
Pompes funèbres

BROCHURE JO 3269

IDCC 759

Convention collective nationale du 1^{er} mars 1974

[Étendue par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des pompes funèbres (FFPF) ;

Fédération nationale des professionnels du funéraire (FNPF) (anciennement Fédération nationale des pompes funèbres).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés des pompes funèbres C.G.C. ;

Syndicat national des services funéraires C.G.T. ;

Union nationale des syndicats funéraires F.O. ;

Fédération des Employés, Cadres, Techniciens et Agents de Maîtrise (F.E.C.T.A.M.) ;

UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 010

Champ d'application

(Modifié par accord du 20 mai 1998, étendu par arrêté du 26 octobre 1998, JO 5 novembre 1998)

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises ou établissements d'entreprise exerçant l'activité de pompes funèbres et/ou de soins au défunt.

Ces activités sont répertoriées notamment sous les codes NAF 93.OH et 93.OG.

Article 020

Durée - Dénonciation

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra cesser à tout moment après préavis de trois mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Toutefois, la présente convention continuera de régler les rapports entre les parties signataires qui ne l'auront pas dénoncée et, en outre, dans les conditions prévues «aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14» du Code du Travail.

Avant l'expiration du délai de préavis, les motifs et les conséquences de cette dénonciation devront être examinés par la Commission Nationale de Conciliation.

Article 030

Révision

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, chacune des autres parties avec un préavis de trois mois.

Les dispositions dont la révision aura été demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ; à compter de celui-ci, la Convention Collective modifiée continuera de régler les rapports entre les parties en fonction des nouvelles conditions fixées par l'accord intervenu.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Pour "l'annexe salaires", la procédure de révision est prévue pour chaque accord sous réserve de l'application «des articles L. 2241-1 à L. 2241-5, L. 2241-7, L. 2241-8, D. 2241-1, D. 2241-7 et D. 2241-8» du code du travail qui fixe une obligation annuelle de négocier sur les salaires.

Article 040

Date d'application

La présente convention collective de travail prendra effet à partir du lendemain de la date de sa signature. De même, chaque annexe ou avenant entrera en application le lendemain de sa propre signature, à moins qu'il ne prévoie une date d'effet particulière.

Article 050

Publicité

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

(Accord 3 juin 2020, étendu) La présente convention fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la Seine dans les conditions fixées «aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8» du Code du Travail.

Article 051

Diffusion

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Aux termes «des articles L. 2262-5 et R. 2262-2» du code du travail, l'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Un exemplaire à jour devra également être mis à la disposition du personnel sous la responsabilité de l'employeur.

(Accord 3 juin 2020, étendu) De plus, conformément «aux articles L. 2262-6 et L. 2262-7» du code du travail, l'employeur doit fournir chaque année, au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

Titre I

Droit syndical et représentation du personnel

SOUS-TITRE I - Droit syndical

Chapitre I

Liberté syndicale et liberté d'opinion

Article 111 Droit syndical

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Conformément à la constitution de la République Française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.

Le droit syndical s'exerce, dans le cadre et selon les modalités prévues par la loi, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution, en particulier, de la liberté individuelle du travail.

L'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et règlements.

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'Entreprise.

Les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un Syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de congédiement, de formation professionnelle, de rémunération, ou l'octroi d'avantages sociaux.

Les travailleurs et Organisations de travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression - sous quelque forme que ce soit - à l'égard d'un salarié, en raison du fait qu'il appartiendrait ou n'appartiendrait pas à une Organisation Syndicale, politique ou professionnelle.

Si, une Organisation Syndicale conteste, dans les huit jours qui la suivent, le motif d'une décision de congédiement, comme étant prise en violation des droits rappelés ci-dessus, elle s'emploiera, avec le Chef d'Entreprise ou son représentant - et dans le délai de quinzaine - à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. À défaut d'accord, la Commission Nationale de Conciliation sera convoquée à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai d'un mois ; après audition des parties et, à défaut de conciliation, elle rédigera un procès-verbal pour valoir ce que de droit.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Chapitre II

Exercice du droit syndical

Article 112.1 Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leurs conditions de travailleurs ou d'employeurs.

La liberté syndicale implique la liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat dans le cadre des principes définis à l'article 111 ci-dessus.

Les employeurs s'engagent à observer une complète neutralité à l'égard des différents syndicats. De leur côté, les Organisations Syndicales s'engagent à respecter les opinions des salariés qui n'adhèrent pas à leur syndicat ou qui ne sont pas syndiqués.

L'entreprise étant un lieu de travail, l'action syndicale s'exercera dans le cadre des Lois et règlements. Elle s'exercera librement, en dehors du temps de travail, soit dans les locaux spécialement prévus à cet effet, soit dans les locaux non spécialement réservés au travail, tels que vestiaires, réfectoires, etc. à l'exclusion des lieux de travail proprement dits, ateliers et garages notamment.

Les contractants reconnaissent aux syndicats un rôle à la fois d'intermédiaires entre la Direction des Entreprises et leurs adhérents et comme représentants des intérêts de ceux-ci, sans que cette reconnaissance modifie ou altère, d'une part la compétence que la Loi reconnaît aux Délégués du Personnel et aux Membres des Comités d'Entreprise ou d'Établissement et, d'autre part, le droit pour les employeurs et les salariés de régler entre eux, et sans intermédiaire, leurs problèmes.

