep. Daarnaast werden ook de zomermaanden, met augustus op kop, gekenmerkt door een groter aantal overlijdens dan verwacht. In juni, juli en augustus werden respectievelijk +7,6%, +4,9% en +10,6% overlijdens vastgesteld dan in de periode 2017-2018-2019-2021. De zomer van 2022 was uitzonderlijk warm en ook de luchtkwaliteit was niet altijd even goed. Sciensano stelde de voorbije zomer een aanzienlijke oversterfte vast, namelijk de hoogste van de laatste 20 zomers.

Tot slot werd ook in december 2022 een groter aantal overlijdens gezien dan in de periode 2017-2018-2019-2021 (+15,7%). Opnieuw is er geen eenduidige verklaring en zou het gaan om een samenspel van verschillende factoren. Het aantal coronadoden was eerder beperkt, maar daarnaast circuleerden ook het griep- en het RSV- virus. Tot slot kenden we in december ook nog een koudeprik met slechtere luchtkwaliteit.

De definitieve resultaten over de doodsoorzaken zullen bestudeerd worden om een beter inzicht te krijgen in de oorzaken van de gestegen sterfte in de verschillende periodes.

### SITUERING IN HISTORISCHE DATA

Statbel beschikt over historische data met het aantal overlijdens per jaar sinds 1841 en per maand sinds 1919. In de historische dataset kunnen we verder ook de brutosterftecijfers vergelijken. Dat wordt berekend als de verhouding tussen het aantal overlijdens en de totale bevolking. Het brutosterftecijfer vertoont over het algemeen een dalende tendens. Deze trend werd onderbroken door de coronapandemie. Van de 182 jaren die werden geobserveerd sinds 1841 staat 2022 met een brutosterftecijfer van 10,0 promille op plaats 165. Dat is een stuk beter dan de 147ste plaats van het coronajaar 2020 met 11,0 promille, maar wel iets minder goed dan de 172ste plaats van 2021 met 9,7 promille. Het is belangrijk om op te merken dat de 17 jaar (plaats 166 tot 182) die een lager brutosterftecijfer dan 2021 hadden zich allen situeren in deze eeuw. ■■■

## EVOLUTIE VAN HET AANTAL OVERLIJDENS IN BELGIË EN DE GEWESTEN VAN 2017 TOT 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2022 t.o.v. 2021 (in %)	Evolutie 2022 t.o.v. 2017-2018-2019-2021 (in %)
<b>België</b>	<b>109.629</b>	<b>110.645</b>	<b>108.745</b>	<b>126.850</b>	<b>112.291</b>	<b>116.404</b>	<b>3,70%</b>	<b>5,50%</b>
<b>Vlaams Gewest</b>	<b>62.530</b>	<b>63.397</b>	<b>62.420</b>	<b>70.919</b>	<b>64.508</b>	<b>67.516</b>	<b>4,70%</b>	<b>6,80%</b>
<b>Waals Gewest</b>	<b>38.068</b>	<b>38.329</b>	<b>37.409</b>	<b>44.947</b>	<b>38.934</b>	<b>39.952</b>	<b>2,60%</b>	<b>4,60%</b>
<b>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b>	<b>9.031</b>	<b>8.919</b>	<b>8.916</b>	<b>10.984</b>	<b>8.849</b>	<b>8.936</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,1</b>

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2022 t.o.v. 2021 (in %)	Evolutie 2022 t.o.v. 2017-2018-2019-2021 (in %)
<b>1-24 jaar</b>	<b>621</b>	<b>567</b>	<b>531</b>	<b>515</b>	<b>555</b>	<b>573</b>	<b>3,20%</b>	<b>0,80%</b>
<b>25-44 jaar</b>	<b>2.259</b>	<b>2.192</b>	<b>2.129</b>	<b>2.175</b>	<b>2.275</b>	<b>2.247</b>	<b>-1,20%</b>	<b>1,50%</b>
<b>45-64 jaar</b>	<b>13.681</b>	<b>13.639</b>	<b>13.139</b>	<b>13.950</b>	<b>13.373</b>	<b>13.176</b>	<b>-1,50%</b>	<b>-2,10%</b>
<b>65-74 jaar</b>	<b>17.208</b>	<b>17.615</b>	<b>17.690</b>	<b>20.170</b>	<b>19.421</b>	<b>19.130</b>	<b>-1,50%</b>	<b>6,40%</b>
<b>75-84 jaar</b>	<b>29.575</b>	<b>29.334</b>	<b>28.244</b>	<b>33.562</b>	<b>30.035</b>	<b>30.249</b>	<b>0,70%</b>	<b>3,20%</b>
<b>85+ jaar</b>	<b>45.858</b>	<b>46.857</b>	<b>46.586</b>	<b>56.106</b>	<b>46.290</b>	<b>50.824</b>	<b>9,80%</b>	<b>9,50%</b>

# DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION ET PLAN DE FORMATION ANNUEL

**Chaque travailleur bénéficie d'un droit individuel à la formation dans le cadre du deal pour l'emploi. Ce droit sera de minimum quatre jours en 2023 et cinq à partir de 2024. Par ailleurs, chaque entreprise d'au moins vingt travailleurs doit présenter chaque année un plan de formation au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale. Ce plan doit contenir une liste de formations et porter l'attention nécessaire aux groupes à risque. Cette nouvelle réglementation entre en vigueur le 1er septembre 2022.**

## DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

### DE COMBIEN DE JOURS DE FORMATION S'AGIT-IL ?

Le droit actuel à la formation de cinq jours en moyenne, octroyé dans le cadre de la loi concernant le travail faisable et maniable, est réformé et passe à un droit individuel à la formation de cinq jours par année et par travailleur à temps plein à partir de 2024. En 2023, un minimum de quatre jours par an et par travailleur à temps plein sera appliqué.

Pour les travailleurs qui ne travaillent pas à temps plein et/ou dont le contrat de travail ne couvre pas l'année civile complète, le nombre de jours de formation est déterminé au prorata.

### POUR QUELLES ENTREPRISES EST-CE OBLIGATOIRE ?

- Vous occupez moins de dix travailleurs? Dans ce cas, vous ne devez pas tenir compte de cette obligation légale.
- Vous occupez au moins dix, mais moins de vingt travailleurs? Dans ce cas, l'obligation est limitée à un droit individuel à la formation de minimum un jour par an pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année.
- Vous occupez plus de vingt travailleurs? Dans ce cas, un travailleur occupé à

plein temps a droit à minimum quatre jours de formation par an à partir du 1er janvier 2023 et à minimum cinq jours de formation par an à partir du 1er janvier 2024.

### EN PRATIQUE

Le secteur auquel vous appartenez concrétise le droit à la formation dans une CCT. Si les partenaires sociaux ne le font pas, vous devez déterminer le droit à la formation par le biais d'un compte formation individuel. Ce compte formation est un formulaire qui contient un certain nombre de mentions obligatoires :

- l'identité du travailleur ;
- le régime de travail dans lequel le travailleur est occupé ;
- les commissions ou sous-commissions paritaires compétentes ;
- le crédit formation : pour un travailleur à temps plein, minimum quatre jours de formation par an en 2023 et minimum cinq jours de formation par an à partir de 2024 ;
- le nombre de jours de formation suivis et ceux restant à utiliser ou à reporter sur l'année suivante ;
- la trajectoire de croissance.

Conservez ce formulaire (papier ou électronique) dans le dossier personnel du travailleur.

### REMARQUES IMPORTANTES

- Vous êtes obligé d'informer vos travailleurs de leur crédit formation et de la manière dont ils peuvent le consulter par eux-mêmes. Au moins une fois par an, vous devez informer vos travailleurs du solde du crédit formation.
- Même si vous n'avez pas concrétisé le droit à la formation dans une CCT ou si vous n'avez pas prévu de compte formation individuel, le droit à la formation reste applicable aux travailleurs de votre entreprise. Pour un travailleur occupé à temps plein, il s'agit d'au moins quatre jours de formation par an à partir du 1er janvier 2023 et au moins cinq jours de formation par an à partir du 1er janvier 2024.
- Le solde de jours de formation non utilisés est reporté sur l'année suivante et, par période de cinq ans, qui commence au plus tôt le 1er janvier 2024, le travailleur doit avoir suivi en moyenne au moins cinq jours de formation par an. L'obligation de report s'applique également aux entreprises d'au moins dix, mais de moins de vingt travailleurs, chaque travailleur devant avoir bénéficié d'au moins un jour de formation par an en moyenne à la fin de chaque période de cinq ans.



- La loi prévoit également qu'en cas de licenciement non imputable au travailleur, ce dernier a le droit de prendre les jours de formation cumulés avant la fin du contrat de travail. L'employeur et le travailleur décident ensemble de ce qu'il advient de ces jours de formation et de la manière dont ils peuvent être pris.
- En cas de licenciement pour motif grave ou de démission du travailleur, ce dernier n'a pas le droit de prendre son crédit formation cumulé avant la fin du contrat de travail. Le crédit formation restant ne donne pas lieu à un allongement du délai de préavis ni à une augmentation de l'indemnité de rupture.
- Lorsque le délai de préavis est remplacé entièrement ou partiellement par une indemnité de préavis, ce crédit formation non utilisé a valeur d'avantage acquis en vertu du contrat. Il doit donc être inclus dans la base de calcul de l'indemnité de préavis.

- Les formations peuvent être suivies pendant les heures de travail normales ou en dehors de ces heures. Les formations suivies en dehors des heures de travail normales donnent droit au paiement du salaire normal, mais pas au sursalaire.

## ÉLABORATION OBLIGATOIRE D'UN PLAN DE FORMATION

### POUR QUELLES ENTREPRISES EST-CE OBLIGATOIRE ?

Les entreprises qui occupent minimum vingt travailleurs doivent élaborer un plan de formation au moins une fois par an, avant le 31 mars. En tant qu'employeur, vous devez soumettre ce plan pour avis au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, et ce pour le 15 mars au plus tard. ■■■

### EN PRATIQUE

- Lors de l'élaboration de votre plan de formation, tenez également compte des travailleurs qui bénéficient actuellement de peu d'opportunités de formation. Songez aux plus de 50 ans, aux travailleurs d'origine étrangère et aux travailleurs handicapés.
- Prévoyez des formations susceptibles de pallier la pénurie de candidats dans les métiers en pénurie de votre secteur.
- Prévoyez à la fois les formations formelles et informelles pour une période de minimum un an.
- Les (sous-)commissions paritaires peuvent fixer par voie de CCT les conditions minimales qu'un plan de formation doit contenir pour les employeurs qui relèvent de ce champ d'application.

# DUITSE BEGRAFENISONDERNEMERS NAAR TURKS CRISISGEBIED

**Zoals zoveel mensen in de hele wereld zien wij de verschrikkelijke beelden en berichten uit Turkije met grote verslagenheid en diep medeleven tegemoet. Duizenden mensen zijn omgekomen en talloze nabestaanden hebben verliezen geleden.**

De Federale vereniging van Duitse begrafenisondernemers en DeathCare Embalmingteam Germany e.V. zijn gestart met een noodhulpmissie.

Een team van specialisten voor het bergen van de overledenen in het aardbevingsgebied is vanuit de luchthaven van Frankfurt naar Turkije gereisd.

Na de zware aardbevingsramp op 06.02.2023 heeft het Deathcare Embalmingteam Germany e.V. (Deathcare), in solidariteit met het Bundesverband Deutscher Bestatter e.V. (BDB), onmiddellijk hulp aangeboden aan de Bondsrepubliek Duitsland en het consulaat-generaal van de Republiek Turkije. Het consulaat-

generaal van de Republiek Turkije verzocht vervolgens om acute noodhulp van Deathcare en verleende accreditatie.

Binnen een paar uur werd een eerste 16-koppig reactieteam samengesteld. Een vluchtcontainer met materiaal voor de eerste missie werd van de luchthaven Münster/Osnabrück naar de luchthaven van vertrek Frankfurt am Main vervoerd. Het eerste team is vertrokken naar Istanbul op 10 februari 2023.

Na een tussenstop in Istanbul landde het team in de late avond in het aardbevingsgebied Kahramanmaraş, waar zij voortaan hulp zullen bieden. Ter plaatse werd het team onmiddellijk verwelkomd

en geïnformeerd. De Turkse minister van Binnenlandse Zaken, Süleyman Soylu, heeft het missieteam persoonlijk ontvangen, besproken en uitdrukkelijk bedankt voor hun directe, onmiddellijke hulp.



“We helpen overal waar mensen ons nodig hebben. Nabestaanden en overledenen.” Markus Maichle, begrafenisondernemer en coördinator DeathCare Team, missie Turkije.

Op 15 februari 2023 is een nieuw team vertrokken om het eerste team af te lossen. DeathCare heeft in het verleden al waardevolle steun en hulp kunnen bieden in Turkije (aardbeving van 1999 in Gölcük), in Taiwan en Thailand tijdens verschrikkelijke natuurrampen en ook tijdens de Germanwings ramp in Frankrijk in 2015. Overal waar rampen mensen met de dood confronteren, biedt DeathCare wereldwijd gratis hulp. Het team bestaat uitsluitend uit vrijwilligers die verschillende speciale opleidingen hebben gevolgd. Het team bestaat dus hoofdzakelijk uit artsen, forensische deskundigen, psychologen en gediplomeerde begrafenisondernemers met een specialisatie als balsemer (thanatopracteur).

Alle teamleden zijn vanuit hun dagelijks werk vertrouwd met de onderwerpen dood en rouw. Door hun hulp worden niet alleen de overleden slachtoffers professioneel, deskundig en met het nodige respect verzorgd, maar worden bovendien de levensreddende en ondersteunende hulporganisaties zowel psychisch als fysiek ontlast. De missies zijn hulp voor de slachtoffers, de familieleden van de slachtoffers, de hulpverleners en de regeringen.

Het DeathCare team is een samenwerkingspartner van het Duitse Rode Kruis. Verschillende actieve helpers zijn reeds door het Duitse Rode Kruis opgeleid tot buitenlandse afgevaardigden. Dit soort vrijwillige hulp is uniek in de wereld. Het team beschikt over eigen gereedschap, uitrusting en materiaal.

Deze bijstand voor overleden slachtoffers - behandeling van dode lichamen - omvat:

- Professionele behandeling en bijstand bij het terugvinden van de slachtoffers
- Desinfectie en/of conservering (balseming) van de slachtoffers
- Reconstructie van de slachtoffers
- Hulp bij de identificatie van slachtoffers
- Hygiënisch advies / ondersteuning voor de helpers

- Advies over het opbaren van de overledene
- Advies over de begrafenis van de overledene
- Advies over het vervoer van de overledene
- Coördinatie van de ontsmetting - opbaring van de overledene - vervoer
- Advies / planning van massagraven

### OVER DEATHCARE EMBALMINGTEAM DUITSLAND E.V.

DeathCare is een humanitaire hulporganisatie die wereldwijd haar deskundige hulp direct ter plaatse aanbiedt bij ongevallen en rampen. De waardige en professionele verzorging van overledenen en de gevoelige en respectvolle behandeling van de rouwende nabestaanden staan centraal. Om dit te waarborgen werd in 2005 de vereniging DeathCare Embalmingteam Germany e.V. opgericht.

De hulpdiensten van DeathCare omvatten het desinfecteren en balsemen van de slachtoffers, het reconstrueren en helpen bij de identificatie, het assisteren bij het bergen van de doden en het geven van hygiënisch advies en ondersteuning aan de helpers. Zo kunnen niet alleen de overledenen in het rampgebied professioneel en deskundig worden verzorgd - het vrijwilligerswerk van de Duitse begrafenisondernemers ontlast ook andere hulporganisaties ter plaatse psychisch en fysiek.

Het team heeft al bij talrijke internationale missies kunnen helpen: in 1999 na zware



aardbevingen in Turkije en Taiwan, in 2004/2005 na de tsunami in Thailand, enz.

### VRIJWILLIGERS

Alle actieve leden van het DeathCare Embalmingteam Germany e.V. werken op vrijwillige basis, zowel in het veld als in de administratie. Voor deze inzet is onze organisatie onderscheiden met de “International Funeral Award”.

Om die reden hebben zij financiële steun nodig voor uitrusting en materiaal en voor de noodzakelijke snelle logistiek in het kader van komende missies. Je kan helpen met het DeathCare Embalmingteam e.V. (<https://www.deathcare.de/>) te ondersteunen in haar belangrijke taken door te doneren of ondersteunend lid te worden. Stuur je lidmaatschapsaanvraag naar : [maecherle@deathcare.de](mailto:maecherle@deathcare.de).

Of doneer via :  
Sparkasse Hannover  
DE0225 0501 8009 1030 6362  
BIC: SPKHDE2HXXX ■■■



# Nouvelles tendances dans le secteur funéraire

**Les tendances observées dans le secteur funéraire sont le reflet des développements de la société.**

Les gens font de plus en plus entendre leur voix. Cette tendance s'étend aussi au secteur funéraire. L'entrepreneur de pompes funèbres reste le spécialiste, considéré comme l'allié créatif des proches, notamment dans le règlement anticipé des obsèques.

## ANTICIPATION DES OBSÈQUES

C'est une tendance qui s'accélère ces dernières années. Nombreux sont ceux qui veulent faciliter la tâche de leurs proches en anticipant leurs funérailles. Il s'agit souvent de personnes qui ont elles-mêmes été amenées à régler des funérailles à un moment difficile sur le plan émotionnel et qui veulent épargner ce stress à leurs proches.

## OBSÈQUES ÉCOLOGIQUES

Alors qu'autrefois, les obsèques se voulaient classiques et se limitaient à l'inhumation ou à la crémation, une demande de sépultures alternatives écologiques durables se fait jour. Les gens se soucient de réduire leur empreinte écologique de leur vivant, mais aussi après leur mort. Les urnes dégradables, les cercueils dégradables, le linceul, l'inhumation dans un cimetière naturel, ... ont le vent en poupe. Les demandes de transport alternatif, à bicyclette ou en calèche, se multiplient. Les cimetières deviennent aussi plus verdoyants sous l'effet du ramollissement du sol, et se transforment en espaces verts publics de commémoration. L'idée sous-jacente est que la grisaille environnante accentue les émotions négatives qui entourent un décès, tandis qu'un environnement coloré et un pré fleuri offrent

une biodiversité qui accroît la satisfaction des proches. Les espaces verts sont aussi des havres de paix qui ont leur place dans un cimetière.

L'entrepreneur de pompes funèbres devra se tenir informé des méthodes funéraires écologiques. Aujourd'hui et demain, le secteur funéraire sera un interlocuteur de poids dans ce contexte écologique.

## NI FLEURS NI COURONNES

Dans un souci écologique, il est de plus en plus fréquent de renoncer aux fleurs et aux couronnes lors de ses obsèques. Les fleurs sont cultivées à grande échelle à l'aide de pesticides chimiques destinés à lutter contre les maladies et les insectes. En outre, elles sont souvent cultivées dans des serres chauffées. Ce qui est considéré comme une atteinte grave à l'environnement. Enfin, le transport des fleurs dans des camions dont les émissions sont nuisibles à l'environnement est remis en cause.

## LE DEUIL EN LIGNE

Il est exceptionnel que l'on commande encore des centaines de faire-part de décès. Où est le temps où le village entier recevait un faire-part dans sa boîte aux lettres au décès de l'un de ses habitants? La tendance actuelle est de diffuser un faire-part de décès sur les médias sociaux, ce qui permet de présenter ses condoléances en ligne. Les faire-part publiés sur le site internet de l'entrepreneur de pompes funèbres peuvent être consultés par voie électronique, toujours selon les souhaits de la famille bien sûr.

## EN TOUTE INTIMITÉ

Les funérailles se déroulent de plus en plus souvent dans l'intimité. Si cette tendance se dessinait déjà avant la Covid19, elle a été accélérée par la pandémie.

Il y a toujours des obsèques auxquelles les membres de la famille et les amis sont nombreux à assister. Tout dépend des souhaits des proches (ou du défunt). Certains proches parents se sentent mieux en petit comité, d'autres préfèrent être entourés de nombreux membres de la famille et amis.

## AUGMENTATION SENSIBLE DU COÛT DES OBSÈQUES

La crise énergétique, les hausses de prix chez les fournisseurs, les frais de personnel sont autant d'éléments qui pèsent sur la facture des funérailles.

D'une part, le nombre de funérailles organisées par les CPAS est en hausse, alors que d'autre part, les proches souhaitent régler eux-mêmes les obsèques et demandent un plan de remboursement à l'entrepreneur de pompes funèbres.

Cette situation n'est pas simple, ni pour les proches ni pour l'entrepreneur de pompes funèbres, qui avance de nombreux frais. Cette situation est préoccupante pour plusieurs d'entre nous.

## LA COLLATION

La collation est une tradition particulièrement courante en Flandre. La famille et les amis se rassemblent pour commémorer le défunt. Les gens se parlent et évoquent des souvenirs autour d'une collation et d'une boisson, pour se soutenir mutuellement et soutenir la famille. Ce moment reste une étape importante des funérailles, même si nous constatons que la réception classique est délaissée au profit d'un restaurant ou d'une réception où sont proposés des mets végétariens et végan. Tout dépend du nombre d'invités et du budget. ■■■

*Vous avez découvert  
d'autres tendances nouvelles  
dans le secteur funéraire ?  
Parlez-en à [lieve@fonds320.be](mailto:lieve@fonds320.be)*



# EMPLOYER BRANDING

**Impossible d'y échapper : nous sommes confrontés à une véritable guerre des talents. Pour de nombreux secteurs, il est de plus en plus difficile de trouver du personnel qualifié. Notre secteur est lui aussi concerné. Depuis cette année, la fonction de collaborateur funéraire est d'ailleurs considérée comme en pénurie par le VDAB. Comment faire en sorte qu'une personne correctement formée ou motivée choisisse votre entreprise ? L'employer branding est là pour vous aider !**

## DE QUOI S'AGIT-IL ?

L'employer branding est né de la fusion entre le marketing et la gestion des ressources humaines. Il s'agit donc de la stratégie qui vous permet de façonner votre identité. Avec une mission forte et unique, mais

aussi avec vos visions et vos valeurs, vous pouvez vous distinguer de la concurrence. Pour faire simple, l'employer branding définit l'identité d'une entreprise et montre au monde extérieur qu'il s'agit d'un environnement de travail agréable.