Les dispositions propres à l'exercice du droit syndical sont réglées par les articles ci-dessous.

Les règles particulières concernant les Délégués du Personnel, les Comités d'Entreprise et les Sections Syndicales font l'objet du sous-titre 2 "Représentation du personnel" ci-après.

Article 112.2

Affichage des communications destinées au personnel

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise ou établissement d'entreprise, réservés aux informations syndicales ou professionnelles.

Trois types de communications peuvent être portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage, indépendamment des informations émanant de l'Entreprise :

- les communications des Délégués du Personnel,
- les communications du Comité d'Entreprise, d'Établissement ou, le cas échéant, du Comité Central d'Entreprise,
- les communications syndicales.

Dans un lieu choisi par accord entre le Chef d'Entreprise, ou son représentant et les représentants syndicaux ou, à défaut les délégués du Personnel, des panneaux d'affichage seront réservés pour :

- d'une part, les communications des Délégués du Personnel et des Comités d'Entreprise ou d'Établissement (un ou deux panneaux),
- d'autre part, pour les communications syndicales.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Il est toutefois rappelé, qu'en tout état de cause et en application «des articles L. 2315-6 et L. 2315-7» du code du travail, les délégués du personnel peuvent afficher leurs communications aux portes d'entrée des lieux de travail.

Des accords à passer entre les Organisations Syndicales et le Chef d'Entreprise pourront fixer les modalités d'attribution de ces panneaux pour que soit respectée la Liberté d'information de toutes les Organisations Syndicales.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Les communications syndicales doivent correspondre aux objectifs des Organisations Professionnelles tels qu'ils sont définis «à l'article L. 2131-1» du code du travail.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Conformément «à l'article L. 2142-5» du code du travail, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les communications des délégués du personnel ou des Comités d'Entreprise ou d'Établissement ne doivent concerner que leur activité.

Un exemplaire des communications affichées est transmis au Chef d'Entreprise simultanément à l'affichage.

Article 112.3

Distribution de publications et de tracts

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.
Syndicat(s) de salariés :
FGT CFTC ;
INTERCO CFDT ;
SNESF ;
SNT CGT ;
UNSF FO.

Les publications et tracts émanant d'Organisations Syndicales peuvent être librement distribués à l'intérieur des entreprises en dehors du temps de travail.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Ces publications ou tracts doivent correspondre aux objectifs des Organisations Professionnelles tels qu'ils sont définis «à l'article L. 2131-1» du Code du Travail dans le respect de «l'article L. 2142-5» repris à l'article ci-dessus.

Article 112.4 **Collecte des cotisations syndicales**

La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur de l'Entreprise.

Article 112.5 **Droit de réunion**

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
FFPF ;
CPFM.
Syndicat(s) de salariés :
FGT CFTC ;
INTERCO CFDT ;
SNESF ;
SNT CGT ;
UNSF FO.

Les Organisations Syndicales peuvent tenir des assemblées mensuelles dans l'Entreprise ou l'Établissement en dehors du temps de travail dans les conditions fixées à l'article 111 ci-dessus. Des personnes étrangères à l'Établissement, mais appartenant à la profession, peuvent y participer.

Le Chef d'Entreprise ou d'Établissement doit être avisé, sauf cas d'urgence, 48 heures à l'avance de la réunion prévue. Des personnes étrangères à la profession ne pourront y assister qu'avec son accord préalable.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Toutefois, en application «des articles L. 2142-10 et L. 2142-11» du code du travail, les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise sans recourir à un accord préalable de l'employeur.

Dans les Établissements de plus de 200 salariés, un local sera mis à la disposition de l'ensemble des Organisations Syndicales pour leur permettre de tenir leurs réunions dans des conditions convenables.

Article 112.6 **Congrès syndicaux**

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Sur la demande écrite de leur Organisation Syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérée pour assister aux congrès statutaires de ces Organisations et sous la condition expresse que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche des entreprises.

Dans les Entreprises comptant de 150 à 500 salariés, et pour permettre aux syndiqués mandatés par leur Organisation Syndicale d'assister aux congrès syndicaux, il sera mis à la disposition desdites Organisations un crédit d'heures fixé, par période biennale, à 4 jours ouvrables rémunérés. Ce crédit sera augmenté de 4 jours ouvrables pour les entreprises comptant de 501 à 1 000 salariés et de 2 jours ouvrables par tranche de 1 000 salariés supplémentaire.

Article 112.7 **Commissions paritaires**

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Au cas où des salariés participeraient à une Commission Paritaire décidée entre Organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites

suivantes :

1° - Lorsqu'il s'agit d'une Commission Paritaire d'Entreprise : à concurrence de 2 salariés désignés, éventuellement, par chacune des Organisations Syndicales,

2° - S'il s'agit d'une Commission Nationale interentreprises : à concurrence de 3 salariés désignés, éventuellement, par chacune des Organisations Syndicales. Dans ce cas, les fédérations patronales représentatives rembourseront, par réunion de la commission nationale, soit au salarié, soit à l'employeur, soit à l'organisation syndicale, le montant des frais prévu à l'article 3 de l'accord du 3 juin 1991⁽¹⁾ sur le remboursement des frais des négociateurs de la convention collective des pompes funèbres.

(1) Article 3 de l'accord du 3 juin 1991

(Étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994) :

Les frais de déplacement de ces salariés seront pris en charge par leurs entreprises.

Chaque entreprise déterminera les conditions de ces remboursements.

1) Pour les frais de transport, le remboursement ne pourra être inférieur au prix du billet SNCF en deuxième classe, y compris la réservation et le cas échéant, le supplément pour train rapide sur présentation de justificatifs.

Dans la mesure où le temps de transport aller-retour, en train, du salarié excède pour la journée, 10 Heures, il lui sera remboursé le prix du billet d'avion au tarif normal sur présentation d'un justificatif.

Dans ce cas, il n'y aura pas de remboursement des frais d'hébergement.

2) Pour les frais d'hébergement et de repas, l'indemnisation ne pourra être inférieure à l'indemnisation forfaitaire retenue par l'ACOSS pour les salariés cadres.

Les salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur, par la voie hiérarchique, de leur participation à ces commissions et de s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'Entreprise ou de l'Établissement.

SOUS-TITRE II - Représentation du personnel

Chapitre I Délégués du personnel

Article 121.1 Champ d'application

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.2 Conditions requises pour l'exercice du mandat

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.3 Nombre de délégués

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Opérations électorales

Article 121.4.1 Collèges électoraux

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.4.2 Opérations électorales

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.4.3 Vote par correspondance

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.5 Remplacement d'un délégué

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Mission des délégués

Article 121.6.1 Mission des délégués

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.6.2 Exercice d'un certain nombre de fonctions consultatives

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.6.3 Collaboration éventuelle avec le comité d'entreprise

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.7 Réception des délégués

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.8 Conditions d'exercice des fonctions

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 121.9 Garantie statutaire d'emploi

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Chapitre II

Comités d'entreprise

Article 122.1 **Champ d'application**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.2 **Conditions requises pour l'exercice du mandat**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.3 **Nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.4.1 **Collèges électoraux**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.4.2 **Modalités de désignation**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.5 **Comité central d'entreprise**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.6 **Attributions**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.7 **Fonctionnement du comité**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.8 **Conditions d'exercice des fonctions**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 122.9 **Garantie statutaire d'emploi**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Chapitre III

Représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement

Article 123.1 **Champ d'application**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 123.2 **Conditions requises pour l'exercice du mandat**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 123.3 **Modalités de désignation**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 123.4 **Attributions**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 123.6
Garantie statutaire d'emploi

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Chapitre IV
Section syndicale

Article 124.1
Champ d'application

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale peut désigner, par entreprise occupant au moins 50 salariés, un ou plusieurs délégués suivant les dispositions prévues à l'article 124.3.

Article 124.2
Conditions requises pour l'exercice du mandat

Les délégués syndicaux doivent :

- avoir dix-huit ans accomplis ;
- travailler depuis au moins un an dans l'entreprise (délai réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise) ;
- n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article 124.3
Désignation des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif doit porter à la connaissance de l'employeur, soit par lettre remise contre récépissé, soit par pli recommandé avec demande d'avis de réception adressée au siège de l'entreprise, les nom et prénom du ou des délégués qu'il désigne dans les conditions ci-après et en adresser simultanément copie à l'inspecteur du travail compétent.

Celle-ci s'accompagne des modalités choisies pour l'utilisation des crédits d'heures.

La même procédure doit être suivie en cas de remplacement, de cessation de fonction d'un délégué ou de modification de l'utilisation des crédits d'heures.

En outre, l'affichage doit en être fait sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Article 124.4
Nombre des délégués syndicaux

(Pour l'impérativité de cet article, voir Accord du 26 novembre 2018)

Le nombre de délégués syndicaux est fixé, par entreprise, selon deux critères, savoir, les effectifs et le nombre des succursales et bureaux.

— selon les effectifs :

- de 50 à 500 = 1 délégué ;
- de 501 à 1.000 = 2 délégués ;
- de 1.001 à 1.500 = 3 délégués ;
- de 1.501 à 2.000 = 4 délégués ;
- de 2.001 à 2.500 = 5 délégués ;
- de 2.501 à 3.000 = 6 délégués ;
- de 3.001 à 3.500 = 7 délégués ;
- de 3.501 à 4.000 = 8 délégués ;
- de 4.001 à 4.500 = 9 délégués ;
- de 4.501 à 5.000 = 10 délégués ;
- etc.

— selon le nombre de succursales et bureaux :

- de 150 à 250 = 1 délégué ;
- de 251 à 400 = 2 délégués ;
- au-delà de 400 = 3 délégués.

Article 124.5 **Crédit d'heures**

Chaque délégué syndical désigné dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit de 15 heures par mois, payé comme temps de travail.

Dans les entreprises où sont désignés plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent.

Le Chef d'Entreprise doit être informé de cette répartition en même temps qu'est effectuée leur désignation.

Les heures utilisées pour participer à des réunions avec le Chef d'Entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Article 124.6 **Garantie statutaire d'emploi**

Les délégués syndicaux bénéficient des garanties prévues par le Code du Travail.

Chapitre V **Dispositions communes**

Article 125.1 **Cumul des mandats**

Les cumuls sont possibles.

— délégué du personnel, membre du Comité d'Entreprise ou d'Établissement, délégué syndical.

— délégué du personnel, représentant syndical au Comité d'Entreprise ou d'Établissement, délégué syndical.