## QU'EN EST-IL POUR VOTRE ENTREPRISE DE POMPES FUNÈBRES ?

La principale raison est évidente : un employeur attrayant trouvera plus facilement le talent adéquat. Votre

employer branding est bon ? Vous attirerez alors de bons candidats potentiels, et vous pourriez plus rapidement vos postes. Cela entraînera davantage d'implication et d'engagement, de sorte que vos collaborateurs fonctionnent à plein régime et vous restent fidèles. Des collaborateurs heureux et productifs assurent une meilleure prestation de services, ce qui donne des clients satisfaits et de meilleurs résultats pour l'entreprise. Les entreprises de pompes funèbres, petites ou grandes, ont tout intérêt à avoir un employer branding de qualité. Les petites entreprises peuvent en général offrir une meilleure fiabilité et une sécurité d'emploi plus grande, et jouer la carte de leur localisation.

## EMPLOYER BRANDING ET CULTURE DE L'ENTREPRISE

Employer branding et culture de l'entreprise vont de pair.

La culture de l'entreprise est la récolte et le résultat des normes et des valeurs d'une entreprise. La direction en extrait une stratégie et des conditions de travail, appliquées à l'ensemble de l'entreprise. Cette stratégie peut être aussi formelle qu'une déclaration stratégique, mais aussi informelle qu'une papote autour d'un café. Même les plus petites entreprises ont une culture, sans toutefois en avoir conscience.

## POURQUOI CONNAÎTRE ET FAIRE CONNAÎTRE LA CULTURE DE VOTRE ENTREPRISE ?

Lorsqu'un collaborateur découvre une culture d'entreprise qui cadre avec sa personnalité, et que la façon de travailler dans l'entreprise stimule la créativité et la productivité, il donnera le meilleur de lui-même et pourra évoluer. Une bonne adéquation avec la culture de l'entreprise fait que le collaborateur vient travailler chaque jour avec plaisir. À défaut, ce travail ne sera qu'une corvée, voire pire.

## INTERNE ET EXTERNE

L'employer branding externe cible tout ce qui se déroule en dehors de l'entreprise.

En d'autres termes, cela concerne la relation entre votre entreprise de pompes funèbres et la société, les collaborateurs et les clients.

Votre employer branding porte ici sur le recrutement de nouveaux collaborateurs. Les initiatives externes s'adressent donc au groupe cible des nouveaux candidats (potentiels).

L'employer branding vise tout ce qui se déroule dans l'entreprise, et donc votre relation avec vos collaborateurs. Conserver les bons collaborateurs est essentiel. L'employer branding vous permet de garder vos collaborateurs, d'améliorer leur productivité et d'assurer la réussite de votre entreprise.

Vous devez pour cela réfléchir aux façons possibles d'accroître la satisfaction de vos collaborateurs. Posez-vous donc les questions suivantes, qui sont importantes:

- Qu'est-ce qui motive nos collaborateurs?
- Comment faire en sorte que nos collaborateurs s'identifient à notre entreprise ?
- Quelle serait la culture d'entreprise bénéfique à nos principales valeurs ?

Ces deux objectifs doivent être traités simultanément. Une entreprise ne peut d'ailleurs laisser une impression positive à l'extérieur que si tout va bien à l'intérieur.

## COMMENT FAIRE ?

Quelle est l'essence de l'employer branding ? Vos collaborateurs. Ils doivent en fin de compte vous percevoir comme un employeur attrayant. Faites donc en sorte que ce que vous leur proposez réponde à leurs attentes.

Un employer branding réussi est un travail sur mesure. Il n'est pas toujours facile de considérer chaque collaborateur comme un individu. Et pourtant, les possibilités sont nombreuses :

- Rémunération : permettez à vos collaborateurs de donner leur avis sur la composition de leur enveloppe salariale, par le biais d'un plan cafétéria

par exemple. Un tel plan permet à vos collaborateurs de bénéficier d'un budget pour choisir certains avantages extralégaux. Ils sont alors libres de choisir des options qui leur conviennent, et comme ils peuvent refaire ce choix chaque année, ils peuvent l'adapter en fonction des changements dans leur vie.

- Contenu du travail : veillez à une adéquation entre les talents de vos collaborateurs et les besoins de votre entreprise. Réorientez si nécessaire. Un collaborateur peut par exemple exercer une autre tâche en raison de son expérience, de ses aptitudes et de son talent, tout en répondant à vos besoins.
- Modélisation de la fonction : permettez à votre collaborateur de façonner son travail. Il s'agit d'une méthode accordant à votre collaborateur la possibilité d'apporter de petites modifications à son travail, afin qu'il en tire davantage d'énergie ou que cela lui en coûte moins. Ces adaptations émanent du collaborateur et sont d'une nature telle qu'il peut les exécuter sans autorisation. Ces changements sont possibles sans perdre les objectifs de l'équipe ou de l'entreprise de vue, et sans porter préjudice aux collègues.
- Lieu et horaire de travail : les horaires flottants et le télétravail vous permettent d'accorder davantage de liberté à vos collaborateurs, tout en favorisant un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Offre de formations : investissez dans le développement de vos collaborateurs pour les motiver, leur permettre de se développer et de mieux gérer les évolutions techniques et autres du marché.

Un employeur attrayant est un employeur qui se soucie de l'individu et de la liberté de choix. ■■■

# DE ARBEIDSDEAL IS EEN FEIT

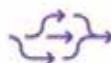
De wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen werd op 9 november gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. In deze wet staan de maatregelen die getroffen werden in het kader van de arbeidsdeal. De maatregelen uit deze deal zouden ons land tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80% moeten opleveren. We bundelden de nieuwe maatregelen op basis van 4 pijlers.



Meer ruimte voor  
een goede work-  
life balance



Meer en betere  
opleidingen



Een  
dynamischere  
arbeidsmarkt



Aanpassing van  
de arbeidsmarkt  
aan de digitale  
economie

## 1. MEER AANDACHT VOOR DE WORK-LIFE BALANCE

### HET VARIABELE WERKROOSTER

De werkgever moet zijn deeltijdse medewerkers die met een variabel uurrooster werken, minstens 7 werkdagen op voorhand op de hoogte stellen van hun uurrooster. Momenteel is dat 5 werkdagen.

#### Wat betekent dit voor jou?

Sectoraal kan deze verwittigingstermijn al ingekort zijn en kan je gebruik blijven maken van deze kortere termijn, tenzij de sector beslist om toch de algemene regeling te volgen.

Heeft u deeltijdse werknemers, dan is een aanpassing van het arbeidsreglement nodig.

### DE VIERDAGENWEEK EN WISSELENDE WEEKREGIMES

Een medewerker kan ervoor kiezen om

zijn arbeidstijd niet over de gebruikelijke 5 dagen maar over 4 dagen te spreiden. Of hij kan opteren om het weekregime aan te passen aan zijn privé-situatie. Medewerkers in een co-ouderschapsysteem kunnen bijvoorbeeld de ene week meer werken om dan in de week dat de kinderen bij hen vertoeven net meer tijd met hun kroost door te brengen.

#### Wat betekent dit voor jou?

Het invoeren van deze alternatieve arbeidstijdssystemen is geen verplichting. Het is aan jou als werkgever om het arbeidsreglement aan te passen met de nieuwe uurroosters (tot 9,5 uur per dag) als je deze nieuwe regimes voor je medewerkers wil voorzien. Uurroosters tot 10 uur per dag zullen waarschijnlijk ook ingevoerd kunnen worden via een ondernemings-cao. Een medewerker kan schriftelijk vragen om gebruik te maken van de vierdagenwerkweek of de wisselende weekregimes en je kan tot een schriftelijke overeenkomst (standaardclausules) komen voor maximum 6 maanden (verlengbaar).

Wil je toch niet ingaan op deze vraag van je medewerker, moet je hem binnen de maand informeren over de reden. Weet dat deze medewerkers beschermd zijn tegen ontslag, tenzij om een reden die niets met deze arbeidstijdssystemen te maken heeft. Let op: indien u dit invoert, kan er geen sprake meer zijn van grote flexibiliteit.

### DE DECONNECTIE

Je medewerkers hebben het recht om offline te zijn. De arbeidsdeal stelt dat je van je medewerkers niet mag verwachten dat ze altijd ter beschikking staan en hun mailbox constant in de gaten houden.

#### Wat betekent dit voor jou?

Voor kleine werkgevers is er geen verplichting om dit te voorzien. Zo geldt het recht enkel in ondernemingen met meer dan 20 werknemers. Een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement zullen de spelregels van connectie en deconnectie moeten vastleggen. De basis van deze bedrijfsregels zullen bij wet worden vastgelegd in een minimumkader.

## 2. MEER EN BETERE OPLEIDING VOOR MEDEWERKERS

### MEER EN BETERE OPLEIDINGEN VOOR MEDEWERKERS EN OPLEIDINGSPLAN

Elke werknemer krijgt een individueel recht op opleiding. Tot nu toe was het recht op opleiding collectief en bestond het uit een gemiddeld aantal dagen opleiding per voltijdse equivalent, verdeeld in de onderneming. Voortaan is het een individueel recht dat geldt voor elke werknemer.

In een onderneming met minstens 20 werknemers, zal het aantal opleidingsdagen 5 per jaar en per voltijdse werknemer bedragen. Dit quotum van 5 dagen zal effectief gelden vanaf 2024 en 4 dagen bedragen in 2023. Telt de onderneming

tussen de 10 en de 20 werknemers, zal dit recht gelijk zijn aan een dag per voltijdse werknemer en per jaar.

Daarnaast moet elk bedrijf met minstens 20 werknemers elk jaar een opleidingsplan voorleggen aan de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging. Dat plan moet een lijst bevatten met opleidingen en meteen vermelden voor wie de opleidingen bedoeld zijn.

### Wat betekent dit voor jou?

Je moet erop toe zien dat de werknemers effectief het aantal opleidingsdagen kunnen genieten. Het lijkt erop dat zowel interne als externe opleidingen daarvoor in aanmerking zullen komen. Vergeet wel niet deze individuele opleidingsdagen ook op te nemen in je sociale balans.

Voor werkgevers met meer dan 20 werknemers moet er jaarlijks een opleidingsplan neergelegd worden, en dit ten laatste op 31 maart.

## 3. EEN DYNAMISCHERE ARBEIDSMARKT

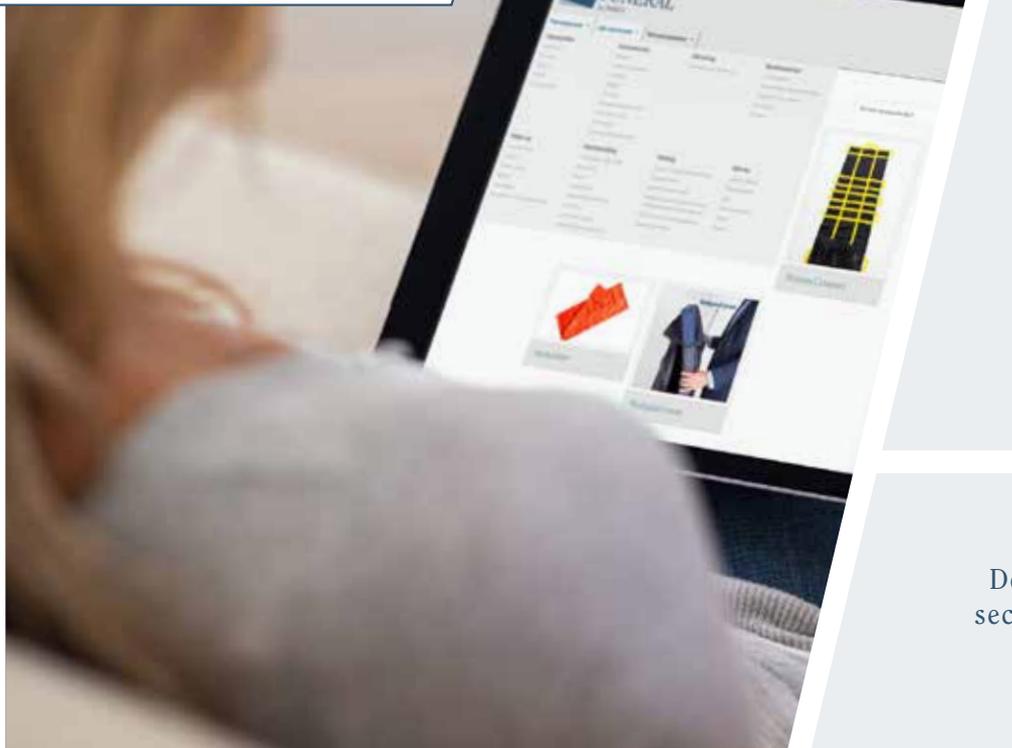
### HET TRANSITIETRAJECT

We weten allemaal dat medewerkers bij een ontslag niet altijd meer even gemotiveerd zijn om hun job te blijven uitoefenen.

Daarom wordt de mogelijkheid voorzien om een werknemer al tijdens zijn opzegtermijn bij een andere werkgever aan de slag te laten gaan.

### Wat betekent dit voor jou?

Via een uitzendkantoor of de VDAB kunnen de ex-werkgever en toekomstige werkgever met elkaar in contact komen. De ex-werkgever blijft dan wel het loon betalen tijdens de volledige opzegtermijn, maar zal dit kunnen doorrekenen aan de nieuwe werkgever. Het is de bedoeling



New

## KWALITEITSPRODUCTEN VOOR OVERLIJDENDE ZORG & OVERDRACHT

Thanatopraxie	Kledij
Vloeistoffen	Trolleys
Instrumenten	Lijkzakken
Make – up	Transfer lichamen
Uitrusting	Verpleegkundige tafels
Injectie	Kist accessoires

Deze site is opgezet door specialisten uit de sector en brengt de beste en meest geschikte producten voor uw bedrijf samen

om de nieuwe medewerker bij de nieuwe werkgever dan ook effectief een contract van onbepaalde duur krijgt. Lukt dat toch niet, dan krijgt de werknemer een schadevergoeding.

### OPZEGTERMIJNEN ACTIVEREN

De arbeidsmarkt moet dynamischer worden en daarom voorziet de regering in een opsplitsing van de lange opzegtermijnen (minstens 30 weken). Een derde ervan kan omgezet worden in outplacement of opleiding en wordt gefinancierd met werkgeversbijdragen.

### Wat betekent dit voor jou?

Het bestaande systeem waarbij een werknemer in het geval van een verbreking outplacement geniet en de werkgever daarvoor 4 weken loon in mindering kan brengen van de verbrekingsvergoeding, wordt nu fel verruimd en anders gefinancierd.

### DIVERSITEIT, DISCRIMINATIE EN KNELPUNTBEROEPEN

Om de werkgelegenheidsgraad op te krikken wil de overheid er alles aan doen om alle mogelijke arbeidskrachten effectief

aan het werk te zetten. Diversiteit is in dit verhaal zeker belangrijk en daarom zal de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid dit strikter opvolgen per sector. Ook willen de regeringen van ons land meer werk maken van de oplijsting van knelpuntberoepen. Hierdoor zullen ze beter zicht krijgen op de oorzaken en mogelijk oplossingen.

### Wat betekent dit voor jou?

Mocht de diversiteitsgraad in je onderneming fel afwijken van de 'norm' binnen je sector, zal de overheid vragen om een actieplan op te stellen die dit kan verhelpen.

## 4. EEN MEER DIGITALE ARBEIDSMARKT

### LONEN VANAF 1 JANUARI 2023 SALAIRES A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023

Ervaring (in jaren Expérience (en années))	Cat 1		Cat 2		Cat 3	
	Arbeiders Ouvriers	Bedienden Employés	Arbeiders Ouvriers	Bedienden Employés	Arbeiders Ouvriers	Bedienden Employés
0	12,21	2.061,56	12,52	2.244,26	13,62	2.489,56
1	12,30	2.100,65	12,75	2.290,62	13,92	2.547,11
2	12,42	2.139,17	13,00	2.336,90	14,20	2.604,54
3	12,55	2.177,89	13,24	2.383,29	14,48	2.662,01
4	12,66	2.216,76	13,46	2.429,33	14,73	2.719,35
5	12,75	2.235,13	13,58	2.475,84	15,04	2.776,77
6	12,87	2.248,92	13,67	2.522,02	15,31	2.834,19
7	12,99	2.283,42	13,88	2.568,50	15,60	2.891,58
8	13,11	2.317,89	14,07	2.614,79	15,87	2.948,92
9	13,22	2.352,51	14,28	2.661,10	16,17	3.006,51
10	13,31	2.387,16	14,50	2.707,34	16,44	3.063,75
11	13,38	2.416,11	14,67	2.743,93	16,67	3.112,18
12	13,48	2.445,14	14,85	2.780,19	16,89	3.160,31
13	13,55	2.474,41	15,03	2.816,67	17,09	3.208,52
14	13,55	2.503,12	15,22	2.853,26	17,33	3.256,80
15	13,55	2.532,21	15,36	2.889,78	17,55	3.305,18
16	13,55	2.541,69	15,44	2.900,33	17,60	3.322,25
17	13,66	2.551,08	15,49	2.910,85	17,67	3.339,45
18	13,88	2.560,62	15,54	2.921,23	17,73	3.356,62
19	14,07	2.570,20	15,61	2.931,86	17,80	3.373,68
20	14,30	2.589,15	15,72	2.952,60	17,95	3.373,68

### SOEPELER AVONDWERK IN E-COMMERCE

De regering biedt de mogelijkheid aan e-commercebedrijven om vlotter werknemers in te zetten na 20 uur. Op die manier kunnen Belgische e-commerce-ondernemingen concurrentieel zijn met de buurlanden.

### Wat betekent dit voor jou?

Aangezien onze sector niet valt onder e-commerce, is dit niet van toepassing.

### PLATFORMECONOMIE

Medewerkers in de platformeconomie (Deliveroo, Uber...) zijn meestal als zelfstandigen aan de slag. Voortaan bestaat er een weerlegbaar vermoeden dat zij het statuut van werknemer hebben, als van de lijst van 8 criteria (die in de arbeidsdeal staan), er 3 vervuld zijn. Dat vermoeden is weerlegbaar op basis van de algemene criteria die gebruikt worden om schijnzelfstandigheid of schijnwerknemerschap uit te sluiten. Dit is dezelfde aanpak die ook al geldt voor andere risicosectoren die de overheid vastlegde in het verleden. Voor iedere medewerker moet het platformbedrijf ook een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

### Wat betekent dit voor jou?

Ook deze maatregel heeft geen betrekking op onze sector. ■■■

# FUNETIME

## Beheer van uitkeringen en arbeidsovereenkomsten voor werkgevers en werknemers van de Belgische begrafenissector

FuneTIME is een dienst van FUNEBRA ontwikkeld voor en door de verschillende lokale of provinciale federaties en verenigingen van begrafenisondernemers in België. Het programma kan gratis gebruikt worden door alle leden van Funebra, van wie de lidmaatschapsbijdrage in orde is. Niet aangesloten bedrijven hebben toegang tot FuneTIME voor een jaarlijks bedrag van 181 euro inclusief btw.

FuneTIME voldoet aan de eisen van de nieuwe CAO (collectieve arbeidsovereenkomst), met name voor gelegenheidswerknemers.

FuneTIME helpt u bij het opstellen van arbeidsovereenkomsten en het opvolgen

van de prestaties van uw werknemers. U kunt ook uw vacatures op FuneTIME.be plaatsen.

U vindt tevens een arbeidsreglement dat aangepast is aan onze sector. Al deze documenten kunt u aan uw noden aanpassen.

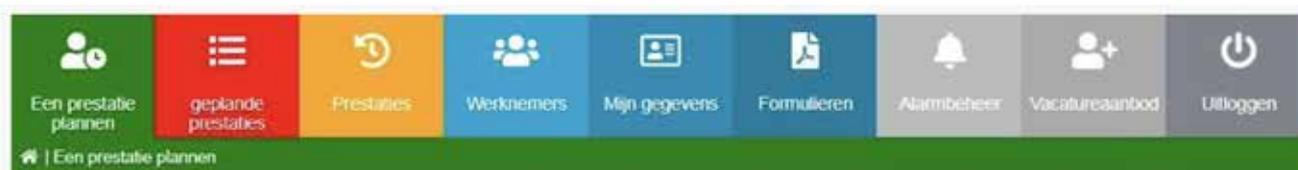
FuneTIME zorgt voor de aangiften DIMONA IN en DIMONA OUT. De prestaties van de gelegenheidswerknemers kunnen rechtstreeks op het Dimona-dossier worden geraadpleegd door het sociaal secretariaat.

De gelegenheidswerker accepteert de opdracht die wordt aangeboden door de werkgever, waardoor de Dimona in werking treedt. Aan het einde van de

dienst klokt de medewerker uit, hetzij per sms, hetzij door op de link te klikken. De werkgever bevestigt het einde van de dienst en de Dimona sluit automatisch, conform de nieuwe regelgeving.

FuneTIME stelt waarschuwingen in wanneer uw werknemer vergeet te reageren op het verzoek van de werkgever, want het aanvaarden van de taak staat gelijk aan inklokken. Aan het einde van de dienst moet de werknemer uitklokken. De meeste prestaties worden bevestigd per e-mail en/of SMS

In geval van fouten kunt u deze zelf rechtzetten. U hoeft zich derhalve geen zorgen meer te maken, want u bent volledig in orde in geval van inspectie door de RSZ. ■■■■



### Een prestatie invoeren is heel eenvoudig.

1. kies uw werknemer uit de lijst
2. voer de datum van de prestatie in
3. gepland aanvangsuur
4. vermoedelijk einduur
5. plaats waar de prestaties aanvangt

Indien nodig:

1. de naam van de overledene
2. een verklarende tekst
3. een overzicht van de uit te voeren taken

Aangezien de uit te voeren taken dezelfde kunnen zijn voor meerdere werknemers (bv. 4 dragers en een chauffeur), hebben we voorzien in de mogelijkheid om

# BRUMAGNE MOTORS

www.brumagnemotors.be



## K2 VEHICLES



Pacifica



Traverse CT



Escalade ESV



## MK Coach



Grand Legacy Limited



Grand Legacy



## Mercedes-Benz



Classe V



Vito Grand Tourer

### BRUMAGNE MOTORS & EAGLE COACH EUROPE

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

#### Wallonie

Olivier Brumagne: +32 (0)10 841 811

#### Vlaanderen

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

Avenue Mercator 3b - 1300 Wavre  
www.brumagnemotors.be

# BRUMAGNE MOTORS

www.brumagnemotors.be



Cadillac XT5 Echelon 2023



Cadillac XT5 Kingsley 2023



Cadillac XT5 Heritage 2023



Cadillac XT5 Renaissance 2023

## BRUMAGNE MOTORS & EAGLE COACH EUROPE

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

### Wallonie

Olivier Brumagne: +32 (0)10 841 811

### Vlaanderen

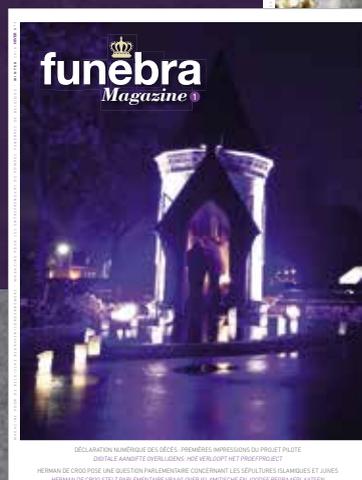
Emmanuel Loits: +32(0)478 63 66 07

Avenue Mercator 3b - 1300 Wavre  
www.brumagnemotors.be

# 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](mailto:info@funebra.be) pour obtenir les tarifs publicitaires ou des informations complémentaires.