En outre, dans les entreprises à succursales multiples, chaque Organisation Syndicale représentative peut désigner un représentant syndical aux Comités d'Établissement ou au Comité Central d'Entreprise.

Article 125.2 **Calcul des effectifs**

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

(Accord 3 juin 2020 étendu) Le calcul des effectifs de salariés déterminant l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux se fait, pour le personnel à temps partiel au sens «des articles L. 3123-1, L. 3123-2 et D. 3123-1» en application «de l'article L. 1111-2» du code du travail.

Titre II **Contrat individuel de travail**

SOUS-TITRE I - Formation du contrat de travail

Article 210 **Définition des catégories de personnel**

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;
SNT CGT ;
UNSF FO.

210.1 **Personnel à temps complet**

Est considéré comme tel, le personnel qui, dans le cadre de son activité professionnelle - pour le compte d'un employeur régi par la présente convention - assure une durée du travail correspondant à la durée légale de travail.

210.2 **Personnel à temps partiel**

(Accord 3 juin 2020, étendu) Est considéré comme tel, conformément «à l'article L. 3123-1» du code du travail, le personnel effectuant une durée du travail hebdomadaire ou annuelle inférieure à la durée légale de travail. Ce personnel peut travailler pour le compte d'un ou plusieurs employeurs.

Article 211 **Embauche**

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Mod. par Avenant 27 janv. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 13 mai 2009

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Il est fait application de l'article «l'article L. 1132-1» du code du travail qui prévoit notamment qu'il est interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de ses mœurs ou de sa situation de famille.

Pour les emplois qui le justifient, un examen ou un essai technique pourra être demandé.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exposés à des risques de contamination, doivent se soumettre aux vaccinations obligatoires et respecter les mesures de protection et notamment celles concernant la vaccination et le port d'équipement de protection fourni par l'employeur (masques, gants, chaussures, etc...).

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) Chaque embauche sera confirmée par un écrit mentionnant la nature du contrat, l'emploi, la catégorie, le montant et la périodicité de la rémunération, la durée du travail et, pour les emplois qui l'exigent, la formation ou le diplôme obligatoire pour exercer, la période d'essai et les modalités de son renouvellement éventuel, la date de prise d'effet du contrat de travail, l'établissement auquel est affecté le salarié, ainsi que la convention collective applicable.

Article 212 **Visite médicale**

L'embauchage est obligatoirement subordonné aux constatations de l'examen médical qui sera passé au Centre Médico-Social du Travail auquel adhère l'Entreprise.

L'examen médical d'embauche doit, en principe, avoir lieu avant l'embauchage.

Article 213 **Règles de déontologie**

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

En raison des conditions particulières d'exercice de l'activité funéraire et de son caractère de mission de service public, il est demandé aux salariés de fournir, au moment de leur embauche, un extrait de casier judiciaire de moins de 3 mois, et d'observer la plus grande discrétion sur l'ensemble des renseignements qu'ils peuvent recueillir à l'occasion de leurs relations avec des personnes endeuillées.

Article 214

Période d'essai - Stage

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Mod. par Avenant 27 janv. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 13 mai 2009

214-1

Période d'essai

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) L'embauche est effectuée à l'essai pour une durée de :

- trois mois pour les ouvriers employés, techniciens et agents de maîtrise conformément aux dispositions conventionnelles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi N° 2008-596 du 25 juin 2008,
- quatre mois pour les cadres.

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) Pendant la période d'essai, la rupture du contrat de travail peut être effectuée, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés, par la loi, comme suit :

1 — Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai minimum de prévenance de :

- 24 heures si le salarié a moins de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence.

2 — Lorsque le salarié met fin à la période d'essai, il doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours
- 48 heures dans les autres cas.»

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) La période d'essai peut être renouvelée, d'un commun accord, pour une durée au maximum égale à la durée prévue au 1^{er} alinéa du présent article. À l'issue de la période de renouvellement, le salarié sera embauché définitivement ou il sera mis fin définitivement au contrat de travail.»

À l'issue de la période d'essai, les règles de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée fixées par le code du travail sont applicables.

214-2

Période de stage

Pour les emplois qui nécessiteraient l'obtention d'un diplôme ou d'un titre, l'embauche définitive peut être subordonnée à l'obtention de ce titre ou diplôme.

Article 215

Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Sauf dispositions légales plus favorables, l'ancienneté d'un an requise pour l'application de certains droits conventionnels s'apprécie *au premier jour du mois civil suivant l'embauche à l'essai. (Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.)*

Si l'embauche du salarié coïncide avec le premier jour du mois civil, l'ancienneté s'apprécie (Termes exclus de l'extension par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.) au premier jour de l'embauche.

SOUS-TITRE II - Rupture du contrat de travail

Chapitre I

Procédures de résiliation du contrat de travail

Article 221.1

Résiliation du contrat de travail

Le contrat de travail, conclu sans détermination de durée, peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles ci-après définies.

Le délai-congé ou préavis est un délai qui court à partir de la notification du congé et pendant lequel les relations de travail sont maintenues entre les parties.

La résiliation intervenant à l'initiative du salarié est une démission ; celle intervenant à l'initiative de l'employeur constitue un licenciement. La mise à la retraite, dans les conditions prévues au chapitre IV, n'est pas considérée

comme une démission ou un licenciement, quelle que soit la partie qui en prend l'initiative.

La rupture du contrat de travail consécutive à une absence non justifiée ou prolongée fait l'objet des dispositions prévues au titre III, sous-titre IV.