Voor advertentietarieven en meer informatie: [info@funebra.be](mailto:info@funebra.be)

## MODIFICATION DE TROIS DÉCRETS RELATIFS AUX SÉPULTURES, AUX FUNÉRAILLES ET AUX CRÉMATORIUMS

**Trois décrets relatifs aux sépultures, aux funérailles et aux crématoriums flamands ont été modifiés.**

Le 13 janvier 2023, le conseil des ministres flamand, sur proposition du vice-ministre-président Bart Somers, a approuvé un avant-projet de décret modifiant trois décrets:

- le décret du 16 janvier 2004 sur les funérailles et sépultures
- le décret du 12 juillet 2013 portant octroi de subsides pour bâtiments du culte, bâtiments destinés à l'exercice

public de l'assistance morale non confessionnelle et crématoriums

- le décret du 22 décembre 2017 sur l'administration locale.

Leur but est de procéder à une actualisation, de supprimer les subsides pour les crématoriums et d'autoriser la fondation et la gestion des crématoriums par des associations chargées de mission à participation privée.

À propos de cet avant-projet de décret de modification, l'avis du Comité de suivi flamand pour le traitement de données à caractère personnel, puis celui du conseil d'État, seront recueillis. ■■■

time and eternity  
**Aninco**  
since 1881

Belgian manufacturer  
of eco & quality coffins

[www.aninco.be](http://www.aninco.be)

Industrieweg 2 - 3990 Peer - Tel.: +32 11 31 11 20 - [info@aninco.be](mailto:info@aninco.be)

# THANATOPRAXIE

“GASGANGREEN (GASOPHOPING IN WEEFSEL) IN LIJKEN”:  
VROEGTIJDIGE IDENTIFICATIE VAN EEN ZICH RAZENDSNEL  
VERSPREIDEND FENOMEEN.

**Alleen al de gedachte eraan doet uitvaartadviseurs en thanatopracteurs beven. Stel je een onaangetast lichaam voor dat in een recordtijd uiteenvalt, waarbij het uitvaartpersoneel machteloos moet toekijken en het enorm moeilijk zal krijgen om aan de familie uit te leggen dat de presentatie van de geliefde overledene uiterst ingewikkeld zal worden.**

We hebben allemaal wel eens gehoord van “gasgangreen in lijken” en sommigen zijn het zelf al eens tegengekomen. Als we een keer met dit fenomeen worden geconfronteerd, vergeten we het nooit meer! De kenmerkende geur en het uiterlijk van een lichaam dat al wekenlang in staat van ontbinding verkeert, terwijl de overledene de dag ervoor waardig in een kist werd opgebaard, zorgt vaak voor verbijstering, zowel bij het uitvaartpersoneel als bij de familie. Daarom is de beheersing van het onderwerp noodzakelijk om correcte en duidelijke uitleg te geven aan de familieleden die, tenzij ze experts zijn in lijkontbinding, menen te weten dat een lichaam niet van de ene op de andere dag ontbindt. Normaal gezien hebben ze volkomen gelijk, behalve in het geval van gasgangreen!

Gasgangreen wordt veroorzaakt door een bacterie, *Clostridium perfringens* (voorheen *Clostridium welchii*). Bij levenden is deze anaërobe en sporenvormende groundbacterie in lichaamsdelen verantwoordelijk voor gasgangreen dat, indien niet tijdig behandeld (antibioticatherapie, debridement of amputatie), snel kan leiden tot de dood van de patiënt. Na de dood is ze net zo virulent. Ze deelt zich waarachtig elke 7 minuten en is extreem resistent tegen bactericides. Door haar werking zal het lichaam groen, zelfs zwart worden en een sterke karakteristieke geur afgeven. Het zal extreem opzwellen en uiteindelijk vloeibaar worden.

Wanneer een lichaam zo snel verandert, zijn er twee zaken waarmee rekening moet worden gehouden: het gezondheidsprobleem en de psychologische aanpak.

Het eerste lijkt voor de hand te liggen gezien de extreem snelle ontbinding van de overledene. In zo'n situatie moet snel worden gehandeld en dus een beroep worden gedaan op een thanatopracteur om in ieder geval het gezondheidsprobleem onder controle te krijgen en om, in het beste geval en afhankelijk van de toestand waarin het lichaam zich bevindt, de overledene in het uitvaartcentrum of thuis op te baren.

De psychologische aanpak heeft twee luiken. Het eerste luik betreft het onbegrip van de familie ten opzichte van dit “fenomeen” dat weinig bekend is bij het grote publiek en soms onhandig wordt uitgelegd door de uitvaartadviseur. Het tweede luik heeft te maken met de rechtvaardiging voor het inschakelen van een thanatopracteur (inclusief de kosten), waarbij er met betrekking tot de presentatie van de overledene in bepaalde gevallen van vergevorderde ontbinding geen garanties kunnen worden gegeven.

Uit ervaring heeft de thanatopracteur twee soorten klanten. Degenen die al vroeg bellen, namelijk vanaf de eerste tekenen van gasgangreen, en degenen die zich pas vragen beginnen te stellen wanneer het deksel van de kist opengaat.

De meest doorgewinterde personen zijn zonder twijfel getraind in thanatopraxie, terwijl anderen geen idee hebben wat gasgangreen is.

De eersten kregen de kans om dit onderwerp uitgebreid te bestuderen en erover te spreken, terwijl de laatsten het pas ontdekten door er in hun eigen uitvaartcentrum mee in aanraking te komen.

De noodzaak om al het uitvaartpersoneel te informeren hoeft niet meer aangetoond te worden. Dan kan namelijk iedereen de zichtbare tekenen van gasgangreen in lijken herkennen en vroegtijdig ingrijpen voordat de situatie onhandelbaar wordt.

Door kennis van de mogelijke oorzaken van dit fenomeen en met name van de concrete doodsoorzaak kan het begrafenispersoneel aanwijzingen herkennen. De aanwezigheid van deze groundbacterie, een verwant van de bacterie die verantwoordelijk is voor tetanus, is namelijk essentieel voor de vorming van ontbindingsgas. De eerste doodsoorzaak die de aanwezigheid van gasgangreen in een lijk laat vermoeden, is een landbouwoongeval in de ruime zin, d.w.z. met contact met de grond zoals een landbouwer die op een akker overlijdt, een jachtongeval, een verkeersongeval (vooral met de motorfiets), een persoon gevonden op “bevuilde” grond (op straat, in de kelder enz.) of een persoon die gevonden wordt in stilstaand water zoals steengroeven. Een tweede doodsoorzaak die gasgangreen in een lijk zou kunnen veroorzaken, is een recente chirurgische ingreep, voornamelijk in

het spijsverteringsstelsel, waardoor Clostridium naar de rest van het lichaam migreert.

Andere oorzaken, zoals antemortemgangreen, kunnen post mortem gegeneraliseerd gasgangreen in een lijk genereren. Daarnaast moet bijzondere aandacht worden besteed aan alle diepe wonden (schotwonden, meswonden, open fracturen, polytraumata enz.) en prik-gaten door het spuiten van drugs waardoor in de diepte een zuurstofloze omgeving ontstaat die bevorderlijk is voor de ontwikkeling van de bacterie.

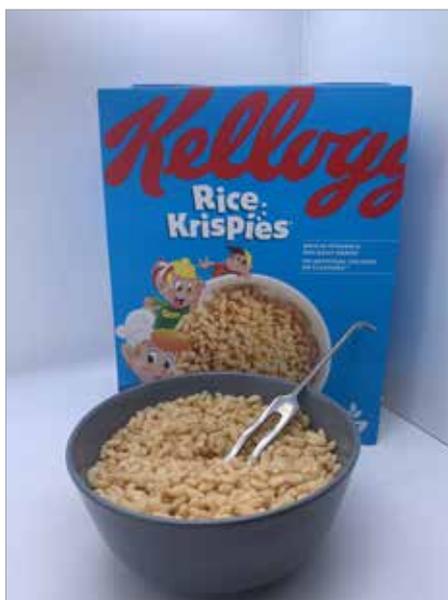
Evenzo doet diabetes, en meer in het bijzonder de behandeling ervan, inwendig een zure omgeving ontstaan die een broedplaats is voor Clostridium.



Bovendien is het indammen van een al vastgesteld gasgangreen vaak gevaarlijk en zijn de beschikbare middelen weinig effectief. Zo werken koelcellen (4 °C) te traag gezien de virulentie van Clostridium. Bovendien veroorzaakt het bevriezen van het lichaam andere problemen, met name op het moment van verbranding of ontdooiing. Tijdens de bevriezing zal de bacterie immers diep in de weefsels haar werk voortzetten, wat de situatie bij ontdooiing niet zal verbeteren\*.

Bovendien is het wettelijk en technisch zelden mogelijk om de overledene nog dezelfde dag te begraven of te cremen. De naasten hebben deze tijd trouwens nodig om tot rust te komen en aan de rouwverwerking te beginnen.

Anticiperen blijft dus de beste oplossing, want het is een illusie te denken dat het sluiten van de kist alle problemen zal oplossen!



Daarom is thanatopraxie vanuit sanitair oogpunt de meest effectieve oplossing. Het is echter noodzakelijk om te weten dat het niet altijd mogelijk is de overledene te presenteren. De behandeling van dit type lichaam is namelijk uiterst ingewikkeld, vereist veel tijd, ervaring en diverse balsemingsproducten. Dit brengt dus vaak extra kosten met zich mee voor de familie en leidt tot onbegrip waarom ze zouden moeten betalen voor een extra dienst zonder garantie dat ze de overledene nog eens kunnen zien, simpelweg om een "sanitair probleem" aan te pakken.

### PATHOGNOMONISCHE TEKENS

Sommige tekenen zijn pathognomonisch. Er zijn er acht in totaal en elk verdient het om gekend te zijn of herkend en onderzocht te worden.

1. Zwelling van de venae temporalis superficialis: de aanwezigheid van gas in het vaatstelsel is een teken van gasgangreen in een lijk. Zoals de meeste gassen, heeft ontbindingsgas de neiging om naar het oppervlak te migreren en zal het daardoor zichtbaar zijn op de slapen, aangezien deze

dun zijn en kaal bij het presenteren van een overledene. Evenzo zal ook de gezwollen externe halsader gemakkelijk zichtbaar zijn. Een simpele druk op de gezwollen ader maakt het mogelijk om aan de hand van de consistentie ervan het verschil vast te stellen tussen bloed en gas. Merk op dat na een ingreep elke aderswelling serieus moet worden genomen. Dit betekent immers altijd gasvorming op deze plaats, vaak in de vorm van een gasbel die na de behandeling is ontstaan. Deze situatie

kan gemakkelijk worden gecorrigeerd door de holtes opnieuw leeg te zuigen en een adstringerende holtevloeistof te gebruiken. Dit teken mag dus in geen geval over het hoofd worden gezien!

2. Zwelling van de hals, wangen en oogleden: ook deze delen die zichtbaar zijn tijdens de presentatie van de overledene moeten worden gecontroleerd. Het gas in de buik heeft de neiging om naar het hoofd te migreren en een zwelling van de hals, wangen en oogleden te veroorzaken; wat een onweerlegbaar teken vormt voor de aanwezigheid van gasgangreen.
3. Zwelling van de buik, het scrotum en de borst: de buik is een ruimte waarin zich systematisch en consequent gas ophoopt. Een gespannen buik en het geluid dat ontstaat door erop te kloppen (zoals een bonkend geluid van een botsende basketbal of van trommelgeroffel) wijst op de aanwezigheid van gas. Dit gas zal zich ook ophopen in het scrotum en de borst, die enorm zullen opzwellen.
4. De doorbloeding van de thorax en/of of de ledematen van het lijk: o.a. het postmortale veneuze netwerk geeft de meest duidelijke aanwijzingen. Het ontbindende bloed in de oppervlakkige aderen is zwart gekleurd. Dit teken verschijnt over het algemeen aanvankelijk op de thorax en de ledematen voordat het zich verspreidt.
5. Onregelmatigheid van de groene buikvlek: de groene buikvlek ontwikkelt zich doorgaans aan het oppervlak van de buik, in het rechter onderste kwart ter hoogte van de blindedarm. Echter ontwikkelt hij zich in het geval van gasgangreen op een onregelmatige manier, waarbij de gekende verspreidingspatronen niet optreden. Het is in het geval van gasgangreen niet ongebruikelijk om deze groenachtige verkleuringen te zien op de flanken, tussen de ribben, op de thorax en in de inguinale regio, en net niet op het rechter ondergedeelte van de buik waar hun ontwikkeling normaal gezien begint.

6. Desquamatie ("vervelling") en blaren: desquamatie is het resultaat van een enzymatische afbraak van de huid. Dit wordt gekenmerkt door flarden afgestorven epidermis. Dit fenomeen gaat vaak gepaard met de aanwezigheid van blaren (blaasjes onder de epidermis die etterig vocht bevatten), eerst gelokaliseerd in de caudaalwaarts liggende delen van de buik.
7. Sponsachtig weefsel en knisperend geluid: dit is ook een van de meest duidelijke aanwijzingen voor gasgangreen in een lijk. De weefsels worden door het aanwezige gas sponzig, wat gemakkelijk te herkennen is bij palpatie van de borst waar dit fenomeen meestal begint. Deze toestand gaat gepaard met een knisperend geluid (dat doet denken aan "Rice Krispies®"-rijstkorrels) dat vooral hoorbaar is bij incisies.
8. De groenachtige kleur en de karakteristieke geur: de groene kleur, die vroeger dan verwacht verschijnt, en een snelle verspreiding zijn kenmerkend voor ontbinding door gasgangreen. Daarnaast steunt een kenmerkende en direct herkenbare geur de vaststelling.

Wanneer al deze bovengenoemde symptomen aanwezig zijn, is de presentatie van de overledene ingewikkeld. Echter kan de ervaren thanatopracteur, wanneer slechts enkele van de symptomen aanwezig zijn, door zijn protocol aan te passen, een goed esthetisch en hygiënisch resultaat verkrijgen. Bepaalde symptomen kunnen de presentatie echter bemoeilijken, zoals vervelling van het aangezicht, waarvoor aanzienlijke make-up nodig is en specifieke technieken moeten worden toegepast. Het is dus van belang om de aanwijzingen van gasgangreen in een lijk vroegtijdig te detecteren om zo de behandeling te kunnen optimaliseren. Deze behandeling is immers ideaal als ze snel gebeurt.

Bovendien kan een balseming, wanneer ze zeer snel na de dood wordt uitgevoerd

en vóór de eerste zichtbare tekenen van de aanwezigheid van Clostridium, de bacteriën "vertragen" met een eenvoudige "standaard" behandeling. De Clostridium-bacterie kan zich dan slechts minimaal verder ontwikkelen. Het gas zal zich dan in de buik ontwikkelen, en wel geurloos en zonder kleurverandering van het lichaam. Dit gas zal daarna pas migreren naar het scrotum en aangezicht, waar het het meest zichtbaar zal zijn. Het is meestal mogelijk om dit probleem te verhelpen door de holtes opnieuw leeg te zuigen en een meer adstringerende holtevloeistof in te brengen.

Samenvattend kan worden gesteld dat gasgangreen de ergste toestand veroorzaakt waarin een overledene zich kan bevinden. Wanneer het optreedt doen zich twee problemen voor: de hygiënische omstandigheden en het onbegrip van de familie.

In vergevorderde gevallen is de behandeling van de overledene essentieel om de ontbinding tegen te gaan en een hygiënische toestand te garanderen (geur, kist die gaat lekken enz. vermijden). In gevallen van beginnend gasgangreen zal de presentatie van het lichaam uiteindelijk mogelijk zijn, maar het werk zal tijdrovend zijn voor de thanatopracteur. Het is daarom belangrijk om gasgangreen in lijken zo snel mogelijk op te sporen om het beste resultaat te kunnen garanderen. Bovendien zal de familie bij wie de overledene "onaangetast" was niet begrijpen dat hij of zij niet nog eens kan worden gezien, aangezien een zo snelle ontbinding voor leken niet te vatten is. Deze situatie vraagt dan ook veel psychologie van de uitvaartbemiddelaar om de situatie nuchter uit te leggen.

#### **Alain Koninckx**

Belgique Thanatopraxie bv  
Specialist in de voorbereiding van overledenen. ■■■■

*Dit onderwerp kan, net als ettelijke andere onderwerpen, ook worden aangevraagd als gedetailleerde en discussiebevorderende lezing. Een catalogus van lezingen is verkrijgbaar bij de auteur voor verenigingen, federaties, bedrijven, ...*

# UN PLAN POUR CONCURRENCE LOYALE

**Un plan pour une concurrence loyale (PCL) a été signé le 5/7/2017. Cet accord conclu entre les organisations syndicales et patronales détermine les mesures concrètes visant à lutter contre la fraude sociale dans les secteurs concernés et à promouvoir la concurrence loyale.**

**[https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Protocollen/FR/PCL/pcl\\_pompes\\_funebres\\_05072017\\_fr\\_1.pdf](https://www.siod.belgie.be/sites/default/files/Downloads/Protocollen/FR/PCL/pcl_pompes_funebres_05072017_fr_1.pdf)**

Suite à cet accord sectoriel, une check-list a été récemment établie avec le SIRS dans le but d'apporter plus de clarté et de transparence aux employeurs et aux travailleurs. Cette check-list devrait également leur permettre d'exercer une certaine forme de contrôle.

**<https://www.siod.belgie.be/fr/flipbook-wrapper/pompes-funebres>**

Les missions légales du SIRS sont les suivantes :

- Préparer la politique telle que définie par le Conseil des ministres en matière de lutte contre le travail illégal et la fraude sociale en exécution du plan stratégique et du plan d'action opérationnel;
- Orienter et mener des actions de prévention nécessaires à la mise en oeuvre de cette politique;

En Belgique, la lutte contre le travail illégal et la fraude sociale relève entre autres des compétences des inspections sociales fédérales :

- L'Inspection de l'Office national de sécurité sociale (ONSS)
- Le Contrôle des Lois sociales (CLS) du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale (ETCS)
- L'Inspection de l'Office National de l'Emploi (ONEM)
- Le Service du Contrôle Administratif (SCA) de l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI)
- La Direction Concurrence Loyale (ECL) de l'Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI)

Les cinq services fédéraux d'inspection sociale susmentionnés ont un certain nombre de compétences communes (par exemple DIMONA, LIMOSA, documents sociaux, etc.) et des compétences spécifiques au service (par exemple législation du travail, l'art. 30bis, réglementation du chômage, etc.).

## **POURQUOI CES DIRECTIVES SONT-ELLES IMPORTANTES ?**

Parce qu'elles offrent un cadre pratique et éthique pour la prise de décision et parce qu'elles inculquent le sens de la responsabilité. Une directive ressemble à une règle, mais est juridiquement moins contraignante car il peut y être dérogé si la situation le justifie.

Ces directives seront toutefois utilisées par les services d'inspection lors des contrôles. Les services d'inspection peuvent agir de leur propre initiative, ainsi que sur la base de plaintes, à la demande de l'auditeur du travail, etc. Les contrôles éclairs sont principalement de nature informative et préventive et sont publiés à l'avance sur le site web du SIRS et communiqués aux partenaires sociaux. Toutefois, les infractions graves et/ou répétées feront l'objet d'un procès-verbal. <https://www.siod.belgie.be/fr/fraude-sociale/controles-eclairs>

Un homme prévenu en vaut deux... ■■■

Johan Dexters, président



# DANK VOOR JULLIE VERTROUWEN IN 2021-2022 !

**Als sectorconsulent kom ik graag langs om te horen wat er goed loopt en wat er niet zo goed loopt in de begrafenissector. Ik luister ook graag waar jullie eventueel tegenaan lopen in jullie begrafenisonderneming.**

Graag wil ik alle begrafenisondernemers danken voor hun vertrouwen, hun gastvrije ontvangst en voor alle interessante gesprekken die ik mocht hebben. De openheid, de vriendelijkheid en de eerlijkheid tijdens die gesprekken heb ik als hartverwarmend ervaren.

## MAAR, WAT DOET EEN SECTORCONSULENT EIGENLIJK ?

Als sectorconsulent voer ik de opdrachten uit die in een convenant en addendum non-discriminatie afgesproken zijn tussen de Vlaamse Overheid en de Sociale Partners (vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers in de begrafenissector). Ik ben tewerkgesteld bij het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen dat van de Vlaamse Overheid subsidies ontvangt voor mijn tewerkstelling. Ik werk voor de begrafenissector sinds 14.06.2021.

De nadruk van het convenant 2021-2022 lag op :

- Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt
- Levenslang leren en werkbaar werk
- Non-discriminatie en inclusie

Het convenant en het addendum 2021-2022 werden goed afgesloten. De tussentijdse evaluatie in maart 2022 was zeer positief. De eindevaluatie zal binnenkort plaatsvinden.

## WAT MET DE TOEKOMST ?

Inmiddels hebben we een goedkeuring voor een verlenging van zes maanden en hebben we de eerste stappen richting een verlenging van twee jaar gezet via een pitch die door het Departement Werk en Sociale Economie positief werd onthaald. Dat wil zeggen dat we opdrachten kunnen uitvoeren van 01.01.2023 tot en met 30.06.2025.

In de verlenging van zes maanden en de daaropvolgende verlenging van twee jaar ligt de nadruk op volgende decretale thema's :

- Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
- Instroom, zijinstroom, doorstroom en retentie
- Levenslang leren en competentiebeleid
- Werkbaar werk
- Diversiteit en inclusie

## WAT HEBBEN WE GELEERD ?

Ten eerste hebben we geluisterd naar de knelpunten die jullie tegenkomen bij dagdagelijkse bezigheden :

- Soms is het moeilijk om een paritair comité aan te duiden (chauffeur, administratief medewerker, medewerker koffietafels, ...). Bij een vergissing zijn er problemen met de sociale inspectie
- Wanneer personeel een degelijke opleiding moet volgen, is er in België weinig aanbod
- Er is nood aan verschillende soorten opleidingen ; opbaren, postmortale make-up, tiltechnieken, Indesign, omgaan met agressie, voorganger, ceremoniemeester, ...
- Opleidingen bij een aantal Syntra en CVO zijn niet afgestemd op de werkvloer, er is een grote discrepantie tussen het werk en het geleerde
- Angst voor burn-out, afvlakken, nood aan psychische en emotionele ondersteuning
- Onduidelijke wetgeving, en vooral de politiereglementen per gemeente, er zit geen lijn in. Verschillen Vlaanderen, Brussels Hoofdstedelijk Gewest en Wallonië zijn vervelend. Verschillende taksen in gemeenten, waarom is er geen uniformiteit ?