Article 221.2 **Démission du salarié**

La démission du salarié doit être signifiée à l'employeur, par écrit, sans qu'il soit fait obligation au salarié de faire cette notification par pli recommandé.

Article 221.3 **Licenciement**

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Article 221.4 **Phase préalable au licenciement**

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation, ses lieu, date et heure.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. En tout état de cause, la date de convocation pour les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, ne peut être fixée moins de 3 jours francs suivant l'expédition de la lettre recommandée, la date de dépôt à la poste ou la date de la remise en main propre faisant foi.

L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour libérer le salarié, aux jour et heure prévus, de toutes obligations professionnelles.

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou à défaut, à celui d'une autre entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention, et ce, sous réserve que les deux employeurs ne s'y opposent pas. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'État dans chaque département.

Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au premier alinéa du présent article qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Si l'employeur maintient sa décision de licenciement, la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de deux jours francs après la date pour laquelle le salarié a été convoqué. L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement.

Si l'un des délais prévus aux deuxième et sixième alinéas ci-dessus expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

(Accord 3 juin 2020, étendu) La procédure de licenciement est complémentaiement fixée par «les articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1232-7, L. 1232-11, L. 1232-12, L. 1233-13, L. 1233-15, L. 1233-38, L. 1233-39, L. 1233-59, L. 1234-3, D. 1232-5» du code du travail.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de dix salariés et plus dans une même période de trente jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués

du personnel dans l'entreprise.

Article 221.5
Continuation du contrat de travail

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, transformation du fonds, mise en Société, tous les contrats de travail en cours, au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Chapitre II
Délais de résiliation du contrat de travail

Article 222.1
Période d'essai

(Art. supprimé par Avenant 27 janv. 2009, étendu)

Article 222.2
Durée du préavis

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

A - du 3^{ème} au 6^{ème} mois d'ancienneté :

Passée la période d'essai, la durée du préavis dû par l'employeur est fixée à deux semaines.

B - du 6^{ème} mois jusqu'à deux ans d'ancienneté :

La durée du préavis dû par l'employeur est d'un mois.

C - Plus de deux ans d'ancienneté :

La durée du préavis dû par l'employeur est de deux mois.

D - Cas particuliers

— Personnel cadre classé en niveau 5, 6 et 7 de la classification du 25 avril 1996 : 3 mois à partir d'un an d'ancienneté.

— Agents âgés de plus de 50 ans à la date de notification du préavis : Les agents âgés de plus de 50 ans, à la date de notification du préavis, bénéficieront d'un mois supplémentaires de préavis.

Ceux âgés de plus de 55 ans bénéficieront de 2 mois supplémentaires de préavis.

Article 222.3
Durée du préavis dû par l'employeur pour le personnel confirmé dans l'emploi

(Art. supprimé par avenant 21 avr. 2006, étendu)

Article 222.4
Faute grave du salarié

L'employeur n'est pas tenu à préavis lorsque la rupture du contrat de travail est due à la faute grave du salarié, quelle que soit l'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise.

Article 222.5
Durée de préavis dû par le personnel

Mod. par Avenant 27 janv. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 13 mai 2009

Passée la période d'essai, la durée du préavis dû par le salarié est identique à la durée du préavis auquel aurait été tenu l'employeur en application de l'article 222-2 ci-dessus, sans qu'il soit tenu compte des majorations prévues pour les agents âgés de plus de 50 ans et pour ceux ayant souscrit une clause de non-concurrence.

Article 222.6
Heures d'absence pour recherche d'emploi

Mod. par Avenant 27 janv. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 13 mai 2009

Pendant le délai-congé et quelle que soit la partie qui a pris l'initiative de la résiliation, le salarié est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 50 heures par mois. Ces 50 heures se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour. Elles peuvent toutefois être bloquées, en accord entre les parties, sur des

périodes plus longues si le salarié le demande.

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) Pendant le délai de préavis et exclusivement lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié pourra être autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi pendant 40 heures par mois à compter de la réception de la demande écrite du salarié. Ces 40 heures se répartissent sur les journées de travail à raison de 1h 30 par jour. Elles peuvent toutefois être bloquées, par accord entre les parties, sur des périodes plus longues.»

Les absences pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

D'un commun accord entre les parties, il pourra être mis fin au préavis au cas où le salarié ayant trouvé un nouvel emploi quitterait l'entreprise avant la fin de ce délai-congé.

Article 222.7

Inobservation du délai congé

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice distincte de l'indemnité de licenciement et des indemnités auxquelles peut prétendre éventuellement le salarié en cas de non respect de la procédure de licenciement.

En dehors du cas prévu au dernier alinéa de l'article précédent, la partie qui n'observera pas le délai-congé devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Le montant de cette indemnité sera calculé en fonction du salaire de base moyen des trois derniers mois, augmenté de la moyenne des éléments variables perçus pendant les douze derniers mois.

Article 222.8

Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés

Les pensionnés de guerre et les travailleurs handicapés ont droit, en tout état de cause, à un délai-congé fixé comme suit :

a - s'ils comptent entre trois et six mois de service continu : 1 mois ;

b - s'ils comptent de 6 mois à 2 ans de service continu : 2 mois ;

c - s'ils comptent plus de 2 ans de service continu : 3 mois ;

à moins que, du fait de leur ancienneté ou de leur emploi, ils ne puissent prétendre, en vertu des articles précédents, à un préavis de plus longue durée.

Article 222.9

Cessation de l'entreprise

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement due aux salariés.

Article 222.10

Cas particulier du personnel ayant une clause de non concurrence limitant l'exercice de la profession

Le personnel astreint à respecter une clause de non concurrence bénéficiera d'un mois supplémentaire de préavis.

Article 222.11

Cas particulier du personnel logé

Le personnel bénéficiant d'un logement de fonction, licencié par l'employeur, bénéficiera d'un délai d'un mois à compter de la date d'expiration du délai-congé pour libérer le logement de fonction.

Chapitre III

Indemnité de licenciement

Article 223.1

Indemnité de licenciement pour le personnel non confirmé dans l'emploi et comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise

(Art. supprimé par avenant 21 avr. 2006, étendu)

Article 223.2

Indemnité de licenciement pour le personnel comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Le montant de l'indemnité de licenciement due par l'employeur est ainsi calculé :

1

Personnel ouvrier, administratif, technique et maîtrise :

- pour la période de 2 à 4 ans : 10% de mois par année de présence depuis l'embauche ;
- en sus, pour la période de 4 à 12 ans : 25% de mois par année de présence au-delà de 4 ans ;
- en sus, pour la période au-delà de 12 ans : 35% de mois par année de présence au-delà de 12 ans.

En aucun cas, le montant de l'indemnité de licenciement, résultant du calcul ci-dessus, ne pourra excéder 9 mois de salaires.

2

Personnel cadre et assimilé :

- pour la période de 2 à 4 ans : 10 p. 100 de mois par année de présence depuis l'embauche ;
- en sus, pour la période de 4 à 12 ans : 25 p. 100 de mois par année de présence au-delà de 4 ans ;
- en sus, pour la période au-delà de 12 ans : 40 p. 100 de mois par année de présence au-delà de 12 ans.

En aucun cas, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du calcul ci-dessus ne pourra excéder douze mois de salaire.

3

Calcul de l'indemnité de licenciement

Les fractions d'années incomplètes seront décomptées par quart, tout trimestre commencé étant considéré comme complet.

4

Salaire de référence

Le salaire de référence à prendre en considération est le salaire fixe moyen des trois derniers mois précédant la date du licenciement, augmenté du 1/12 des rémunérations variables concernant les douze derniers mois, à l'exclusion des primes hors contrat de travail et des gratifications éventuellement réparties pour le compte de tiers.

5

En aucun cas, le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article 223.3

Cas particulier du personnel ayant une clause de non concurrence limitant l'exercice de la profession

(Article supprimé par avenant du 23 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004 applicable à compter du 9 juillet 2004 : voir chapitre V du Sous-titre II)

Article 223.4

Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans

(Avis d'interprétation du 8 sept. 2011)⁽¹⁾

(1) La commission paritaire d'interprétation de la convention collective des pompes funèbres, s'est réunie le 27 janvier 2011 à Paris. Étaient présents :

La Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie, 14 Rue des Fossés Saint-Marcel, 75005 Paris, représentée par

La Fédération Française de Pompes Funèbres, représentée par

Le Syndicat National de l'Encadrement des Services, Unité Syndicale Nationale des Services Funéraires CFE-CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services représentée par

La Fédération Générale C.F.T.C. des Transports, représentée par

L'Union Nationale des Services Funéraires F.O, représentée par

Étaient absents :

Le Syndicat National de Thanatologie, Fédération C.G.T. des Services Publics

La Fédération INTERCO CFDT.

Au cours de cette réunion, la commission a examiné 2 points :

— Interprétation du 3^{ème} paragraphe de l'article 223-4 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au licenciement.

— Niveau de classification des salariés qui reçoivent les familles, effectuent les ventes des prestations d'obsèques mais n'assurent pas les cérémonies d'obsèques.

1) Interprétation du 3^{ème} paragraphe de l'article 223-4 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au licenciement.

Le 3^{ème} paragraphe de l'article 223-4 prévoit : « Lorsque le licenciement intervient après 60 ans, le salarié licencié bénéficiera également, s'il remplit les conditions requises, de l'indemnité de départ en retraite, même si la retraite n'est pas liquidée immédiatement. »

Après examen la commission note que les termes « conditions requises » de cet article relatif au le licenciement après 60 ans posent effectivement un problème de compréhension et d'interprétation du texte.

La délégation patronale estime que cet article ne peut se comprendre que dans le contexte législatif et réglementaire de sa rédaction et que les termes « conditions requises » signifient que le salarié doit être en mesure de faire liquider sa pension de retraite à taux plein.

La délégation CFE-CGC ne partage pas cette interprétation, ainsi que celle de la CFTC.

Après discussion, les parties conviennent, d'un commun accord, compte-tenu des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la rédaction de cet article 223-4 et des difficultés d'interprétation qu'elles engendrent de ce fait, de réviser la rédaction de cet article de la convention collective lors d'une prochaine réunion paritaire.