- Vraag naar flexijobs
- Bezorgdheid over de toenemende diversiteit, wat gaat er gebeuren binnen 10, 20 jaar? Dat kan een moeilijkheid worden bij opvolging, zullen zij nog overleven ?
- Grote moeite om geschoold personeel te vinden
- Verloop van personeel is een probleem
- Personeel dat vertrekt omdat ze een hoger loon aangeboden krijgen bij een concurrent
- Stagiairs zijn welkom maar raken niet altijd bij een meer afgelegen begrafenisondernemer
- Praktische moeilijkheden bij stages (infrastructuur, momenten van stage soms niet op piekmomenten waardoor stage niet interessant is, kledij moeten aanschaffen)
- Onbegrip dat de begrafenissector ten tijde van corona geen prioriteit kreeg bij vaccinatie
- Onduidelijke en steeds veranderende informatie door de overheid ten tijde van corona maakte het bijna onmogelijk om een degelijke begrafenis te regelen. Het verdriet en het onbegrip van nabestaanden kwam bij de begrafenisondernemer terecht. Op de duur moest de begrafenisondernemer bijna beslissen wie erbij mocht zijn.
- Investerings tijdens corona kwamen erbij (maskers, ontsmettingsgels, beschermende kledij, plexiglas, ...)
- Er werd vroeger geïnvesteerd in grote aula's, er is (sinds corona) echter een tendens om een begrafenis te houden in intieme kring
- Thanatopraxie is wettelijk toegelaten in Wallonië, in Vlaanderen is er geen wetgevend kader
- Er zijn grote niveauverschillen in opleidingen (begrafenismedewerker, assistent en ondernemer) per provincie en per centrum



- Vraag naar thema-avonden rond wetgeving, paritaire comités, het waarborgfonds, goede praktijken, ...
- Gemeentebesturen die niet op de hoogte zijn van administratieve zaken zoals bijvoorbeeld repatriëring
- Het beboeten van een lijkwagen wanneer deze in dienst is om een overledene op te halen ; kan een lijkwagen geen prioritair voertuig zijn ?
- Ongerustheid over de verdwijning van de vestigingswet. Iedereen kan begrafenisondernemer worden ! Zal er nog voldoende kwaliteit zijn in de begrafenissector ?
- Documenten bij overlijden worden vaak niet correct ingevuld door de artsen
- Een aantal begrafenisonderneemsters geeft aan dat de begrafenissector vooral een mannenwereld is, zowel bij concullega's als bij nabestaanden die denken dat "de begrafenisondernemer" per definitie een man is

- De toenemende agressie is een probleem ; ruzie tussen nabestaanden, weigering van personen op een uitvaart, ...
- De energiecrisis
- De digitale revolutie in de sector; alles verloopt via sociale media (rouwbrieven, bidprentjes) en de onwetendheid rond de digitale nalatenschap van overledenen
- De stijgende personeelskosten
- Het toenemend aantal mensen die een begrafenis niet kunnen bekostigen, het moeilijker worden van het innen van de begrafenisfactuur
- De circulatieplannen in een aantal gemeenten is een waar probleem
- De tendens om bij een groep aan te sluiten, zullen kleine ondernemingen nog kunnen blijven bestaan ?
- De ongerustheid bij niet-opvolging door een volgende generatie
- Bij aanwerving is de functieclassificatie niet duidelijk en wat achterhaald

#### Ten tweede hebben we geleerd :

- De begrafenisondernemer is trots op zijn werk. Elke nabestaande een zo perfect mogelijke begrafenis bieden is ontzettend belangrijk
- Het opbaren van de overledene gebeurt met veel zorg. Ook na een ongeval, want de nabestaanden moeten waardig afscheid kunnen nemen
- De begrafenisondernemer blijft professioneel, maar het is soms moeilijk om één en ander te verwerken. Psychisch is het vaak zwaar, grenzen bewaken is een must
- Naast empathisch vermogen, is relativering en zin voor humor eigen aan vele begrafenisondernemers
- De zorgen wegnemen van de nabestaanden en het verantwoordelijkheidsgevoel dat hiermee samengaat is heel groot
- Alles is maatwerk. Zowel Jan met de pet als Jan met de hoge hoed wordt op gelijkaardige wijze geholpen.



# Gids na overlijden

## Handleiding voor nabestaanden

Roger Lathouwers

De nieuwe bijgewerkte uitgave van het boek is een gids voor alle nabestaanden.

*"Wij bieden uitvaartondernemers de mogelijkheid om de openingspagina van de Gids na overlijden te personaliseren. Zo worden uw gidsen een nuttige en gewaardeerde attentie voor de nabestaanden waarmee u in contact komt."*

Meer informatie of bestellen kan via:  
[info@innipublishers.com](mailto:info@innipublishers.com) of T. 056 36 32 09

**INNI**  
 GROUP

- De begrafenisondernemer heeft heel wat mensenkennis
- De zakelijke kant is belangrijk, wordt niet uit het oog verloren en correct gecommuniceerd aan nabestaanden
- Creatief, dienstverlenend, improviserend, stressbestendig, flexibel, organisatorisch sterk, dat is een begrafenisondernemer ten voeten uit

**Ten derde hebben we volgende informatie doorgegeven :**

***Bij de zoektocht naar personeel :***

- De individuele beroepsopleiding IBO
- Het plaatsen van vacatures op de VDAB website
- Duaal leren in het volwassenenonderwijs en de mentoropleiding
- Doelgroepenvermindering bij het aanwerven van personeel
- (BIS) stages ; beroeps-inlevings-stage, stages in het kader van de opleiding begrafenismedewerker en begrafenis-assistent

***Bij de zoektocht naar financiële steun :***

- VLAIO ; steunmaatregelen rond investering, innovatie, duurzaam ondernemen, ...
- Federale overheidssteun voor ondernemers tijdens crisissen

***In functie van werkbaar werk :***

- De werkbaarheidscheque ; financiële bijdrage om onderneming te scannen over de werkbaarheid van de werkvloer (stress, motivatie, opleiding, ...)
- Burn-out meting
- Promotie website werkbaarwerk.be met werkbaarheidstips
- Promotie website ikvoelmegoedopphetwerk.be met preventietips
- Campagne werkbaarwint.be met fiches en tips

***In functie van levenslang leren en competentiebeleid***

- Hoe stel ik een inclusieve vacature op
- Onthaal van een nieuwe medewerker
- Opleidingsmogelijkheden en financiële ondersteuning door

het Fonds voor opleidingen door personeel in de begrafenissector (paritair comité 320) of voor personen die na een erkende opleiding doorstromen naar de begrafenissector

- Mentoropleiding voor de mentor in het kader van duaal leren en de financiële ondersteuning hiervoor door het Fonds
- Stappenplan duaal leren
- Meter/peterschap op de werkvloer
- Contacten met opleidingsverstrekkers
- In kaart brengen van relevante opleidingen voor de begrafenissector

***Rond diversiteit en inclusie***

- Aanwervingspremies voor kansengroepen
- Video's en projectfiches rond kansengroepen

Alle informatie werd doorgegeven tijdens bezoeken, door middel van nieuwsbrieven en dankzij artikels in het Funebra magazine.

Verder hebben we een onderzoek laten uitvoeren naar de sollicitatie- en recruiteringspraktijken in de

begrafenissector. Daarvoor hebben 31 begrafenisondernemers zich geëngageerd om in dit kader vragen te beantwoorden, waarvoor onze hartelijke dank.

De resultaten hiervan worden nog verwerkt door onze dienstverlener. Van zodra we de resultaten ontvangen, kunnen we aan de slag met een actieplan zodat we jullie kunnen ondersteunen in het verder professionaliseren van het personeelsbeleid in onze sector. We houden jullie zeker op de hoogte!

***De volgende jaren kunnen wij u ook nog ondersteunen met :***

- Een template van een inclusieve onthaalbrochure dat u kan aanpassen aan uw begrafenisonderneming
- Een voorbeeld opleidingsplan dat u kan aanpassen aan uw begrafenisonderneming
- Jobcrafting / jobboetsen : hoe kan de werknemer gelukkiger zijn op de werkvloer mits enkele aanpassingen aan zijn job
- Employer branding (bedrijfsidentiteit)
- En nog zo veel meer ! ■■■■



**GRAAG EEN BEZOEK?  
MEER INFORMATIE?  
NEEM GERUST CONTACT OP:**

**Lieve HIEL**  
Sectorconsulent  
Waarborg en Sociaal Fonds  
voor de Begrafenisondernemingen  
Anspachlaan 111 B13,  
1000 Brussel  
Telefoon: 02 213 74 09  
GSM: 0468 27 53 39

E-mail: lieve@fonds320.be

# LES DIFFÉRENTES MÉTHODES DE SÉPULTURE

À l'heure actuelle, l'inhumation et la crémation sont les seules formes de sépulture en Belgique. Quelles sont les autres méthodes existantes, quel en est le procédé et quels en sont les avantages ?

Toutes ces nouvelles méthodes tiennent-elles compte des parties concernées : le défunt, les proches, les professionnels du secteur funéraire et la collectivité ? Un aperçu :

## RÉSOMATION

La résomation ou l'hydrolyse est un procédé moderne qui entraîne la dissolution d'un corps en trois heures.

La dépouille est déposée dans un résomateur. Un processus d'hydrolyse alcaline (résomation) entraîne la rupture des composés chimiques sous l'effet des alcalis (soude caustique ou hydroxyde de potassium) et de l'eau, ce qui réduit la dépouille à 3 % de son poids initial. En fin de processus, les tissus sont dissous dans une substance liquide brûlante (à 180 °C) contenant des alcalis et comparable à un produit déboucheur. Le processus dure environ 3 heures. Les résidus qui subsistent à l'issue de la résomation sont un petit tas de phosphate de calcium (restes d'os) et une substance savonneuse. Les os séchés peuvent ensuite être réduits en poudre. La poudre est alors disposée dans une urne ou répandue.

D'après son inventeur, l'Écossais Sandy Sullivan, la résomation est beaucoup plus écologique que la crémation.

En novembre 2021, le ministre flamand de l'Administration intérieure, Bart Somers, avait reçu le feu vert dans un avis du Comité consultatif belge de Bioéthique. La législation sur la sépulture n'ayant toutefois pas encore été amendée, la résomation n'est toujours pas autorisée en Belgique.

## CRYOMATION

La cryomation ou promession est une technique funéraire alternative au cours de laquelle la dépouille mortelle est lyophilisée. Après la lyophilisation, il ne subsiste qu'un résidu de poudre. La cryomation n'est pas autorisée et n'est encore pratiquée nulle part dans le monde.

Cette technique, inspirée de la technologie de conservation, a été développée par la biologiste suédoise Susanne Wiigh-Mäsak. Celle-ci fonda Promessa Organic AB en 2001 dans le but d'industrialiser son idée. Le mot promession est dérivé du terme italien promessa (qui désigne la promesse). Susanne Wiigh-Mäsak est décédée en septembre 2020, mais les "amis de Promessa" perpétuent ses idées.

La cryomation se déroule en plusieurs étapes. La dépouille est d'abord refroidie pendant 10 jours pour atteindre une température de -18 °C. Elle est ensuite plongée dans de l'azote liquide (à -196 °C) qui la rend friable. Exposé à des vibrations, le corps est ensuite réduit en poudre. Celle-ci est lyophilisée dans une étuve et perd ainsi environ 30 % de son poids. Après récupération du mercure et d'autres métaux, provenant par exemple d'amalgames et d'implants, il reste environ 25 à 30 kg de poussière sèche. Celle-ci est déposée dans un cercueil biodégradable placé dans la couche supérieure du sol, où des bactéries aérobies transforment les résidus en compost en 6 à 12 mois.

## CRYOGÉNISATION

Dans un processus de cryogénéisation, des êtres humains se font congeler dans l'espoir de revenir à la vie dans le futur. En d'autres termes, leur dernière demeure est un congélateur.

Cette méthode a été sous les projecteurs lorsque Robert Ettinger a écrit son ouvrage « The Prospect of Immortality ». À partir de ce moment, celui-ci a été considéré comme le père de la cryogénéisation. C'est en 1967 que le premier homme a été congelé dans le but d'être 'réveillé' dans le futur. Entre-temps, des centaines de personnes ont déjà été congelées. Ettinger est le fondateur du Cryonics Institute et de l'Immortalist Society apparentée, dont il était le président. Sa première et sa seconde épouse ont chacune été congelées. Lui-même a été congelé quasi immédiatement après son décès en juillet 2011.

Le corps d'un candidat à la cryogénéisation doit être préparé pour la congélation immédiatement après son décès. Le processus commence par l'administration de substances chimiques destinées à prévenir la formation de caillots de sang. Ensuite, le corps est refroidi avant d'être transféré vers l'un des centres de cryogénéisation internationaux, comme Alcor dans l'Arizona, le Cryonics Institute dans le Michigan ou encore KrioRus dans la ville russe de Sergiev Posad.

Tout le sang y est alors remplacé par une sorte de mélange 'd'antigel' et de 'conservateur'. Cette technique se nomme la vitrification. Elle permet d'éviter la formation de grands cristaux de glace dans les cellules, qui pourraient gravement endommager la structure cellulaire. Ensuite, le défunt peut réellement être congelé. Cette congélation est réalisée dans une cuve remplie d'azote liquide à -196° C.

La cryogénéisation n'est actuellement possible qu'en Amérique ou en Russie. Peut-être y a-t-il une vie après la décongélation !

## HUMUSATION

L'humusation est en réalité un procédé de compostage de la dépouille.

L'humusation est un processus contrôlé de transformation du corps du défunt par les micro-organismes présents dans la couche supérieure vivante de notre terre (humus), combinés à nos propres bactéries et à une grande quantité de matière organique.

Le défunt est enveloppé dans un linge aisément biodégradable et déposé dans un cercueil ou un panier réutilisable.

Ensuite, le corps est déposé sur un lit composé d'un mélange végétal de 20 cm de haut et recouvert de 2 m<sup>2</sup> de ce même mélange. Ce monticule est alors recouvert d'un mélange de paille, de feuilles mortes et d'herbe.

Après trois mois environ, les os sont dégagés et isolés.

Des humusateurs assermentés seront formés à l'enlèvement de métaux, prothèses, amalgames dentaires, pacemakers, ... Ensuite, les os et les dents pourront être transformés en une poudre qui sera ensuite mélangée à tout le reste durant la recombposition du monticule.

Après 12 mois, toutes les cellules de la dépouille se seront métamorphosées en un volume d'environ 1,5 m<sup>3</sup> d'humus sain et fertile, un véritable supercompost.

La famille pourrait par exemple disposer de 15 l de cette terre pour planter un arbre auprès duquel ils pourront toujours aller se recueillir dans des Bois du souvenir locaux, qui doivent encore être créés.

Grâce à l'humusation, le défunt produit un humus riche, qui peut être utilisé pour la plantation d'arbres et éventuellement pour la régénération de sols fortement pollués.

La technique de l'humusation ou du compostage des corps est autorisée dans six états d'Amérique ("human composting") (Washington, Colorado, Oregon, Vermont, California et New York).

Bien que chez nous, des voix s'élèvent en faveur de l'humusation, celle-ci n'est pas encore autorisée.

## ÉCOLATION

Selon son développeur irlandais EcoLegacy, l'écolation est plus durable que l'inhumation ou la crémation. Le corps est lyophilisé, ce qui le rend friable. Par cette technique, le corps d'un défunt est transformé en une poudre biologique inactive.

L'écolation est un processus basé sur l'électricité. Des déchets funéraires typiques tels que le mercure, les amalgames et l'aldéhyde formique sont réduits, tandis que des substances pathogènes et des résidus de substances médicales, des bactéries et des virus sont neutralisés.

Le résultat de l'écolation est une poudre. Cette poudre peut être ensevelie ou répandue n'importe où. Comme pour la crémation, la poudre peut être conservée, par exemple dans une urne.

L'écolation n'est pas possible en Belgique. ■■■

# VRAAGTEKENS



*Funebra ontvangt dagelijks vragen met betrekking tot de sector. We kiezen er enkele uit die voor iedereen interessant kunnen zijn.*

## VRAAG

21.12.2022

Een begrafenisondernemer verneemt het overlijden van een dame die in een woonzorgcentrum (WZC) overleden is. Het WZC vraagt om de dame over te brengen, maar laat ook weten dat mevrouw onder bewindvoering stond van een advocaat.

De begrafenisondernemer neemt contact op met de advocaat om te bekijken wat er verder moet gebeuren omdat deze meermaals gemerkt heeft dat er bij een bewindvoering geen betaling gebeurt voor de begrafenis.

Verder werd aan de begrafenisondernemer door het WZC gemeld dat mevrouw geen contact had met de kinderen.

21.12.2022

Het advocatenkantoor beantwoordt het bericht van de begrafenisondernemer en laat weten dat er effectief geen contact is met de kinderen en dat de kleindochter van de overledene het WZC heeft verwezen naar de advocaat – bewindvoerder. De advocaat heeft vervolgens het rustoord verzocht om een zo bescheiden mogelijke begrafenis te organiseren.

De advocaat verwijst naar een notaris belast met de verkoop van de woning van de overledene. Een andere notaris is eveneens betrokken en zou optreden voor één van de (achter)kleinkinderen van de overledene.

Verder geeft de advocaat aan dat er voldoende financiële middelen zouden zijn op de spaarrekening van de overledene om tot betaling over te gaan aan de begrafenisondernemer. Op de werkrekening van overledene staat onvoldoende geld omdat de lopende facturen met deze gelden werden voldaan. Advocaat verwijst naar de twee notarissen.

22.12.2022

Vervolgens stuurt de notaris die de verkoop van de woning regelde naar de andere notaris die de (achter)kleinkinderen vertegenwoordigt een schrijven met de vraag het standpunt van diens cliënt(en) te laten weten.

23.12.2022

Het advocatenkantoor stuurt een bericht naar beide notarissen om te vragen of één van hen reeds afspraken gemaakt heeft met de begrafenisondernemer met betrekking tot de betaling van de begrafenisfactuur.

Het advocatenkantoor wenst ook te weten aan wie van beide notarissen de eindstaat van de bewindvoering moet worden bezorgd.

Verder zegt de advocaat dat, ook al had de overledene geen goede relatie met haar kinderen, dit niet wegneemt dat zij waardig moet begraven worden. De advocaat kan geen beslissing nemen die de erfgenamen bindt.

27.12.2022

De begrafenisondernemer schrijft de notarissen, de advocaat en Funebra aan met de vraag of iemand iets kan laten weten hoe het verder moet in verband met de regeling van de begrafenis.

De begrafenisondernemer weet dat de bewindvoering bij overlijden stopt omdat dit de wetgeving is, maar vindt dat allesbehalve praktisch. Vroeger bleek dit nooit een probleem in de praktijk.

In december 2022 heeft de begrafenisondernemer 3 overlijdens gehad onder bewindvoering. Niemand neemt een standpunt in en uiteindelijk blijven overledenen in de koeling liggen bij de begrafenisondernemer zonder een begrafenis.

De laatste persoon onder bewindvoering heeft 28 dagen bij de begrafenisondernemer gelegen. Uiteindelijk heeft de begrafenisondernemer hiervoor het OCMW ingeschakeld om een begrafenis te organiseren.

Het kan toch niet zijn, zo zegt de begrafenisondernemer, dat er bij elk overlijden met bewindvoering het OCMW dient ingeschakeld te worden, en vindt dat dit dringend in de wetgeving bekeken moet worden.

De begrafenisondernemer zoekt geen schuldige, hij wenst enkel het probleem onder de aandacht te brengen, want vele collega's maken hetzelfde mee. De begrafenisondernemer heeft de overbrenging van de overledene gedaan omdat ook de werknemers van het WZC hier niets kunnen aan doen.

Het is goed om onder de aandacht te brengen dat er geen begrafenis gedaan wordt bij een bewindvoering wanneer er geen familie is die de begrafenis op zich wil nemen. Bovendien vindt de begrafenisondernemer dat het de bedoeling is van een bewindvoering dat er voor de mensen gezorgd wordt die het zelf door omstandigheden niet meer kunnen en dan gaat het niet louter om het financiële aspect maar om een menswaardige begrafenis.

#### 28.12.2022

Het advocatenkantoor vraagt om de begrafenisondernemer dringend instructies te geven. De overledene heeft problemen gehad met haar kinderen en iedereen heeft met haar gebroken, wat niet wegneemt dat de overledene zo snel als mogelijk moet kunnen begraven worden. Het advocatenkantoor kan geen verlenging van termijn vragen wanneer er erfgenamen zijn.

#### ANTWOORD

Inderdaad, in theorie stopt het mandaat van de voorlopige bewindvoering bij overlijden en vanaf dan nemen de erfgenamen het over. De problemen beginnen echter wanneer er geen erfgenamen gekend zijn of wanneer het een onbeheerde nalatenschap blijft. In deze laatste situaties kan een notaris ook geen verantwoordelijkheid nemen omdat er geen opdrachtgever is en dient er een curator aangesteld te worden. Dit is een tergend traag proces en in de meeste gevallen is de begrafenis al achter de rug. Daarenboven weten weinig mensen hoe er aan te beginnen. En inderdaad, het is dan aan het OCMW om de opdracht te geven, te betalen en nadien te recupereren. In praktijk zien we dat de bewindvoerder in dergelijke situaties toch nog de nodige stappen neemt wanneer de erfgenamen geen actie ondernemen of er niemand gekend is. Deze bewindvoerder is ook de enige persoon die kennis heeft van de situatie en weet of op dat ogenblik er nog middelen zijn om de uitvaart te betalen. Bij gebrek aan middelen kan dan ook sneller het OCMW ingeschakeld worden.

Begrafenisondernemers zitten in dezelfde situatie als de notaris als ze geen opdrachtgever hebben. Alleen zitten ze wel met een overledene in hun koeling. Gezien de huidige maatschappelijke situaties komt dit probleem meer en meer voor.

Het zou dan ook een goede zaak zijn mocht de overheid de taak van de bewindvoerder uitbreiden tot na de uitvaart in situaties zoals deze, enerzijds om de administratieve rompslomp voor het OCMW te ontlasten, anderzijds uit een respect voor de doden. Hopelijk kunnen we er in 2023 werk van maken.

#### VRAAG

Wij wensen een bediende die in categorie 3 valt en nul ervaring heeft in de uitvaartsector aan te werven. Ze is van 1976. Wat is het minimumloon dat wij moeten betalen volgens barema? Wij willen haar inschrijven voor 2.445,13 euro bruto per maand in categorie 3 (komt overeen met 7 tot 8 jaar ervaring).

Volgens ons sociaal secretariaat moeten wij haar inschrijven aan 2.788,37 euro maand (20 jaar ervaring) omdat ze al 46 jaar is. Wij kunnen daar zelf niets over terugvinden.

Waarom staat er in de tabellen "ervaring" als het enkel om leeftijd gaat? Hierop willen wij graag dringend een antwoord alstublieft. Alvast bedankt!

#### ANTWOORD

Als werkgever mag je niet zomaar gelijk welk loon geven. Daarvoor bestaan barema's. Dat zijn vastgelegde loonschalen waar het minimumloon per sector in staat. Voor het PC320 vind je de exacte lonen op [www.fonds320.be](http://www.fonds320.be). In zo'n barema kan je ook zien hoe het loon kan evolueren. Naarmate je meer ervaring hebt en krijgt, je dus elk gewerkt jaar een hoger loon ontvangt. Het is echter niet zo dat de reeds opgedane ervaring relevant moet zijn voor de functie die men bij u zal uitoefenen. U moet

namelijk rekening houden met alle prestaties als werknemer, ambtenaar of zelfstandige. Sterker nog, u moet zelfs rekening houden met zogenaamde gelijkgestelde periodes (bv. ziekte voor max. 3 jaar, werkloosheid voor max. 1 of 2 jaar, enz.). Sommige jobs kan je in verschillende sectoren uitoefenen. Denk maar aan administratief medewerker of magazijnier. Dat kan je doen in de voedingssector, maar ook in de metaal- of de chemiesector. Het loon voor zulke jobs hangt dus ook af van de sector, en niet per se van de taken. Op basis daarvan bekijken we of de ervaring mee kan tellen voor je loonberekening.

Voorbeeld. U wilt iemand van 37 jaar aanwerven als logistiek medewerker in klasse C. Op zijn cv leest u zijn beroepsverleden: 2 jaar en 5 maanden gewerkt als chauffeur, 7 jaar en 3 maanden gewerkt als magazijnier waarvan 1 jaar tijdskrediet genomen, 11 maanden gestempeld en 5,5 jaar op de logistieke afdeling gewerkt van een internationaal bedrijf. U zal een minimum van € 2.017,17 (schaal I) moeten garanderen omwille van een beroepservaring van 15 jaar en 1 maand.

Je zal dus op basis van haar relevante werkervaring de juiste inschaling moeten doen.

## VRAAG

Mijn vrouw is in 2018 gecremeerd, zij had goud in haar mond. Volgens de begrafenisondernemer moet ik bij het crematorium aankloppen. Het crematorium zegt dat de begrafenisondernemer mij verkeerd heeft ingelicht! Waarom worden nabestaanden niet gecontacteerd als er goud of zilver gevonden wordt? Het is aan de nabestaanden om te beslissen wat er met dat geld gebeurt! Dit is een grijze zone, geen haan kraait daar naar, dat verdwijnt gewoon. Dit gaat ook over respect.

## ANTWOORD

Na een crematie blijven, naast de as van de overledene, ook hoogwaardige chirurgische metalen achter. Deze metalen worden uit de as verwijderd door medewerkers van het crematorium. De as wordt in een asbus gedaan en de metalen gaan in een aparte container. Deze containers worden opgehaald door een bedrijf dat gespecialiseerd is in recyclen van deze metalen. Dit bedrijf zorgt dan voor de recycling, verwerking en verkoop van deze metalen. Door middel van een transparant proces wordt er gesorteerd per crematorium. Tijdens het hele sorteerproces worden de metalen met regelmaat gewogen en genoteerd. De gesorteerde metalen worden naar geselecteerde smelterijen gebracht. Deze metalen worden hier weer omgesmolten voor hergebruik. Na omsmelten worden de metalen verkocht voor dagprijzen en marktprijzen. Na aftrek van de bedrijfskosten van recyclage, gaat het grootste deel van de opbrengsten terug naar de crematoria. Zo kan elk crematorium per jaar rekenen op een bedrag dat men kan spenderen aan bepaalde goede doelen. Elk crematorium is een intercommunale samenwerking en opgericht met belastinggeld. Zo geeft elk crematorium terug aan de maatschappij en is eigenlijk de cirkel rond. Het is onmogelijk om dit per overledene te berekenen of terug te geven. Het is een heel transparant proces, dat sommige begrafenisondernemers misschien niet 100% weten, maar waarover het crematorium u zeker kon informeren.

## VRAAG

Wij werden verzocht een overledene van de openbare weg te verwijderen. Kunt u ons de procedure en het tarief geven om de kosten in verband met deze vordering te kunnen terugvorderen?

## ANTWOORD

Via de Rechtbank ontvingen we volgend antwoord in verband met tarieven van de gerechtskosten in strafzaken :  
"De facturen dienen ons steeds digitaal te bereiken. De factuur dient steeds vergezeld te zijn van een vordering en een goedkeuring, zo niet mogen/kunnen wij niet betalen. U dient te factureren conform de tarieven van de gerechtskosten.  
Concreet wil dit zeggen dat u een forfaitaire prijs mag vragen van 131,75 € (tarief 2022) en 1,30 € per bijkomende kilometer vanaf de 16 km. Dit bedrag omvat alles wat hiervoor noodzakelijk is om deze werken uit te voeren. U mag bijkomend dus niets meer factureren.  
Voor de prestaties verricht tussen 20.00 uur en 8.00 uur of van vrijdag 20.00 uur tot maandag 8.00 uur of op een wettelijke feestdag mag u het forfaitaire bedrag verdubbelen.  
Indien de opdracht in 2023 plaats vond, bedraagt de forfaitaire prijs 146,39 € en 1,444 € per bijkomende kilometer vanaf de 16 km." ■■■



## PAUS-EMERITUS BENEDICTUS XVI

Bij het overlijden van Zijne Heiligheid Paus-emeritus Benedictus XVI hebben wij onze deelneming betuigd via Monseigneur Cosijns, Secretaris-generaal bij de Bisschoppenconferentie van België

*Monseigneur,*

*Met droefheid vernamen wij het overlijden van Zijne Heiligheid, Paus-emeritus Benedictus XVI. Symbolischer kan het niet zijn op een dag zoals vandaag, de overgang van oud naar nieuw. Zijn toewijding aan onze moeder de Heilige Kerk waren een voorbeeld.*

*Namens de begrafenisondernemers van België, de Raad van Bestuur en mijzelf, betuig ik onze oprechte deelneming aan de Bisschoppen van België en de ganse Katholieke gemeenschap. Mag ik U vragen ook onze spreekbuis te zijn bij Zijne Heiligheid Paus Franciscus en bij zijn familie. Requiescat in Pace.*

*Met voorname hoogachting,  
Johan Dexters, Voorzitter*

# CE QUI QUE SE PASSE CHEZ NOS VOISINS

## ROYAUME-UNI - 16.01.2023

**Un pic de mortalité observé au cours des dernières semaines a perturbé l'organisation des obsèques et mis les funérariums sous une pression inégale.**

Au Royaume-Uni, des dépouilles sont entreposées à divers endroits dans des funérariums supplémentaires et improvisés afin d'absorber les retards qui font suite à la mortalité observée durant les mois d'hiver.

Le National Health Service (NHS) britannique peine à garder la tête hors de l'eau et les hôpitaux ont atteint leur capacité maximale.

Selon les estimations, le nombre de décès parmi les Britanniques a augmenté de 4.000 personnes à la fin de l'année 2022 par rapport à la normale. Cette surmortalité s'explique probablement par une combinaison de gripes, d'infections des voies respiratoires, de Covid 19 et de retards dans les hôpitaux et les ambulances.

Il en résulte que des chambres froides, dont certaines ressemblent à des conteneurs maritimes, sont réquisitionnées pour faire face à la mortalité observée cet hiver.

En fin d'année, une période de quatre jours fériés suivie d'une autre période de trois jours fériés a été célébrée au Royaume-Uni. Ce qui aurait eu une influence sur les heures d'ouverture des entreprises de pompes funèbres, qui affichent à leur tour des retards.

La capacité supplémentaire des funérariums avait déjà été prévue durant la pandémie du coronavirus. Un grand nombre de ces funérariums ont à présent rouvert pour faire face à cette surmortalité. Ces funérariums devront probablement encore rester ouverts pendant minimum 6 semaines.

Tous les funérariums assurent aux proches que les soins aux défunts se feront dans la dignité et le respect. ■■■



## IRLANDE - 17.01.2023

**À Mallow, une ville du comté irlandais de Cork, des travailleurs communaux chargés de vider deux habitations murées ont fait une macabre et tragique découverte. Alors qu'ils faisaient place nette, ils ont découvert des restes de squelette dans l'une des habitations.**

Il pourrait s'agir d'un homme dont les détectives supposent qu'il est décédé il y a plus de 20 ans. Ils sont parvenus à cette conclusion en découvrant dans le réfrigérateur un paquet de beurre dont la date de péremption remonte à 2001. La police a écarté la piste d'un acte de malveillance. Ce qui est confirmé par une autopsie. Entre-temps, la police recherche l'identité de l'homme, ce qui peut prendre un certain temps. Il arrive que des personnes pénètrent dans des endroits murés pour y dormir : il peut donc s'agir de n'importe qui.

Les agents ont mené une enquête de voisinage et ont l'intention de prendre contact avec les entreprises d'utilité publique afin de préciser la date du décès. Les enquêteurs espèrent que les empreintes dentaires permettront de confirmer l'identité de la personne. ■■■





# RÉDIGER UN TESTAMENT

## COMMENT PROCÉDER ?

***Un testament est un instrument important pour déterminer comment répartir votre héritage après votre décès. Mais à quoi faut-il faire attention lors de la rédaction d'un testament ?***

Pour éviter des conflits entre les héritiers, il est primordial que le testament soit rédigé correctement.

### UN TESTAMENT HOLOGRAPHE

Il est essentiel que votre testament soit rédigé de votre main, daté et signé. Un testament rédigé sur ordinateur ou écrit par une autre personne que vous n'a donc aucune valeur, même si vous le signez. Il n'est pas possible de rédiger votre testament avec une autre personne, comme votre conjoint, ou même d'utiliser la même feuille de papier. Chacun doit rédiger son propre document.

### ÊTRE SAIN D'ESPRIT

Un testament n'est valable que si vous êtes sain d'esprit. Par « sain d'esprit », il faut comprendre que le testateur (la personne qui rédige le testament) ou le donateur dispose d'une volonté suffisamment libre et consciente. Selon la jurisprudence, cela signifie que le testateur ou le donateur doit avoir conscience de la portée de l'acte juridique

et y consent volontairement. Au moment de la donation, il doit donc faire preuve de discernement et exprimer sa volonté de façon autonome.

### UN DOCUMENT ORIGINAL

Après votre décès, seul votre testament holographe daté et signé original est valable. Une copie n'a aucune valeur. Il va sans dire qu'après votre décès, ce testament doit être trouvé le plus rapidement possible. Il est de ce fait important que vous réfléchissiez soigneusement à la façon dont vous informez une personne de l'existence et de la localisation de votre testament.

### LE DROIT SUCCESSORAL EST COMPLEXE

La loi détermine qui hérite de vous, et dans quel ordre. Si vous souhaitez modifier cet ordre, vous pouvez rédiger un testament. Toutefois, le contenu de ce testament doit être conforme. Et cela n'est possible que si vous respectez les règles du droit successoral. Dans le cas du testament

holographe, il est toujours possible que son contenu ne soit pas conforme à ce que prescrit la loi. Vous ne pouvez par exemple pas léguer tout votre patrimoine à un tiers sans restrictions. Vous devrez toujours tenir compte de la part réservataire de vos enfants, et éventuellement de votre époux ou épouse.

### LE BÉNÉFICIAIRE

Vous devez mentionner très précisément qui sera le bénéficiaire. Il s'agit d'une personne physique ? Dans ce cas, mentionnez son nom, prénom et si possible son adresse, sa date et son lieu de naissance. Si le bénéficiaire est une institution (une œuvre de jeunesse ou un organisme caritatif, par exemple), mieux vaut contacter cette institution au préalable, pour prendre connaissance de sa dénomination correcte et de sa forme juridique. Car même si vous aviez de bonnes intentions, s'il s'avère que le bénéficiaire n'est pas correctement mentionné, votre testament sera caduc. Prévoyez également qui entre en ligne de compte si le bénéficiaire (qu'il s'agisse d'une personne physique ou d'une institution) n'est plus en vie ou n'existe plus au moment de l'exécution de votre testament

(à votre décès, donc). À défaut, le droit successoral légal sera appliqué. Il est également important de préciser ce qui reviendra au bénéficiaire. S'agit-il de tout l'héritage ou seulement d'une partie ? D'une maison, d'un objet ? D'une somme d'argent ? Vous ne pouvez pas vous permettre d'être vague : chaque composante de l'héritage doit être décrite de façon claire et circonstanciée. Outre les dispositions matérielles d'un testament, des dispositions pratiques sont également possibles. Vous souhaitez être inhumé ou plutôt incinéré ? Vous souhaitez préciser le déroulement de la cérémonie ? Outre les prescriptions de forme susmentionnées, le contenu et la formulation du testament sont donc primordiaux. Après votre décès, plus aucune correction n'est possible...

#### LE NOTAIRE

Vous n'êtes pas obligé de désigner un notaire, mais ce dernier pourra vous aider à veiller à la validité légale de votre testament, et à la conformité juridique

de son contenu. Par sécurité, il est conseillé de contacter un notaire, ne fût-ce que pour obtenir des indications sur la rédaction de votre testament à proprement parler. Vous serez de la sorte assuré du respect de vos dernières volontés.

#### LA CONSERVATION DE VOTRE TESTAMENT

Un testament holographe passe souvent de nombreuses années dans un tiroir, sous une couche de poussière. Le risque de perte, notamment en cas de déménagement, est grand. Rien ne vous empêche de rédiger un petit aide-mémoire indiquant l'emplacement de votre testament. Un tel document peut être enregistré sous forme digitale dans Izimi, par exemple. Il s'agit d'un coffre digital développé par le notariat. Attention, seul votre testament holographe vaut preuve. Télécharger une photo ou une copie dans Izimi n'aura pas la même valeur de preuve. Izimi peut toutefois aider à retrouver

votre testament. En outre, vous pouvez partager cet aide-mémoire avec qui vous voulez.

Vous pouvez conserver votre testament holographe dans vos documents administratifs ou votre coffre bancaire, mais cela n'offre aucune garantie qu'il ne disparaisse pas après votre décès.

Si vous rédigez votre testament chez un notaire, ce dernier conserve toujours le document original et l'enregistre dans une base de données centrale, le RCT (Registre central des testaments). À votre décès, n'importe quel notaire belge peut consulter cette base de données et voir s'il existe un testament, et auprès de quel notaire. Une fois enregistré, votre testament ne peut donc pas disparaître.

Vous pouvez également faire enregistrer votre testament holographe par votre notaire. Cela vous coûtera 25 €, majorés des frais éventuels portés en compte par le notaire pour l'enregistrement et la conservation de votre testament. ■■■



**BELGIQUE  
THANATOPRAXIE**

A. KONINCKX

**CONTACT: 0496/32.04.67**

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

***Préparer les défunts, notre métier!***

# UITVAARTMEDEWERKER IS EEN KNELPUNTENBEROEP IN VLAANDEREN !

**Dit jaar doet het beroep  
“uitvaartmedewerker” zijn intrede  
als knelpuntenberoep.  
Dat liet VDAB weten op 31.01.2023.**

Op 24.10.2022 ging uw sectorconsulent in gesprek met VDAB experten om de signalen en bezorgdheden van begrafenisondernemers te bespreken in hun zoektocht naar geschoold personeel. Op dat moment waren er 70 vacatures uit de begrafenissector te vinden op de website van VDAB en dit voor 286 werkgevers (cijfers laatste twee kwartalen in 2021 en eerste twee kwartalen 2022). Met andere woorden, 1 op 4 werkgevers was toen op zoek naar personeel.

## **TOENEMEND AANTAL KNELPUNTBEROEPEN**

Ondanks de economische crisis blijft de arbeidsmarkt krap en neemt het aantal knelpuntenberoepen verder toe. Op de VDAB knelpuntenlijst voor 2023 staan ondertussen 234 beroepen, dat zijn er 27 meer dan vorig jaar.

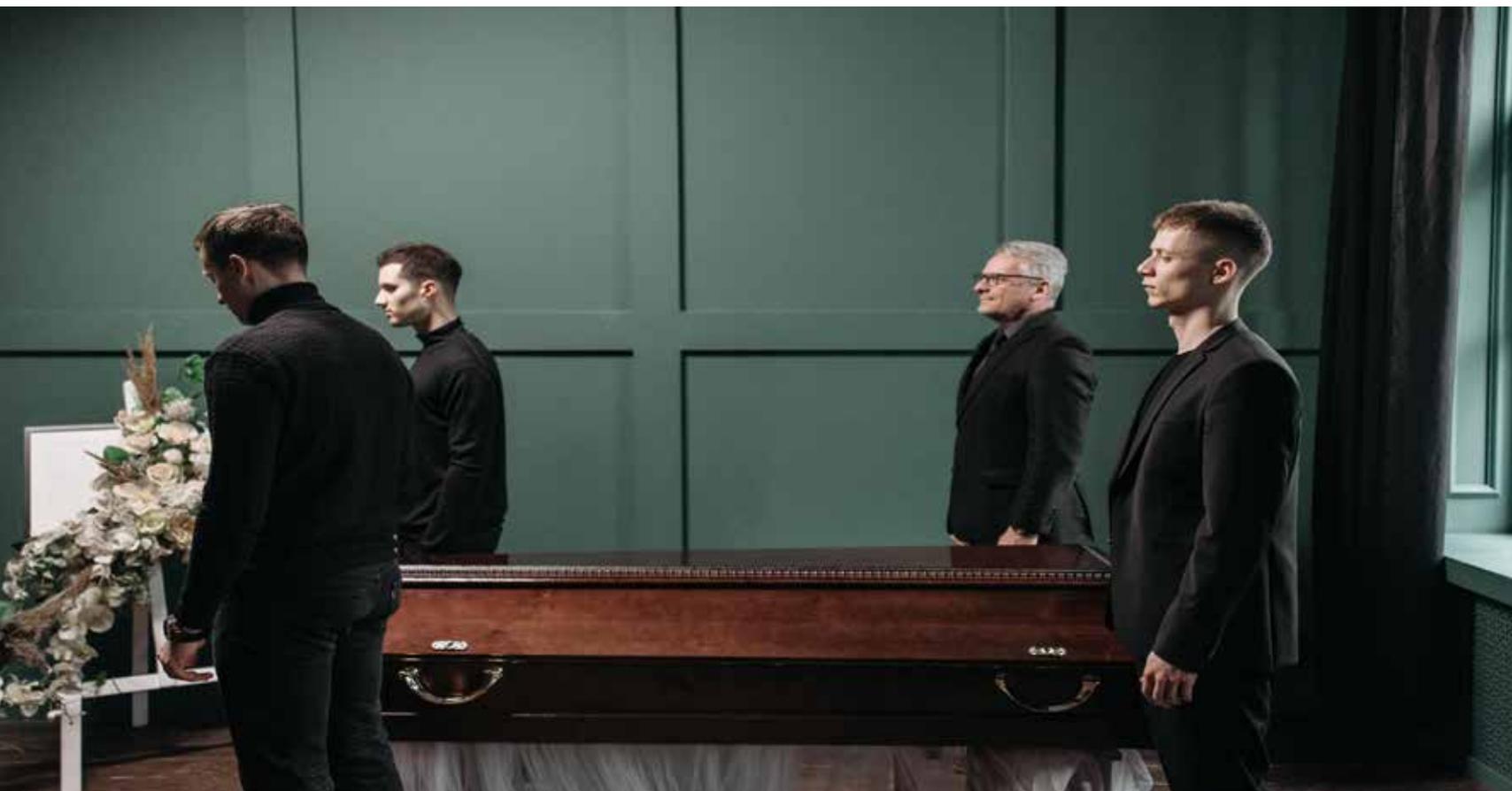
## **WAAROM IS HET BEROEP UITVAARTMEDEWERKER EEN KNELPUNTENBEROEP ?**

Het beroep van uitvaartmedewerker kan moeilijk ingevuld worden, maar dat ligt niet aan een tekort aan kandidaten om de vacatures in te vullen. Er spelen vooral andere factoren mee, zoals de complexiteit van de job, de specifieke arbeidsomstandigheden, basisvaardigheden (zoals empathisch vermogen, integriteit, accuraat werken,

klantvriendelijkheid, taalkennis) of de kloof tussen de verwachtingen van een werkgever en die van een kandidaat die de zoektocht naar en de instroom van geschikte werknemers kunnen bemoeilijken.

VDAB geeft twee redenen op waardoor het beroep uitvaartmedewerker een knelpuntenberoep is. Enerzijds zien zij op kwalitatief gebied dat er werkzoekenden zijn op de arbeidsmarkt die zich aanbieden, maar ze voldoen niet omwille van bijvoorbeeld gebrek aan (de juiste) ervaring, slechte aansluiting onderwijs-werkvloer, ...

Daarnaast ziet VDAB als reden dat werkzoekenden zich niet beschikbaar stellen voor vacatures in de begrafenissector omwille van de specifieke arbeidsomstandigheden.



## VOORDELEN VAN EEN KNELPUNTENBEROEP

Voor werkzoekenden is het gemakkelijker om toelating te krijgen om een opleiding aan te vatten dat een oplossing kan bieden voor het tekort aan personeel. Bij een door VDAB erkende opleiding betalen werkzoekenden geen inschrijvingsgeld, behouden ze hun uitkering, ontvangen ze een verplaatsingsvergoeding en een vergoeding voor kinderopvang. Is de opleiding niet erkend door VDAB, dan kan de werkzoekende rekenen op een vermindering van inschrijvingsgeld en, mits goedkeuring, een vrijstelling van beschikbaarheid van een aantal plichten en het behoud van uitkering.

## WAT BIEDEN WIJ REEDS ?

Het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen betaalt inschrijvingsgelden terug tot 500 euro voor een door het Fonds erkende opleiding in de begrafenissector indien de cursist doorstroomt naar onze sector. Wanneer je reeds tewerkgesteld bent in de sector, kun je dit als werknemer eveneens aanvragen.