Sous réserve de justifier de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié licencié bénéficiera, en sus des indemnités prévues aux articles ci-dessus, d'une indemnité complémentaire égale à 1 mois de salaire pour les agents âgés de plus de 50 ans à la date du licenciement ; cette indemnité est portée à 2 mois de salaire pour les agents de plus de 55 ans. Cette indemnité complémentaire ne sera pas prise en compte pour la détermination des plafonds prévue à l'article 223.2. Elle ne sera pas versée aux agents qui pourront bénéficier des dispositions de l'accord CNPF/confédérations syndicales du 27 mars 1972, modifié par l'avenant du 25 juin 1973 sur la garantie des ressources des salariés de plus de 57 ans privés d'emploi ou toutes autres dispositions analogues.

Lorsque le licenciement intervient après 60 ans, le salarié licencié bénéficiera également, s'il remplit les conditions requises, de l'indemnité de départ en retraite, même si la retraite n'est pas liquidée immédiatement.

Article 223.5

Faute grave

(Modifié par avenant du 23 juin 2004, étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004)

L'indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas de renvoi pour faute grave.

Chapitre IV

Retraite

Article 224.1

Départ à la retraite

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct. 1994, JO 23 oct.

Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Mod. par Avenant 27 janv. 2009, étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 13 mai 2009

224.1.1

Départ en retraite à l'initiative du salarié

Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse, il peut volontairement partir à la retraite sans que ce départ constitue une démission.

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) Le salarié doit prévenir son employeur, par lettre, en respectant le délai prévu à l'article 222.2 ci-dessus.

224.1.2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

(Avenant 27 janv. 2009, étendu) À condition de se conformer aux dispositions légales en vigueur, le contrat de travail du salarié peut être rompu de plein droit, dès 70 ans, à l'initiative de l'employeur sans constituer un licenciement.

L'employeur doit prévenir le salarié au cours d'un entretien, confirmé par un écrit. Le délai de prévenance du salarié est de six mois à partir de la date de l'entretien, délai porté à neuf mois pour le salarié bénéficiant d'un logement de fonction à titre accessoire à son contrat de travail.

Article 224-2

Indemnité de départ en retraite

Mod. par Avenant 25 sept. 2008, étendu par arr. 11 févr. 2009, JO 18 févr., applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt, soit le 18 oct. 2008

Départ en retraite à l'initiative du salarié

Lorsque l'initiative du départ a été prise par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, telle que définie à l'article 223-2 ; étant précisé que cette indemnité ne saurait être inférieure à 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/15^{ème} de mois par année au delà de dix ans d'ancienneté.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'initiative de la mise à la retraite a été prise par l'employeur, le salarié bénéficie au moment de son départ, d'une indemnité de mise à la retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de

licenciement conventionnelle, telle que définie à l'article 223-2, sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, à savoir 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année au delà de 10 années d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-7, du Code du Travail.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne de la rémunération brute des douze derniers mois complets précédant le départ à la retraite.

Article 224.3

Majoration pour départ anticipé

(Modifié par avenant du 9 juin 1993, étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994)

Si une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise intervient alors que les conditions d'âge et la situation au regard de la pension de vieillesse, ci-dessus fixées, ne sont pas remplies, la rupture s'analyse en un licenciement dans les conditions prévues au chapitre III.

Article 224.4

Licenciement pour faute grave entre soixante et soixante-cinq ans

(Modifié par avenant du 9 juin 1993, étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994)

L'indemnité de départ en retraite n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave intervenant entre 60 et 65 ans, même si le licenciement est suivi de la liquidation à la retraite du salarié.

Article 224.5

Régime complémentaire de retraite

1

Affiliation

Les Entreprises devront adhérer à une institution de retraites agréée par l'Union Nationale des Institutions de Retraites des Salariés (U.N.I.R.S.).

Toutefois, les Entreprises qui ont adhéré à un régime de retraite de salariés affilié à l'A.R.R.C.O., mais indépendant de l'U.N.I.R.S., pourront maintenir cette adhésion sous réserve de continuer d'assurer à leur personnel un régime de retraites équivalent, sans toutefois pouvoir être astreintes à supporter des charges financières supérieures à celles qui auraient résulté de leur adhésion à l'U.N.I.R.S.

L'adhésion devra comprendre obligatoirement la totalité des personnels ouvrier, mensuel et cadre travaillant d'une façon permanente et à temps complet dans l'Entreprise.

En ce qui concerne le personnel à temps partiel, l'affiliation au régime supplémentaire (R.S.R.S.) pourra ne comprendre que les participants qui consacrent leur activité principale au service de l'Entreprise.

Par "activité principale", il faut entendre une activité représentant une prestation de service au moins équivalente à 120 heures au cours d'un même mois. L'affiliation sera maintenue tant qu'au cours de deux années consécutives il n'aura pas été constaté que l'activité de l'agent est tombée en dessous de 1 200 heures de travail par an.

2

Cotisations

L'affiliation devra se faire au régime général de l'U.N.I.R.S. sur la base de la cotisation maximum de 4% et au régime supplémentaire de retraites des salariés (R.S.R.S.) également sur la base d'une cotisation de 4%.

Pour les salariés non inscrits au régime de retraites des cadres, les cotisations seront calculées sur la rémunération définie par l'article 10 du règlement de l'U.N.I.R.S.

Pour les bénéficiaires du régime de retraite des cadres, les cotisations ne porteront que sur la partie de leur rémunération n'excédant pas le plafond de la Sécurité Sociale.