## MOGELIJKE OPLOSSINGEN

Als sector moeten we blijven ijveren naar kwalitatieve opleidingen, zodat de begrafenisondernemingen geschoold personeel kunnen vinden. We bezoeken centra voor volwassenenonderwijs (CVO) en vragen dat zij snel inzetten op duaal leren in het volwassenenonderwijs, een systeem dat theorie en praktijk combineert. Misschien moeten we meer inzetten op soft skills in de beschikbare opleidingen. Samenwerken, communicatieve vaardigheden, veiligheid, enz. Omdat er voor de begrafenissector geen opleiding bestaat in het secundair onderwijs, moeten we op zoek gaan naar mogelijkheden om jongeren te bereiken. Ook inzetten op het doorbreken van het taboe rond de dood en de begrafenissector staat op ons lijstje.



## VERGRIJZING

Onze sector kent een enorme vergrijzing. Deze cijfers hebben betrekking op België in de twee laatste kwartalen van 2021 en de twee eerste kwartalen van 2022 :

ARBEIDERS					
	TOTAAL	50+	%	60+	%
MANNEN	2618	1796	68,60	1353	51,68
VROUWEN	817	481	58,87	252	34,88
BEDIENDEN					
	TOTAAL	50+	%	60+	%
MANNEN	574	177	30,84	60	10,45
VROUWEN	761	252	33,11	65	8,54

Wanneer we naar de verhouding kijken van 60-65 en 65-70 jarigen zijn die respectievelijk 55 en 45%. In deze cijfers zijn de gelegenhedswerkers vevat die we er niet kunnen uitfilteren. Verder hebben we geen gegevens rond uitzendarbeid. Met deze cijfers beseffen we dat vele werknemers in onze sector zullen uitstromen en dat de functies van deze mensen dienen vervangen te worden. Het is een deel van onze samenleving dat de bevolking vergrijs. Met andere woorden, er is meer uitstroom in onze sector dan instroom. Dat werkt uiteraard ook de krapte op de arbeidsmarkt in de hand.

## WAT IS JULLIE MENING ?

Graag peilen we bij jullie naar de noden die jullie hebben in de begrafenisonderneming. Hebben jullie nood aan bijscholing? Aan geschoold personeel en zo ja, welke (basis)

eigenschappen, competenties en vaardigheden verlangen jullie van een medewerker? Laat het ons weten ! Stuur een mailtje naar je sectorconsulent via [lieve@fonds320.be](mailto:lieve@fonds320.be) ■■■

# INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT EN JAARLIJKS OPLEIDINGSPLAN

**In het kader van de Arbeidsdeal, krijgt elke werknemer een individueel recht op opleiding. Het gaat om minstens vier dagen in 2023 en vijf vanaf 2024. Daarnaast moet elk bedrijf met minstens 20 werknemers elk jaar een opleidingsplan voorleggen aan de ondernemingsraad of vakbondsafvaardiging. Dat plan moet een lijst bevatten met opleidingen en de nodige aandacht besteden aan risicogroepen.**

## INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

### OVER HOEVEEL OPLEIDINGSDAGEN GAAT HET?

Het huidige gemiddelde opleidingsrecht van vijf dagen, toegekend door de wet werkbaar wendbaar werk, wordt omgevormd naar een individueel opleidingsrecht van vijf dagen per jaar per voltijdse werknemer tegen 2024. In 2023 geldt er een minimum van vier dagen per jaar per voltijdse werknemer.

Voor werknemers die deeltijds werken en/of van wie de arbeidsovereenkomst niet het volledige kalenderjaar dekt, wordt het aantal opleidingsdagen bepaald.

### VOOR WELKE ONDERNEMINGEN IS DIT VERPLICHT?

- Stel je minder dan 10 werknemers tewerk? Dan hoef je met deze wettelijke verplichting geen rekening te houden.
- Heb je minimum 10 en minder dan 20 werknemers in dienst? Dan volstaat een individueel opleidingsrecht van minimum 1 dag per jaar voor een voltijdse werknemer die het volledige jaar in dienst is.
- Stel je meer dan 20 werknemers te werk? Dan heeft een voltijds tewerkgestelde werknemer recht op minimaal vier opleidingsdagen per jaar

vanaf 1 januari 2023 en van minimum vijf opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.

### PRAKTISCH

De sector waartoe je behoort legt het opleidingsrecht concreet vast in een cao. Doen de sociale partners dit niet, dan moet je het opleidingsrecht zelf vastleggen via de opmaak van een individuele opleidingsrekening. Die opleidingsrekening is een formulier en bevat een aantal verplichte vermeldingen:

- identiteit van de werknemer;
- arbeidsregime van de werknemer;
- bevoegde paritaire comités of paritaire subcomités;
- opleidingskrediet: voor een voltijdse werknemer niet minder dan vier opleidingsdagen per jaar in 2023 en minimum vijf opleidingsdagen per jaar vanaf 2024;
- het aantal gevolgde opleidingsdagen en aantal overblijvende dagen of aantal over te dragen dagen naar het volgende jaar;
- het groeipad.

Bewaar dit formulier (op papier of digitaal) in het persoonlijk dossier van de werknemer.

### BELANGRIJK OM TE WETEN

- Je bent verplicht je werknemers

op de hoogte te brengen van hun opleidingskrediet en hoe ze het zelf kunnen raadplegen. Minstens één keer per jaar licht je je werknemers in over het resterend saldo van het opleidingskrediet.

- Zelfs als je het opleidingsrecht niet hebt vastgelegd in een cao, of je hebt geen individuele opleidingsrekening voorzien, blijft het recht op opleiding voor je werknemers in je onderneming gelden. Voor een voltijds tewerkgestelde werknemer gaat het om minimaal drie opleidingsdagen per jaar in 2022, vier opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2023 en van minimum vijf opleidingsdagen per jaar vanaf 1 januari 2024.
- Het saldo van niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt overgezet naar het volgende jaar en per periode van vijf jaar die ten vroegste begint op 1 januari 2024, moet de werknemer gemiddeld ten minste vijf dagen opleiding per jaar hebben gevolgd. Die verplichting geldt ook voor ondernemingen met minstens tien en minder dan 20 werknemer waarbij elke werknemer op het einde van elke periode van vijf jaar gemiddeld ten minste 1 dag opleiding per jaar moet hebben gevolgd.
- De wet voorziet ook dat de werknemer, bij ontslag dat niet aan hem te wijten is, het recht heeft de



gecumuleerde opleidingsdagen op te nemen voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer beslissen samen wat er met deze opleidingsdagen gebeurt en hoe deze dagen opgenomen kunnen worden.

- Bij een ontslag om dringende redenen of wanneer de werknemer zelf ontslag neemt, heeft hij niet het recht om zijn gecumuleerde opleidingskrediet op te nemen voor het einde van de arbeidsovereenkomst. Het resterende opleidingskrediet geeft geen aanleiding tot een verhoging van de opzeggingstermijn, noch tot een verhoging van de verbrekingsvergoeding.
- Wanneer de opzeggingstermijn geheel of gedeeltelijk wordt vervangen door een opzeggingsvergoeding, geldt dit openstaande opleidingskrediet als een voordeel verworven krachtens de overeenkomst. Dit moet dus mee opgenomen worden

in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding.

- Opleidingen kunnen gevolgd worden binnen of buiten gewone de werkuren. Wanneer de opleiding buiten de uren valt, geeft dit recht op betaling van het normale loon, niet op overloon.

## VERPLICHTE OPMAAK VAN EEN OPLEIDINGSPLAN

### VOOR WELKE ONDERNEMINGEN IS DIT VERPLICHT?

Bedrijven die **minstens 20 werknemers** tewerkstellen, moeten minstens één keer per jaar een opleidingsplan opstellen. Dat plan moet je als werkgever voor advies voorleggen aan de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging of bij gebrek hieraan, aan de werknemers zelf, en dit telkens tegen uiterlijk **31 maart**.

**Deze regeling treedt in werking op 1 september 2022.** ■■■

## PRAKTISCH

- Hou bij het uittekenen van je opleidingsplan ook rekening met de werknemers die op vandaag weinig opleiding genieten. Denk maar aan 50-plussers, werknemers van buitenlandse oorsprong en die met een handicap.
- Voorzie opleidingen die het tekort aan kandidaten voor knelpuntberoepen in jouw sector kunnen opvangen.
- Voorzie zowel de formele als informele opleidingen voor een periode van minstens één jaar.
- Paritaire (sub)comités kunnen met een cao de minimale voorwaarden vaststellen die een opleidingsplan moet bevatten voor de werkgevers die onder dat toepassingsgebied vallen.



# HAUSSE DE 5,5% DES DECES EN 2022

**En 2022, un chiffre provisoire d'environ 116.500 décès a été enregistré en Belgique. Cela représente quelque 4.000 décès de plus que l'année précédente et une hausse de 3,7% par rapport à 2021.**

Si l'on compare avec une période de référence plus longue, à savoir la moyenne des années 2017, 2018, 2019 et 2021, la hausse atteint 5,5%. La hausse s'observe surtout en Région flamande et en Région wallonne, ainsi que parmi les femmes et les personnes âgées de plus de 85 ans. Une mortalité plus élevée que de coutume a été principalement observée pendant le mois d'avril, l'été et le mois de décembre. C'est ce qui ressort du premier bilan provisoire du nombre de décès de l'année 2022, pour l'ensemble des causes de décès, établi par Statbel, l'office belge de statistique.

Cette publication fournit le nombre provisoire de décès pour l'ensemble des communes belges en 2022 et se base sur une extraction du Registre national datant du 14 janvier 2023. Statbel continuera en 2023 à mettre à jour le nombre de décès chaque vendredi.

Dans cette publication, le nombre de décès durant l'année 2022 est comparé avec le nombre de décès en 2021 et le nombre moyen de décès durant la période 2017-2018-2019-2021. Cette période de référence n'inclut pas l'année 2020, car la pandémie de coronavirus a eu un effet important sur le nombre de décès cette année-là.

D'autres recherches scientifiques doivent montrer quel est l'impact de la structure de la population sur le nombre de décès.

## LES DECES AUGMENTENT DE 5,5% PAR RAPPORT A LA MOYENNE DE 2017-2018-2019-2021

Avec environ 116.500 décès en 2022, on observe une hausse de 3,7% par rapport à 2021. La comparaison avec une période de référence plus large est toutefois plus intéressante. Le nombre de décès fluctue d'une année à l'autre sous l'effet de différents facteurs, comme l'intensité de la grippe saisonnière, les

températures mesurées en été ou la pollution de l'air. La moyenne des années 2017, 2018, 2019 et 2021 est de 110.328 décès. La comparaison avec cette moyenne montre un nombre élevé de décès en 2022 : environ 6.000 décès supplémentaires, soit une hausse de 5,5%.

## UNE AUGMENTATION SURTOUT EN RÉGION FLAMANDE ET EN RÉGION WALLONNE

Des différences régionales se cachent derrière cette hausse du nombre de décès. Par rapport à la période de référence longue (2017-2018-2019-2021), nous constatons une hausse du nombre de décès en 2022 : +6,8% en Région flamande et +4,6% en Région wallonne. Dans la Région de Bruxelles-Capitale, le nombre de décès est resté pratiquement identique par rapport à la moyenne de la période longue (+0,1%).

Par rapport à 2021, le nombre de décès a augmenté de 1,0% à Bruxelles, de 2,6% en Wallonie et de 4,7% en Flandre en 2022.

La différence de structure de la population entre les régions joue peut-être un rôle. La Flandre affichait par exemple la plus forte proportion de personnes de plus de 65 ans au 01/01/2022 (20,9%). Elle était suivie par la Wallonie (19,3%) et Bruxelles (13,1%). Des analyses plus approfondies sont nécessaires afin de mesurer l'effet des différences de composition de la population.

## LA MORTALITÉ AUGMENTE CHEZ LES FEMMES ET LES PLUS DE 85 ANS

Le nombre de décès chez les femmes a augmenté de 6,4% en 2022 par rapport à la moyenne des années 2017, 2018, 2019 et 2021.

Le nombre de décès chez les hommes a également augmenté de 4,6%. La comparaison avec 2021 uniquement montre une forte hausse chez les femmes (+7%) et un nombre de décès resté quasi identique chez les hommes (+0,4%).

Au niveau de l'âge, on observe le plus gros impact chez les plus de 85 ans et des hausses à partir de 65 ans. Par rapport à la

moyenne des années 2017, 2018, 2019 et 2021, le nombre de décès enregistré en 2022 a augmenté de +9,5% chez les plus de 85 ans, de +3,2% chez les 75-84 ans et de +6,4% chez les 65-74 ans. Par rapport à 2021, on observe surtout une hausse chez les plus de 85 ans en Belgique en 2022 (+9,8%). Dans les autres tranches d'âge, le nombre de décès ne varie pas fortement entre 2021 et 2022. Cela explique probablement en partie pourquoi le nombre de décès a augmenté plus fortement chez les femmes que chez les hommes en 2022. En effet, au 01/01/2022, 66,3% des personnes âgées de plus de 85 ans étaient des femmes.

### UNE MORTALITÉ PLUS ÉLEVÉE SURTOUT EN AVRIL, PENDANT L'ÉTÉ ET EN DÉCEMBRE

Si l'on compare la mortalité par mois, on note une mortalité plus élevée que de coutume pendant certaines périodes spécifiques: le mois d'avril, les mois d'été, et plus particulièrement le mois d'août, ainsi que le mois de décembre. Les causes sont très probablement diverses.

On observe un premier pic du nombre de décès en avril 2022 (+15,2% par rapport à la période 2017-2018-2019-2021). Ce pic s'expliquerait par une légère augmentation du nombre de décès dus au coronavirus et par la grippe.

Les mois d'été, et particulièrement le mois d'août, se sont caractérisés par un plus grand nombre de décès que prévu. En juin, juillet et août, les décès augmentent de respectivement +7,6%, +4,9% et +10,6% par rapport à la période 2017-2018-2019-2021. L'été 2022 a été exceptionnellement chaud et la qualité de l'air n'a

pas toujours été bonne. Sciensano a constaté une forte surmortalité l'été dernier, la plus forte des 20 derniers étés.

Enfin, un plus grand nombre de décès est également observé en décembre 2022 par rapport à la période 2017-2018-2019-2021 (+15,7%). Il n'y a de nouveau pas d'explication claire. Il s'agirait d'une conjonction de différents facteurs. Le nombre de décès liés au coronavirus était plutôt limité mais les virus de la grippe et du VRS circulaient également. Enfin, nous avons connu en décembre un pic de froid avec une dégradation de la qualité de l'air.

Les résultats définitifs sur les causes de décès seront étudiés afin de mieux cerner les causes de la hausse de la mortalité durant les différentes périodes.

### POSITION DANS LES DONNÉES HISTORIQUES

Statbel dispose de données historiques sur le nombre de décès par an depuis 1841 et par mois depuis 1919. Dans l'ensemble de données historiques, nous pouvons également comparer les taux de mortalité bruts. Il s'agit du rapport entre le nombre de décès et la population totale. Le taux de mortalité brut présente globalement une tendance à la baisse. Cette tendance a été interrompue par la pandémie de coronavirus. Sur les 182 années observées depuis 1841, 2022 occupe la 165e position avec un taux de mortalité brut de 10,0 pour mille. Ce résultat est nettement meilleur que la 147e position occupée par l'année 2020, marquée par le coronavirus, et ses 11,0 pour mille mais moins bon que la 172e place de l'année 2021 avec 9,7 pour mille. Il est important de signaler que les 17 années (des places 166 à 182) qui présentent un taux de mortalité brut inférieur à celui de 2021 se situent toutes dans le siècle actuel. ■■■■

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCÈS EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS DE 2017 À 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2022 par rapport à 2021 (en %)	Évolution 2022 par rapport à 2017-2018-2019-2021 (en %)
<b>Belgique</b>	<b>109.629</b>	<b>110.645</b>	<b>108.745</b>	<b>126.850</b>	<b>112.291</b>	<b>116.404</b>	<b>3,70%</b>	<b>5,50%</b>
<b>Région flamande</b>	<b>62.530</b>	<b>63.397</b>	<b>62.420</b>	<b>70.919</b>	<b>64.508</b>	<b>67.516</b>	<b>4,70%</b>	<b>6,80%</b>
<b>Région wallonne</b>	<b>38.068</b>	<b>38.329</b>	<b>37.409</b>	<b>44.947</b>	<b>38.934</b>	<b>39.952</b>	<b>2,60%</b>	<b>4,60%</b>
<b>Région de Bruxelles-Capitale</b>	<b>9.031</b>	<b>8.919</b>	<b>8.916</b>	<b>10.984</b>	<b>8.849</b>	<b>8.936</b>	<b>1,00%</b>	<b>0,1</b>

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉCÈS PAR TRANCHE D'ÂGE DE 2017 À 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution 2022 par rapport à 2021 (en %)	Évolution 2022 par rapport à 2017-2018-2019-2021 (en %)
<b>1-24 ans</b>	<b>621</b>	<b>567</b>	<b>531</b>	<b>515</b>	<b>555</b>	<b>573</b>	<b>3,20%</b>	<b>0,80%</b>
<b>25-44 ans</b>	<b>2.259</b>	<b>2.192</b>	<b>2.129</b>	<b>2.175</b>	<b>2.275</b>	<b>2.247</b>	<b>-1,20%</b>	<b>1,50%</b>
<b>45-64 ans</b>	<b>13.681</b>	<b>13.639</b>	<b>13.139</b>	<b>13.950</b>	<b>13.373</b>	<b>13.176</b>	<b>-1,50%</b>	<b>-2,10%</b>
<b>65-74 ans</b>	<b>17.208</b>	<b>17.615</b>	<b>17.690</b>	<b>20.170</b>	<b>19.421</b>	<b>19.130</b>	<b>-1,50%</b>	<b>6,40%</b>
<b>75-84 ans</b>	<b>29.575</b>	<b>29.334</b>	<b>28.244</b>	<b>33.562</b>	<b>30.035</b>	<b>30.249</b>	<b>0,70%</b>	<b>3,20%</b>
<b>85 ans et +</b>	<b>45.858</b>	<b>46.857</b>	<b>46.586</b>	<b>56.106</b>	<b>46.290</b>	<b>50.824</b>	<b>9,80%</b>	<b>9,50%</b>

# Nieuwe trends in de begrafenissector

## Trends in de begrafenissector zijn een weerspiegeling van de ontwikkelingen in de maatschappij.

Mensen worden alsmaar mondiger. Die trend zet zich door in de begrafenissector. De begrafenisondernemer blijft de specialist die aanzien wordt als de creatieve bondgenoot van nabestaanden, maar ook bij de voorafregeling van een begrafenis.

### VOORAFREGELING VAN DE BEGRAFENIS

Het is een tendens die de voorbije jaren aan een opmars bezig is. Heel wat mensen willen het hun nabestaanden makkelijker maken en regelen op voorhand hun begrafenis. Vaak zijn dat personen die zelf een begrafenis hebben moeten regelen op een emotioneel moeilijk moment en willen hun nabestaanden deze stress besparen.

### ECOLOGISCHE BEGRAFENISSEN

Waar men vroeger in termen van een klassieke uitvaart dacht, namelijk begraven of cremieren, is er nu vraag naar ecologische, meer duurzame alternatieven van lijkbezorging. Mensen willen hun ecologische voetafdruk verkleinen tijdens hun leven, maar ook na hun overlijden. Meer en meer wil men afbreekbare urnen, afbreekbare kisten, een lijkwade, op een natuurbegraafplaats begraven worden, ... Er is vraag naar alternatief vervoer, met de fiets of met een koets.

Ook begraafplaatsen worden groener door het ontharden van de grond, wat zorgt voor een groene openbare belevingsruimte. Het idee erachter is dat een grijze omgeving de negatieve emoties die gepaard gaan met een overlijden versterkt en dat een kleurrijke omgeving met een biodivers en bloemrijk grasland mensen meer voldoening geeft.

Het groen zorgt ook voor de nodige rust, die gewenst is op een begraafplaats. De begrafenisondernemer zal op de hoogte moeten zijn en blijven van groene uitvaarten. De begrafenissector zal vandaag en morgen ook zijn ecologische duit in het zakje moeten doen.

### BLOEMEN NOCH KRANSEN

In het licht van de groene uitvaarten, wensen meer en meer mensen geen bloemen of kransen meer op hun begrafenis. Bloemen worden op grote schaal geteeld waarbij chemische bestrijdingsmiddelen gebruikt worden om ziekten en insecten te weren. Bovendien staan ze vaak in verwarmde serres. Dat vinden velen een te grote belasting van het milieu. Tenslotte halen ze het vervoer van bloemen aan, wat ook belastend is door de uitstoot van vrachtwagens.

### ONLINE ROUWEN

Het is uitzonderlijk dat er nog honderden rouwbrieven besteld worden. Waar is de tijd dat het hele dorp een doodsbrief in de bus ontving bij het heengaan van een dorpsgenoot? De tendens is nu om een rouwbrief via sociale media te verspreiden waardoor er online gecondoleerd kan worden.

De rouwberichten op de website van de begrafenisondernemer zijn digitaal raadpleegbaar, uiteraard in samenspraak met de wensen van de familie.

### IN INTIEME KRING

Begravenissen worden vaker in intieme kring gehouden. Voor Covid19 was die tendens al

voelbaar, maar corona heeft dit versneld. Er zijn ook nog steeds begravenissen waar er veel familie en vrienden aanwezig zijn, alles hangt af van wat nabestaanden (of de overledene) zelf wenst.

Sommige nabestaanden voelen zich beter in beperkte kring, anderen wensen omringd te worden door meerdere mensen, familie en vrienden.

### UITVAARTEN FORS DUURDER

De energiecrisis, verhogingen van prijzen bij toeleveranciers, personeelskosten, het weegt allemaal door op de begrafenisfactuur.

Eenzijds is er een toename van OCMW begravenissen, anderzijds wensen nabestaanden de uitvaart zelf te regelen en vragen ze om een afbetalingsplan aan de begrafenisondernemer.

Het is geen gemakkelijke situatie, noch voor nabestaanden, noch voor de begrafenisondernemer die heel wat kosten op voorhand dekt. Het baart velen onder ons zorgen.

### DE KOFFIETAFEL

De koffietafel is vooral bekend in Vlaanderen. Familie en vrienden komen samen om het verlies te verwerken. Bij een hapje en een drankje kunnen mensen napraten, herinneringen ophalen om elkaar en de familie te steunen. Het blijft een belangrijk onderdeel van de uitvaart, al zien we dat de klassieke koffietafel evolueert naar samen op restaurant gaan of naar het houden van een receptie met ook vegetarische en veganistische hapjes. Alles hangt af van het aantal genodigden en het budget.

**Wat ervaren jullie nog als nieuwe trend in de begrafenissector? Laat het ons weten via [lieve@fonds320.be](mailto:lieve@fonds320.be) ■■■**



*Een kleurrijke  
omgeving met een  
biodivers en bloemrijk  
grasland geeft mensen  
meer voldoening.  
Het groen zorgt ook  
voor de nodige rust,  
die gewenst is op een  
begraafplaats.*

# DES ENTREPRENEURS DE POMPES FUNÈBRES ALLEMANDS EN ROUTE VERS LA ZONE TURQUE SINISTRÉE

**Comme pour tant de gens à travers le monde, les images et les nouvelles terribles qui nous parviennent de Turquie nous plongent dans la consternation et la compassion. Des milliers de gens ont perdu la vie et d'innombrables proches ont subi des pertes.**

L'Association fédérale des entrepreneurs de pompes funèbres allemands et l'association DeathCare Embalmingteam Germany e.V. ont entamé une mission d'aide urgente. Une équipe de spécialistes de la récupération des défunts dans la zone touchée par le tremblement de terre s'est envolée pour la Turquie depuis l'aéroport de Francfort.

Après le terrible séisme survenu le 06.02.2023, la Deathcare Embalmingteam Germany e.V. (Deathcare), en signe de solidarité avec le Bundesverband Deutscher Bestatter e.V. (BDB, Fédération des entrepreneurs de pompes funèbres

allemands), a immédiatement offert son aide à la République fédérale d'Allemagne et au consulat général de la République de Turquie. Le consulat général de la République de Turquie a alors demandé une aide urgente à Deathcare et lui a octroyé une accréditation.

En quelques heures à peine, une première équipe d'intervention de 16 personnes était sur pied. Un conteneur aérien rempli de matériel destiné à cette première mission a été transporté de l'aéroport de Münster/Osnabrück vers l'aéroport de départ de Frankfurt am Main. La première équipe s'est envolée pour Istanbul le 10 février 2023.

Après une escale à Istanbul, l'équipe a atterri en soirée dans la zone sinistrée de Kahramanmaras, où elle va prêter main-forte. L'équipe a immédiatement été accueillie et informée sur place. Le ministre turc de l'Intérieur, Süleyman Soylu, a reçu personnellement l'équipe en mission, s'est entretenu avec elle et l'a remerciée sincèrement pour son aide directe et immédiate.

« Nous apportons notre aide partout où des gens ont besoin de nous. Des proches et des défunts. » Markus Maichle, entrepreneur de pompes funèbres et coordinateur de l'équipe DeathCare, en mission en Turquie.



Le 15 février 2023, une nouvelle équipe est allée prendre le relais de la première équipe. DeathCare a déjà eu l'occasion dans le passé d'apporter une aide et un soutien précieux en Turquie (tremblement de terre de 1999 à Gölcük), à Taiwan et en Thaïlande durant les terribles catastrophes naturelles qui ont frappé ces régions, ainsi que lors de la catastrophe des Germanwings en France en 2015. Partout où des catastrophes confrontent l'être humain à la mort, DeathCare offre gratuitement son aide dans le monde entier. L'équipe est composée exclusivement de volontaires ayant suivi diverses formations spéciales. L'équipe est donc principalement composée de médecins, d'experts légistes, de psychologues et d'entrepreneurs de pompes funèbres diplômés spécialisés dans l'embaumement (thanatopracteurs).

Tous les membres de l'équipe ont l'habitude de côtoyer la mort et le deuil dans leur travail quotidien. Leur aide, qui permettra d'apporter aux victimes décédées des soins professionnels, spécialisés et respectueux, procurera aussi un soulagement psychique et physique aux sauveteurs et aux organisations d'aide et de soutien. Leurs missions consistent à aider les victimes et les membres de leur famille, les secouristes et les gouvernements.

L'équipe de DeathCare travaille en partenariat avec la Croix-Rouge allemande. Plusieurs aidants actifs ont déjà été formés par la Croix-Rouge allemande en tant que délégués à l'étranger. Ce type d'aide bénévole est unique au monde. L'équipe dispose de son outillage, de ses équipements et de son matériel propres. Cette assistance aux victimes définites – les soins apportés aux dépouilles mortelles – comprend :

- Un traitement professionnel et une assistance dans la recherche des victimes
- La désinfection et/ou la conservation (embaumement) des victimes
- La reconstruction des victimes
- L'aide à l'identification des victimes
- Des conseils / une assistance en matière d'hygiène pour les aidants
- Des conseils sur la mise en bière des défunts

- Des conseils sur l'inhumation des défunts
- Des conseils sur le transport des défunts
- La coordination de la décontamination – de la mise en bière du défunt – du transport
- Des conseils/une planification en matière de fosses communes

### À PROPOS DE DEATHCARE EMBALMINGTEAM DUISLAND E.V.

DeathCare est une organisation d'aide humanitaire qui propose son aide directe spécialisée sur les lieux d'accidents et de catastrophes. Les soins dignes et professionnels dispensés aux défunts et l'approche sensible et respectueuse des proches en deuil sont primordiaux. C'est pour offrir cette garantie que l'association DeathCare Embalmingteam Germany e.V. a été fondée en 2005.

Les secours prodigués par DeathCare englobent la désinfection et l'embaumement des victimes, la reconstruction et l'aide à l'identification, l'assistance à la récupération des dépouilles et la fourniture de conseils d'hygiène et de support aux aidants. Ainsi, les défunts seront pris en charge dans la zone sinistrée par des professionnels et des experts, mais le bénévolat des entrepreneurs de pompes funèbres allemands apporte également un soulagement psychique et physique à d'autres organisations d'aide présentes sur place.

L'équipe a déjà été amenée à prêter main-forte dans le cadre de nombreuses missions internationales : en 1999 après



les violents séismes qui ont secoué la Turquie et Taiwan, en 2004/2005 après le tsunami en Thaïlande etc.

### VOLONTAIRES

Tous les membres actifs de l'association DeathCare Embalmingteam Germany e.V. travaillent sur une base volontaire, sur le terrain comme dans l'administration. Notre organisation a été distinguée pour son engagement par l'«International Funeral Award».

Aussi a-t-elle besoin d'un soutien financier pour l'équipement et le matériel, ainsi que pour la logistique rapide indispensable dans le cadre de missions futures. Vous pouvez aider à soutenir DeathCare Embalmingteam e.V. (<https://www.deathcare.de/>) dans ses missions majeures en effectuant un don ou en devenant membre de soutien. Envoyez votre demande d'adhésion à : [maecherle@deathcare.de](mailto:maecherle@deathcare.de). ■■■

Ou faites un don auprès de :  
Sparkasse Hannover  
DE0225 0501 8009 1030 6362  
BIC : SPKHDE2HXXX





# EMPLOYER BRANDING

**We kunnen er niet omheen, er is sprake van een “war on talent”. Het wordt voor vele sectoren alsmar moeilijker om geschoold personeel te vinden. Ook in onze sector wordt het moeilijk. De functie van begrafenismedewerker is sinds dit jaar zelfs een knelpuntenberoep bij VDAB. Hoe zorg je ervoor dat een goed geschoold iemand, of een gemotiveerde medewerker, toch voor jouw begrafenisonderneming kiest? Employer branding kan je daarbij helpen !**

## **WAT IS EMPLOYER BRANDING ?**

De samensmelting tussen marketing en Human Resources Management heet ‘employer branding’. Employer branding is de strategie waarmee je je identiteit vormgeeft. Met je sterke en unieke

missie, alsook met je visie en waarden, onderscheid je jezelf van je concurrenten. Eenvoudiger gezegd schetst employer branding de identiteit van een bedrijf en toont het aan de buitenwereld dat het een goede omgeving is om te werken.

## **WAT KAN HET VOOR JOUW BEGRAFENISONDERNEMING BETEKENEN ?**

De belangrijkste reden ligt voor de hand: een aantrekkelijke werkgever vindt makkelijker het juiste talent. Zit

je employer branding goed? Dan trek je potentiële kandidaten aan en raken je vacatures sneller ingevuld. Dat leidt op zijn beurt tot meer engagement en betrokkenheid, zodat je medewerkers op volle kracht draaien en loyaal blijven. Blij en productieve medewerkers zorgen dan weer voor een betere dienstverlening, dus ook voor tevreden klanten en betere bedrijfsresultaten.

Niet enkel grote maar ook kleinere begrafenisondernemingen hebben baat bij een positieve employer brand. Kleinere bedrijven kunnen bijvoorbeeld vaak een betere betrouwbaarheid en werkzekerheid bieden en hun locatie als troef uitspelen.

## EMPLOYER BRANDING EN BEDRIJFSCULTUUR

Employer branding en bedrijfscultuur gaan hand in hand. De bedrijfscultuur is de verzameling en het resultaat van normen en waarden die een onderneming uitdraagt. Het management vertaalt dat naar een beleid en werkomstandigheden die ze in het hele bedrijf doortrekken. Dat beleid kan zo formeel zijn als een missieverklaring en zo informeel als een praatje tijdens de koffiepauze. Zelfs de allerkleinste ondernemingen hebben een bedrijfscultuur, maar zijn er zich niet altijd van bewust.

## WAAROM JE BEDRIJFSCULTUUR KENNEN EN UITDRAGEN ?

Wanneer een werknemer een bedrijfscultuur ziet die die overeenstemt met zijn persoonlijkheid en de manier van werken in de onderneming creativiteit en productiviteit stimuleert, zal de werknemer zijn beste werk produceren en kunnen (door) groeien. Een goeie match met de cultuur van een onderneming, maakt dat de werknemer elke dag met plezier gaat werken. Is de match er niet, dan is de job niet meer dan een sleur, of erger.

## INTERN EN EXTERN

Externe employer branding doelt op alles wat zich buiten het bedrijf afspeelt, met andere woorden, de relatie van je begrafenisonderneming ten aanzien van de samenleving, potentiële medewerkers en klanten.

Je employer branding richt zich hier op het aanwerven van nieuwe medewerkers. De externe initiatieven worden dus ontwikkeld met als doelgroep (potentiële) nieuwe kandidaten.

Interne employer branding spitst zich toe op alles wat zich binnen het bedrijf afspeelt, met andere woorden, jouw relatie met je medewerkers.

Goede medewerkers behouden is essentieel. Met employer branding wil je tevens je medewerkers behouden, hun productiviteit verhogen, en zo meer succes boeken als bedrijf.

Bij interne employer branding moet je nadenken over mogelijke manieren om de medewerkerstevredenheid te verhogen. Enkele belangrijke vragen die je je hierbij kunt stellen zijn bijvoorbeeld :

- Wat motiveert onze medewerkers ?
- Hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers zich identificeren met ons bedrijf?
- Wat is een passende bedrijfscultuur die onze kernwaarden dient?

Beide doelen moeten gelijkwaardig behandeld worden. Immers, een bedrijf kan voor de buitenwereld pas een positieve indruk maken, als intern alles goed loopt.

## HOE PAK JE HET AAN ?

De essentie van employer branding? Je medewerkers ! Zij moeten jou tenslotte als een aantrekkelijke werkgever zien én ervaren. Zorg er dus voor dat wat jij hen biedt, aansluit bij wat zij verwachten. Succesvolle employer branding vereist maatwerk. Het is niet altijd makkelijk om elke medewerker te zien als individu. Nochtans zijn er al heel wat mogelijkheden :

- Verloning: geef je medewerkers inspraak in de samenstelling van hun loonpakket, bijvoorbeeld via een cafetariaplan. Met een cafetariaplan krijgen medewerkers een budget om zelf een aantal extralegale voordelen te kiezen. Zo krijgen ze de vrijheid om naar eigen behoefte opties te kiezen en omdat ze jaarlijkse die keuze krijgen, kunnen ze ook bijsturen op basis van verandering in hun leven.
- Jobinhoud: zorg voor een match tussen de talenten van je medewerkers en de noden van je bedrijf. Heroriënteer waar nodig. De medewerker kan bijvoorbeeld een andere job uitoefenen dankzij zijn ervaring, vaardigheden en talent die passen bij jouw noden.
- Jobcrafting of jobboetsen : geef je medewerker de kans wat te sleutelen aan zijn job. Jobcrafting is een methode waarbij de werknemer kleine wijzigingen in zijn job aanbrengt, die ervoor zorgen dat zijn werk meer energie geeft of minder energie onttrekt. Deze aanpassingen liggen in de handen van je werknemer en zijn van die aard dat hij deze zonder toestemming kan uitvoeren. De aanpassingen zijn mogelijk zonder de team- of bedrijfsdoelstellingen uit het oog te verliezen of collega's te benadelen.
- Arbeidstijd- en plaats : door glijdende werktijden of telewerken in te voeren, geef je je medewerkers meer vrijheid en een beter evenwicht tussen werk- en privéleven.
- Opleidingsaanbod: investeer in de ontwikkeling van je medewerkers om hen te motiveren, te laten groeien en beter om te gaan met technologische en andere evoluties op de markt.

Een aantrekkelijke werkgever is één die aandacht heeft voor het individu, en voor keuzevrijheid. ■■■

# LE DEAL POUR L'EMPLOI CONCRÉTISÉ

La loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail a été publiée le 9 novembre au Moniteur belge. Cette loi reprend les mesures prises dans le cadre du deal pour l'emploi. Les mesures de cet accord devraient porter le taux d'occupation dans notre pays à 80 % d'ici 2030. Nous avons rassemblé les nouvelles mesures sur la base de 4 piliers.



**Meilleur équilibre  
travail-vie privée**



**Formation  
meilleure et plus  
intensive**



**Marché du travail  
plus dynamique**



**Adaptation du  
marché du travail  
à l'économie  
numérique**

## 1. MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PRIVÉE

### L'HORAIRE DE TRAVAIL VARIABLE

L'employeur doit informer de leur horaire les collaborateurs à temps partiel qui travaillent suivant des horaires variables, et cela au moins sept jours à l'avance au lieu de cinq actuellement.

#### Quelles en sont les implications pour vous ?

Il se peut que ce délai d'information soit déjà raccourci au niveau sectoriel et que vous puissiez continuer d'appliquer ce délai plus court, sauf si le secteur décide de suivre malgré tout la règle générale. Si vous avez des collaborateurs à temps partiel, il faut une adaptation du règlement de travail.

### LA SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS ET LES RÉGIMES HEBDOMADAIRES VARIABLES

Un collaborateur peut choisir de répartir son temps de travail sur quatre jours au lieu des cinq jours habituels, ou d'adapter le régime hebdomadaire à sa situation privée. Les collaborateurs adoptant un système de coparentalité peuvent, par exemple, travailler davantage une semaine pour passer plus de temps avec leurs enfants durant la semaine où ils en ont la garde.

#### Quelles en sont les implications pour vous ?

La mise en place de ce système de temps de travail alternatif n'est pas une obligation. Il incombe à l'employeur qui souhaite prévoir ces nouveaux régimes pour ses travailleurs d'adapter le règlement de travail en ajoutant les nouveaux horaires (jusque 9,5 heures par jour). Les horaires jusque 10 heures par jour pourront probablement aussi être mis en place par le biais d'une CCT d'entreprise. Un collaborateur peut demander par écrit l'autorisation d'appliquer la semaine des quatre jours ou les régimes hebdomadaires

variables, et vous pouvez conclure une convention écrite (clauses standard) pour une durée maximale de 6 mois (renouvelable). Si vous ne souhaitez pas accéder à la demande de votre collaborateur, vous devez motiver votre décision dans un délai d'un mois. Sachez que ces collaborateurs sont protégés contre le licenciement, sauf pour des raisons étrangères aux systèmes du temps de travail.

### LA DÉCONNEXION

Vos collaborateurs ont le droit d'être déconnectés. Le deal pour l'emploi dispose que vous ne pouvez attendre de vos collaborateurs qu'ils soient disponibles en permanence et surveillent constamment leur boîte mail.

#### Quelles en sont les implications pour vous ?

Les petites entreprises n'ont aucune obligation de prévoir ce droit. Il ne s'applique qu'aux entreprises de plus de vingt travailleurs. Une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail devront fixer les modalités en matière de connexion et de déconnexion. La base de ces règles d'entreprise sera définie suivant un cadre minimal fixé par la loi.

## 2. UNE FORMATION MEILLEURE ET PLUS INTENSIVE POUR LES COLLABORATEURS

### CHAQUE TRAVAILLEUR BÉNÉFICIE D'UN DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION.

Jusqu'à présent, le droit à la formation était collectif, et consistait en un nombre moyen de jours de formation par équivalent temps plein, répartis dans l'entreprise. Désormais, il est individuel et concerne chaque travailleur.

Si l'entreprise compte au moins 20 travailleurs, le nombre de jours de formation sera de cinq par an et par travailleur à temps plein. Ce quota de 5 jours sera en fait d'application en 2024 et sera de 4 jours en 2023.

Si l'entreprise compte entre 10 et 20 travailleurs, ce droit sera d'un jour par travailleur à temps plein et par an.

Par ailleurs, chaque entreprise comptant au moins vingt travailleurs doit présenter chaque année un plan de formation au conseil d'entreprise ou à la représentation syndicale. Ce plan doit comporter une liste de formations et mentionner d'emblée à qui elles sont destinées.

### Quelles en sont les implications pour vous ?

Vous devez veiller à ce que les travailleurs puissent effectivement bénéficier de leur nombre de jours de formation. Il semble que les formations tant internes qu'externes entreront en ligne de compte. N'oubliez pas de mentionner ces jours de formation individuels dans votre bilan social.

Pour les employeurs de plus de 20 travailleurs, un plan de formation doit être déposé annuellement, et ce au plus tard le 31 mars.

## 3. UN MARCHÉ DE L'EMPLOI PLUS DYNAMIQUE

### LE TRAJET DE TRANSITION

Nous savons tous que les collaborateurs licenciés ne continuent pas toujours à exercer leur fonction avec autant d'enthousiasme. C'est pourquoi il est prévu la possibilité pour un collaborateur de travailler pour un autre employeur pendant sa période de préavis.

### Quelles en sont les implications pour vous ?

L'ex-employeur et le futur employeur peuvent entrer en contact par le biais d'un bureau d'intérim ou du VDAB. L'ancien employeur continue toutefois de payer le salaire pendant toute la période de préavis, mais pourra la refacturer au nouvel employeur. Le but est que le nouveau collaborateur reçoive effectivement un contrat de durée indéterminée auprès du nouvel employeur. Si ce n'est pas le cas, le travailleur recevra une indemnité.

### LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

Le marché du travail doit devenir plus dynamique. Le gouvernement prévoit à cet effet de scinder les délais de préavis longs (au moins 30 semaines), en convertissant un tiers en reclassement professionnel ou une formation qui sera financé(e) par les cotisations patronales.

### Quelles en sont les implications pour vous ?

Le système existant permettant à un travailleur de bénéficier d'un reclassement professionnel en cas de rupture et à l'employeur de déduire quatre semaines de salaire de l'indemnité de rupture sera dorénavant considérablement élargi et financé différemment.

### DIVERSITÉ, DISCRIMINATION ET MÉTIERS EN PÉNURIE

Pour améliorer l'employabilité, le gouvernement entend tout mettre en œuvre pour mettre effectivement au travail le plus grand nombre possible de travailleurs. Dans ce cadre, la diversité est très importante et c'est la raison pour laquelle le Service public fédéral Emploi en assurera un suivi plus strict par secteur. Les gouvernements de notre pays souhaitent également se pencher

davantage sur l'inventaire des métiers en pénurie, afin de mieux en comprendre les causes et définir les solutions possibles.

### Quelles en sont les implications pour vous ?

Si le degré de diversité dans votre entreprise diverge considérablement de la « norme » sectorielle, les autorités demanderont d'établir un plan d'action pour y remédier.

## 4. UN MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS NUMÉRIQUE

### ASSOULISSEMENT DU TRAVAIL EN SOIRÉE DANS L'E-COMMERCE

Le gouvernement offre la possibilité aux entreprises d'e-commerce de faciliter l'occupation des travailleurs après 20 heures. Les entreprises belges d'e-commerce pourront ainsi améliorer leur compétitivité par rapport aux pays voisins.

### Quelles en sont les implications pour vous ?

Étant donné que notre secteur n'est pas couvert par l'e-commerce, cela ne s'applique pas.

### AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ÉCONOMIE DE PLATEFORMES

Les collaborateurs des plateformes (Deliveroo, Uber...) travaillent généralement sous le statut d'indépendant. Dorénavant, il existe une présomption réfragable qu'ils ont le statut de travailleur salarié, si 3 des 8 critères de la liste (figurant dans le deal pour l'emploi) sont remplis. Cette présomption est réfragable sur la base des critères généraux utilisés pour exclure la fausse indépendance ou le faux salariat. Cette approche s'aligne sur celle qui s'applique aux autres secteurs de risque que le gouvernement a définis dans le passé. L'entreprise de plateforme doit également souscrire une assurance contre les accidents du travail pour chaque collaborateur.

### Quelles en sont les implications pour vous ?

Cette mesure ne s'applique pas non plus à notre secteur. ■■■

# THANATOPRAXIE

## « TISSU GAZ » : IDENTIFICATION PRÉCOCE D'UN SUJET SOUS PRESSION.

**Son évocation fait trembler les conseillers funéraires et les thanatopracteurs. Imaginez un corps intègre qui se décompose en un temps record, laissant le personnel funéraire impuissant, et les difficultés pour expliquer à la famille qu'il va être très compliqué de présenter l'être aimé.**

On a déjà tous entendu parler du « tissu gaz » et certains l'ont même rencontré. Lorsque nous y sommes une fois confronté, on ne l'oublie jamais ! Son odeur caractéristique et son apparence de corps décomposé depuis des semaines, alors que la veille le défunt était présenté dignement dans son cercueil, crée souvent l'incompréhension tant du personnel funéraire que de la famille. Dès lors, une maîtrise du sujet est nécessaire afin d'apporter des justifications correctes et claires à la famille qui, si elle n'est pas experte en thanatomorphose, sait qu'un corps ne se décompose pas en une nuit. En réalité, elle a tout à fait raison sauf dans le cas du « tissu gaz » !

Le « tissu gaz » est causé par une bactérie, le *Clostridium perfringens* (anciennement *Clostridium welchii*). Du vivant, cette bactérie anaérobie, sporulée et tellurique est responsable de la gangrène gazeuse qui, si elle n'est pas prise en charge à temps (antibiothérapie, débridement ou amputation), peut entraîner rapidement le décès du patient. Après le décès, elle est tout aussi virulente. En effet, elle se dédouble toutes les 7 minutes et est extrêmement résistante aux produits bactéricides. Par son action, le corps deviendra vert, voire noir et dégagera une forte odeur caractéristique. Il gonflera extrêmement et in fine se liquéfiera.

Ainsi, lorsqu'un corps se transforme si rapidement, deux aspects sont à considérer : sanitaire et psychologique.

Le premier aspect semble évident au vu de la rapide décomposition effective du défunt. Il est nécessaire d'agir rapidement dans

une telle situation et donc de faire appel à un thanatopracteur afin, tout au moins, de contenir le problème sanitaire et, au mieux, de représenter le défunt au funérarium ou à domicile, en fonction de l'état dans lequel le corps se trouve.

Le second aspect est composé de deux volets.

Le premier volet se base sur l'incompréhension à laquelle sont confrontées les familles devant ce « phénomène » peu connu du grand public et parfois expliqué maladroitement par le conseiller funéraire.

Le deuxième volet est nécessaire à la justification de l'intervention d'un thanatopracteur (y compris son coût) avec une garantie incertaine de représentation dans certains cas de décomposition avancée du défunt.

Par expérience, le thanatopracteur possède deux types de clientèle. Celle qui appelle précocement dès les prémices du « tissu gaz » et celle qui ne s'interroge qu'une fois le couvercle du cercueil déboîté. Les plus aguerris sont, sans nul doute, formés à la thanatopraxie alors que les autres n'ont aucune notion préalable de ce qu'est un « tissu gaz ».

Les premiers ont eu la chance d'étudier et de discuter longuement ce sujet alors que les seconds ne l'ont découvert qu'en l'appréhendant dans leur propre funérarium.

La nécessité d'informer l'ensemble du personnel funéraire n'est plus à prouver. Ainsi, chacun pourra reconnaître les signes visibles du « tissu gaz » et intervenir précocement avant que la situation ne devienne ingérable.

Concernant l'étiologie de ce phénomène, la cause du décès peut mettre en garde le personnel funéraire. En effet, la présence de cette bactérie tellurique, cousine de celle responsable du tétanos, est indispensable à la formation du gaz. La première cause de décès susceptible de déclarer un « tissu gaz », est l'accident de type « fermier » c'est-à-dire avec un contact avec la terre tel un agriculteur mort dans son champs, un accident de chasse, un accident de la route (surtout de moto), une personne retrouvée sur un sol « souillé » (en rue, en cave,...) ou encore une personne retrouvée dans les eaux stagnantes telles que les carrières. La seconde cause de décès pouvant être responsable de son apparition est une chirurgie récente et principalement digestive qui peut provoquer la migration du *Clostridium* vers le reste du corps. D'autres causes, comme une gangrène ante mortem, peuvent post mortem générer un « tissu gaz » généralisé. De même, une attention particulière doit être portée à toutes les blessures profondes (blessure par balles, couteaux, fractures ouvertes, polytraumatisés,...) et les injections de drogue qui créent des ouvertures profondes privées d'oxygène propices au développement de la bactérie. De même, le diabète, et plus particulièrement, le traitement de celui-ci crée un milieu interne acide qui est un terreau fertile pour le *Clostridium*.

Par ailleurs, la gestion d'un « tissu gaz » déclaré est souvent périlleuse et les moyens disponibles peu efficaces. Ainsi, l'action des cellules réfrigérées (4°C) n'est pas assez rapide face à la virulence du *Clostridium*. De plus, la congélation du corps engendre d'autres soucis,

notamment, en cas d'incinération ou de décongélation. En effet, lors de la congélation, la bactérie continuera son œuvre profondément dans les tissus, ce qui n'améliorera pas la situation lors de la décongélation\*.

Par ailleurs, espérer inhumer ou crématiser le défunt dans la journée, est rarement légalement et techniquement possible. De même, cet espace-temps est nécessaire à la famille afin de débiter son travail de deuil.

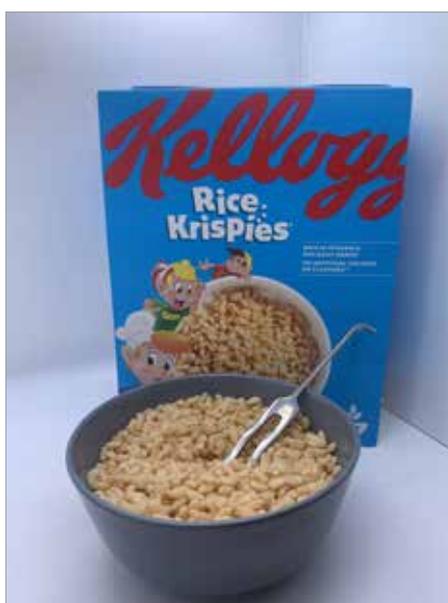
Ainsi, l'anticipation reste donc la meilleure solution puisqu'il est illusoire de penser que la fermeture du cercueil résoudra tous les problèmes!

Dès lors, la thanatopraxie est la solution sanitaire la plus efficace. Il est cependant nécessaire de savoir qu'il n'est pas toujours possible de représenter le défunt. Pour cause, les soins sur ce type de corps sont extrêmement compliqués, demandent beaucoup de temps, d'expérience et de produits thanatologiques. Cela induit donc souvent un surcoût pour la famille et l'incompréhension de celle-ci lorsqu'elle paie un service supplémentaire sans garantie de revoir le défunt, simplement pour gérer le problème sanitaire.

## PATHOGNOMONIQUES

Certains signes sont pathognomoniques. Ils sont au nombre de 8, chacun méritant d'être connus voire reconnus et même recherchés.

1. Le gonflement des veines superficielles temporales : la présence de gaz dans le système vasculaire est une caractéristique du « tissu gaz ». Comme la plupart des gaz, il aura tendance à migrer dans les parties sommitales du corps et sera remarquable sur les tempes car celles-ci sont très superficielles et à nu lors de la présentation d'un défunt. De même, la jugulaire externe gonflée sera également aisément visualisée. Une simple pression sur la veine distendue permet de faire la différence entre du sang et du gaz de par la consistance.



A noter, qu'après un soin lamba, tout gonflement de veine doit être pris au sérieux. En effet, cela signifie toujours une formation de gaz à cet endroit, souvent sous la forme d'une poche de gaz qui s'est reformée après le soin. Cette situation est facile à corriger par une ré-aspiration des cavités et l'application d'un fluide de cavité astringent. Ce signe doit donc, dans tous les cas, attirer l'attention !

2. Le gonflement du cou, des bajoues et des paupières : ces parties visibles lors de la présentation du défunt sont également à surveiller. Le gaz contenu dans l'abdomen aura tendance à migrer vers la tête et générer un gonflement du cou, bajoues et des paupières ; ce qui constitue un signe irréfutable de la présence d'un « tissu gaz ».

3. Le gonflement de l'abdomen, du scrotum et de la poitrine : l'abdomen est un espace dans lequel l'accumulation du gaz est systématique et conséquent. L'aspect tendu de l'abdomen et le bruit qu'il laisse à la percussion (un bruit tympanique tel un ballon de basket rebondissant ou la percussion d'un tambour) signale la présence du gaz. Ce gaz se logera également dans le scrotum et la poitrine qui gonfleront de manière impressionnante.
4. La circulation sanguine posthume sur le thorax et/ou les membres : le lacis veineux post mortem représente un des signes les plus probants. Le sang en décomposition dans les veines de surface se marque de noir. Ce signe apparaît généralement initialement sur le thorax et les membres avant de se généraliser.
5. La tache verte abdominale anarchique : la tache verte abdominale se développe toujours à la surface de l'abdomen, dans le quart inférieur droit au niveau du caecum. Par contre, lors d'un « tissu gaz », elle se développe de manière anarchique, ne respectant pas les séquences habituelles. Il n'est pas rare de voir ces décolorations verdâtres sur les flancs, entre les côtes, sur le thorax et la région inguinale, mais pas sur la partie inférieure droite de l'abdomen où elle commence son développement habituel.
6. Les desquamations (« skin slip ») et phlyctènes : la desquamation est le résultat d'une détérioration enzymatique de la peau. Cela se caractérise par un décollement de l'épiderme par lambeau. Cette condition est souvent jointe à la présence de phlyctènes (poches sous épidermiques contenant un liquide sanieux), d'abord localisées dans les parties déclives de l'abdomen.

7. Les tissus spongieux et crépitements : ce signe est également l'un des plus probants du « tissu gaz ». Les tissus gorgés de gaz deviennent spongieux, facilement identifiables à la palpation du thorax où cet aspect débute généralement. Cette condition est doublée d'un crépitements (faisant penser aux céréales « Rice Krispies® ») particulièrement audible lors des incisions.
8. La couleur verdâtre et l'odeur caractéristique : la couleur verte d'apparition précoce et se généralisant rapidement est caractéristique de la décomposition par « tissu gaz ». Par ailleurs, une odeur caractéristique et reconnaissable entre mille, conforte l'expertise.

Lorsque tous ces signes précédemment cités sont présents, la présentation du défunt est compliquée. A contrario, en présence de quelques-uns de ceux-ci, le thanatopracteur expérimenté, en adaptant son protocole, est capable d'obtenir un bon résultat esthétique et sanitaire. Certains signes peuvent cependant complexifier la présentation tels que les desquamations sur le visage qui nécessiteront un maquillage conséquent mettant en œuvre des techniques particulières. L'intérêt est donc de détecter précocement les signes avant-coureurs du « tissu gaz » afin d'optimiser la prise en charge. En effet, celle-ci est idéale lorsqu'elle est rapide.

Par ailleurs, le soin de thanatopraxie, s'il est pratiqué très rapidement après le décès, avant les premiers signes visibles de présence du Clostridium peut « freiner » la bactérie par un simple traitement « standard ». Le Clostridium peut alors se développer a minima. Le gaz se développera alors dans l'abdomen, sans odeur, sans changement de coloration du corps. Ce gaz migrera ensuite vers le scrotum et le visage, où

il sera le plus visible. Il est généralement possible de corriger ce problème par une ré-aspiration des cavités et l'introduction d'un fluide de cavité plus astringent.

En conclusion, le « tissu gaz » est une des pires conditions dans lequel peut se trouver un défunt. En sa présence, deux problèmes se posent : la salubrité du défunt et l'incompréhension de la famille. Dans les cas avancés, la prise en charge du défunt est primordiale afin de stopper la décomposition pour garantir un état sanitaire (éviter odeur, écoulement du cercueil, ...).

Dans les cas débutants, la représentation du corps sera éventuellement possible, mais sera chronophage pour le thanatopracteur. Il est, dès lors, important de le détecter au plus tôt afin de garantir le meilleur résultat.

De plus, la famille dont le défunt était « intègre » ne comprendrait pas l'impossibilité de le revoir puisqu'une décomposition aussi rapide n'est pas envisageable pour les profanes. Cette situation nécessite donc beaucoup de psychologie de la part de l'agent funéraire, afin d'expliquer la situation sobrement.

#### **Alain Koninckx**

*Belgique Thanatopraxie srl*

*Spécialiste de la préparation de défunts.*

*Ce sujet, comme de nombreux autres sujets, sont également disponibles sous forme de conférences détaillées et propices à la discussion. Un catalogue de conférences est disponible auprès de l'auteur à destination des associations, fédérations, entreprises,...*

# FUNETIME

## Gestion des prestations et contrats de travail pour Employeurs et Travailleurs du Secteur Funéraire belge

FuneTIME est un service par FUNEBRA créé par et pour les différentes fédérations et associations locales ou provinciales d'entrepreneurs de pompes funèbres en Belgique. Tous les membres de Funebra, en ordre de cotisation, y ont accès gratuitement. Les entreprises non affiliées ont accès à FuneTIME pour un montant annuel de 181 euros TVAC.

FuneTIME répond aux exigences de la nouvelle CCT (convention collective de travail), plus particulièrement pour les travailleurs occasionnels.

FuneTIME crée facilement vos contrats de travail et gère les prestations de vos employés. Vous pouvez aussi y placer vos offres d'emploi.

Vous y trouverez un règlement de travail adapté à notre secteur. Tous ces documents sont personnalisables.

FuneTIME s'occupe des démarches DIMONA IN et DIMONA OUT. Les prestations réalisées par les travailleurs occasionnels sont consultables directement sur le fichier Dimona par secrétariat social.

Le travailleur occasionnel accepte la prestation proposée par l'employeur, ce qui enclenche la Dimona. A la fin de la prestation, le travailleur pointe sa sortie, soit par SMS, soit en cliquant sur le lien. L'employeur confirme la fin de la prestation et la Dimona se clôture automatiquement, conformément à la nouvelle réglementation.

FuneTIME met en place des alertes lorsque votre employé oublie de répondre à la demande de l'employeur car l'acceptation de la tâche vaut pointage de début. A la fin de la prestation, le travailleur doit pointer sa sortie.

La plupart des opérations vous sont confirmées par mail et/ou SMS. En cas d'erreurs, vous pouvez reprendre la main pour apporter les modifications nécessaires. Vous serez plus "ZEN" en cas de contrôle de l'ONSS car tout sera sous contrôle.. ■■■■

The screenshot displays the FuneTIME web application interface. At the top, there is a navigation bar with icons for 'Planifier un job', 'Carte', 'Job planifiés', 'Prestations', 'Collaborateurs', 'Formulaires', 'Général', 'Aide', and 'Déconnexion'. Below this, a main content area is visible, featuring a sidebar on the left with instructions for creating a job offer. The main area contains a form titled 'TYPE DE PRESTATION' with various input fields and a grid of job categories.

**Introduire une prestation est très simple.**

1. choisissez votre travailleur dans la liste
2. introduisez la date de la prestation
3. heure de début prévue
4. heure de fin présumée
5. le départ de la prestation

Si nécessaire :

1. Le nom du défunt
2. un texte explicatif
3. un résumé des tâches

Comme des prestations peuvent être identiques pour plusieurs travailleurs (4 porteurs et un chauffeur par ex.), nous avons prévu la possibilité de répéter plusieurs fois la même tâche avec des travailleurs différents. Vous pouvez, bien sûr, modifier, si c'est utile, chaque prestation.

Lorsque vous validerez, votre travailleur recevra un mail et/ou un sms.

Il pourra accepter ou refuser cette prestation.

**TYPE DE PRESTATION** - Une prestation à planifier  
Employé associé

Date de la prestation: 2018/05/05 - Mardi

Heure de début prévue: [input]  
Heure de fin présumée: [input]

Où commence la prestation:  
 Au Funérarium  A l'adresse de l'employé  A une adresse libre

Nom du défunt (facultatif): [input]

Description de la prestation (facultatif): [input]

Type de tâche:

ADMINISTRATIVE	GENÉRIQUE	UMETIERE	COMMERCIAL	SCIENTIFIQUE	SANS DÉFINIR
<input type="checkbox"/> Impression	<input type="checkbox"/> Chauffeur	<input type="checkbox"/> Embarcadere	<input type="checkbox"/> RDV famille	<input type="checkbox"/> Vases	<input type="checkbox"/> SB
<input type="checkbox"/> Facturation	<input type="checkbox"/> Porteurs	<input type="checkbox"/> Pose et levée	<input type="checkbox"/> Stages	<input type="checkbox"/> Réception	<input type="checkbox"/> Thanato
<input type="checkbox"/> Formalité	<input type="checkbox"/> Accompagner famille	<input type="checkbox"/> Placement	<input type="checkbox"/> Rituels mortuaires	<input type="checkbox"/> Enterrement	
<input type="checkbox"/> Remise + enb	<input type="checkbox"/> Début Dim	<input type="checkbox"/> Méta cérémonie	<input type="checkbox"/> Fleurs		

[Là l'employeur la demande](#) [Là l'employé et/ou l'employeur la demande](#)

# IEDEREEN WELKOM OP FUNERAL EXPO 2023 !

De volgende editie van Funeral Expo gaat door op woensdag 27 september van 11 tot 20 uur en donderdag 28 september 2023 van 11 uur tot 18 uur in Brussels Gate (voorheen Brussels Kart Expo), A. Gossetlaan 11, 1702 Groot-Bijgaarden (Brussel).

## DÉ VAKBEURS VAN DE BEGRAFENISONDERNEMER

Funeral Expo is de officiële internationale vakbeurs van de begrafenisondernemer, voor de begrafenisondernemer, in het hart van Europa.

De uitvaartsector is permanent in beweging met vaak nieuwe trends, alsook aangepaste reglementeringen die elkaar opvolgen. De sector vormt tevens een niet onbelangrijk aandeel binnen onze economie. De begrafenisondernemer is een onmisbaar beroep vol emotie waarbij

professionals dagelijks de meest gepaste begeleiding aanbieden aan hun klanten. Funeral Expo is de vakbeurs ondersteund door de diverse nationale en internationale beroepsfederaties uit de sector. Tevens het moment om de begrafenissector in een positief daglicht te plaatsen naar overheid en belanghebbenden.

## NIEUW ! OPLEIDINGEN EN SEMINARIES

De arbeidsdeal, levenslang leren, blijven, geen loze woorden in de begrafenissector!

Op de Funeral Expo beurs krijgt je personeel en jijzelf de mogelijkheid aan te sluiten bij een aantal opleidingen en seminars relevant voor onze sector. Maar, er is meer ! De opleiding of het seminarie kadert in de CAO "Recht op vorming (PC 320)" en wordt erkend door het Waarborg en Sociaal Fonds voor de Begrafenisondernemingen. Dat betekent dat deze enerzijds kwaliteitsvol zijn, anderzijds dat je een bewijs van deelname ontvangt. Bovendien bieden we de opleidingen en seminars gratis aan.

Hou de website van Funeral Expo in het oog, in de loop van juni 2023 kan je inschrijven. Zorg dat je er snel bij bent, want de plaatsen zijn beperkt !

<https://www.funeralexpo.be/>

# BIENVENUE À FUNERAL EXPO 2023 !

La prochaine édition de Funeral Expo aura lieu les mercredi 27 septembre de 11h à 20 h et jeudi 28 septembre 2023 de 11 h à 18 h à Brussels Gate (avant Brussels Kart Expo), A. Gossetlaan 11, 1702 Groot-Bijgaarden (Bruxelles)

## LE SALON DES PROFESSIONNELS DE LA BRANCHE FUNÉRAIRE

Funeral Expo est le salon professionnel international en Belgique qui est organisé par les entrepreneurs de pompes funèbres, pour les entrepreneurs de pompes funèbres, et ce au cœur de l'Europe.

Le secteur des pompes funèbres est constamment en mouvement : les tendances se renouvellent et les règlements y répondant se succèdent parfois rapidement. Tenant une part considérable dans notre économie, le secteur des pompes funèbres est indispensable. Au cœur de l'émotion, le métier d'entrepreneur de pompes funèbres exige

des professionnels une belle dose de sensibilité afin de proposer à leurs clients l'accompagnement idéal.

Funeral Expo est soutenu par les différentes fédérations nationales et internationales du secteur. De plus, c'est une opportunité pour présenter le secteur sous un jour favorable, notamment aux yeux des instances officielles et des parties prenantes.

## NOUVEAU ! COURS DE FORMATION ET SÉMINAIRES

Le deal pour l'emploi, l'apprentissage tout au long de la vie, la mise à jour des connaissances, ce ne sont pas des mots

vides de sens dans le secteur funéraire! Lors du salon Funeral Expo, votre personnel et vous-même aurez l'occasion de participer à un certain nombre de cours de formation et de séminaires pertinents pour notre secteur.

Mais ce n'est pas tout ! La formation ou le séminaire s'inscrit dans le cadre de la convention collective de travail "Droit à la formation (PC 320)" et est reconnue par le Fonds Social et de Garantie pour les Pompes Funèbres. Cela signifie d'une part qu'ils sont de qualité et d'autre part que vous recevez une attestation de participation. En outre, les formations et les séminaires sont gratuits.

Surveillez le site web de Funeral Expo, vous pourrez vous inscrire dans le courant du mois de juin 2023. Faites vite, car les places sont limitées !

<https://www.funeralexpo.be/fr/>

# FUNERAL.BE

Expo for Professionals

📍 BRUSSELS GATE  
BRUSSELS  
BELGIUM

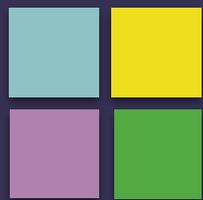
27 - 28 | 9 | 2023

**NIEUW: WORKSHOPS EN LEZINGEN  
MET ACCREDITATIE VOOR BEZOEKERS!**

**NOUVEAU : SÉMINAIRES ET FORMATIONS GRATUITS  
AVEC ATTESTATIONS POUR LES VISITEURS !**

ORGANISATION  
IJV-IFAS  
T +32 9 241 55 00  
INFO@FUNERALEXPO.BE

[WWW.FUNERALEXPO.BE](http://WWW.FUNERALEXPO.BE)



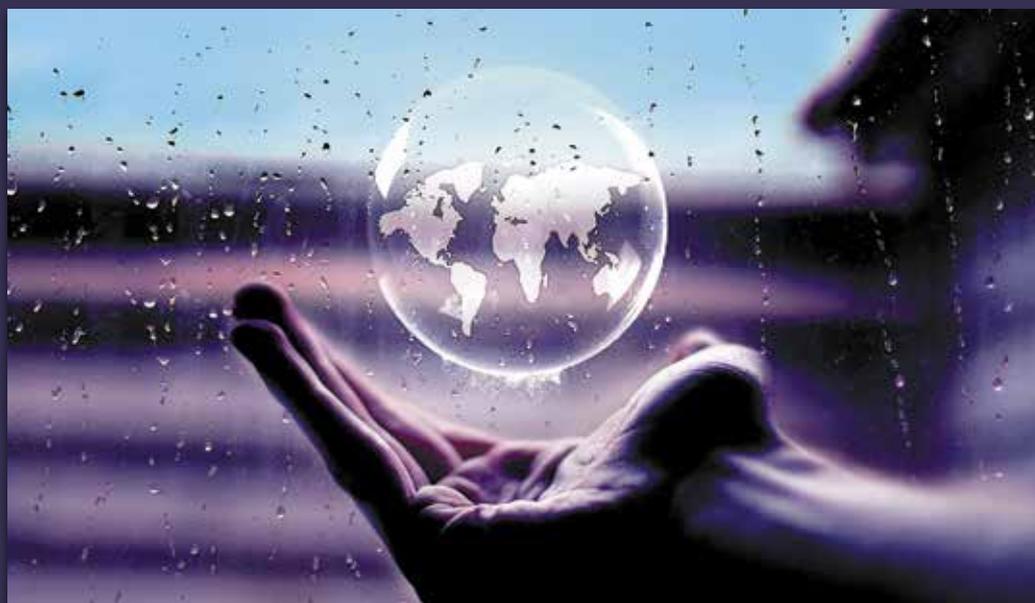
# Family Assistance

## 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