3

Reconstitution de carrière

Pour l'application des dispositions de l'article 21, § 1 du règlement de l'U.N.I.R.S. concernant la validation des services passés, ne seront considérés comme ayant travaillé à plein temps que les anciens participants qui pourront justifier, au cours des trois dernières années d'activité, d'une activité moyenne représentant une prestation de services au moins équivalente à 2.080 heures par an ; à défaut, ils seront considérés comme ayant travaillé à mi-temps pendant toute la période au cours de laquelle ils auront consacré leur activité principale au service d'une Entreprise de Pompes Funèbres.

Article 224.6
Catégories professionnelles relevant du régime de l'AGIRC

(Modifié par avenant du 28 juin 1996, étendu par arrêté du 9 décembre 1996, JO 19 décembre 1996)

1
Affiliations à compter du 1^{er} juillet 1996

Au sein de la profession, selon la classification du personnel définie par l'accord conventionnel du 25 avril 1996 :

Au titre des articles 4 et 4 bis de la convention de 1947 :

Les agents classés dans les niveaux 5, 6 et 7, relèvent du régime.

Au titre de l'article 36, annexe I de la convention de 1947 :

Les agents classés en niveau 4 sont susceptibles de relever du régime.

2
Affiliations antérieures au 1^{er} juillet 1996 - Clause de sauvegarde

Les agents qui pourraient avoir été affiliés à l'AGIRC antérieurement au 1^{er} juillet 1996, alors que leur classification, résultant de l'application à cette date de l'accord conventionnel du 25 avril 1996, ne correspondrait pas aux niveaux relevant du régime, tels que définis ci-dessus, conserveront, le cas échéant, à titre personnel, leur affiliation au régime de l'AGIRC, dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

Chapitre V
Non concurrence

(Résultant de l'avenant du 23 juin 2004 étendu par arrêté du 22 octobre 2004, JO 5 novembre 2004 applicable à compter du 9 juillet 2004)

Une clause de non-concurrence peut être introduite dans le contrat de travail.

Dans l'hypothèse où elle figure dans le contrat de travail, elle s'applique à tous les cas de rupture du contrat, qu'il s'agisse d'une rupture à l'initiative de l'employeur (y compris rupture pour inaptitude) ou qu'il s'agisse d'une rupture à l'initiative du salarié, ainsi que dans les cas de résolution judiciaire et de force majeure.

Elle doit être limitée dans le temps et l'espace et faire l'objet d'une contrepartie financière fixée au minimum comme suit :

— Pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté, le montant de l'indemnité de non-concurrence sera égal à 1/10^{ème} de mois pour les agents dont le contrat est rompu avant la fin de la première année.

— Pour le personnel dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieur ou égal à 1 an, le montant de l'indemnité de non-concurrence sera égal à celui prévu au titre de l'indemnité de licenciement pour un agent de même catégorie ayant 20 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de non concurrence est la rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois précédant la date de rupture du contrat.

Lorsque la clause de non-concurrence n'est pas levée, l'indemnité de non concurrence est versée au salarié.

Le versement s'effectue alors par mensualités égales s'étendant sur toute la période où l'engagement de non concurrence produits ses effets. Par accord entre les parties, cette indemnité peut toutefois être versée en une seule fois, le premier mois de la période d'engagement de non-concurrence.

En application de la Loi N° 2004-391 du 4 mai 2004, il ne peut être dérogé de façon défavorable, par accord d'établissement ou d'entreprise aux dispositions de ce chapitre.

Titre III
Conditions de travail

SOUS-TITRE I - Durée du travail

(Voir accord du 16 février 2000 non étendu portant réduction de la durée du travail)

Article 311
Durée normale de travail

(Remplacé par accord du 16 février 2000 non étendu portant réduction de la durée du travail)

La durée normale de travail du personnel travaillant à temps complet est fixée à 169,65 heures par mois correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de 39 heures.

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des Personnels Ouvrier, Maîtrise, Administratif, Technique et Cadre.

Article 312 **Jours fériés**

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

(Avenant 21 avr. 2006, étendu) Pour le Personnel « ayant un an d'ancienneté et plus », les jours fériés compris dans les jours normalement travaillés ne seront pas la cause d'une réduction de la rémunération.

(Avenant 21 avr. 2006, étendu) Il en sera de même pour les agents « ayant moins d'un an d'ancienneté », sous réserve qu'ils aient effectivement travaillé le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Pour le Personnel vacataire, le jour férié sera payé si ces conditions sont remplies, sur la base de 1/30ème du salaire mensuel prévu au 1^{er} ou 2ème alinéa de l'article 313.2.

Article 313 **Mensualisation**

(Voir accord du 16 février 2000 non étendu portant réduction de la durée du travail)

Article 313.1 **Personnel à temps complet**

313.11

Le Personnel travaillant à temps complet bénéficiera de la mensualisation à compter de sa date d'entrée dans l'Entreprise.

313.12

La rémunération de ce Personnel sera calculée sur la base de 169,65 heures normales.

Article 313.2 **Personnel à temps partiel**

Le Personnel travaillant à temps partiel bénéficie de la mensualisation sur la base de l'activité minima hebdomadaire assurée, affectée du coefficient 4,33.

À l'issue de la première année, la mensualisation sera révisée sur la base de l'activité moyenne hebdomadaire effectuée pendant la période d'essai et de stage.

L'activité effectuée au-delà de celle retenue pour la mensualisation sera rémunérée en sus. Elle sera réduite au pro-rata, lorsqu'elle sera inférieure à celle-ci.

Article 313.3 **Absence**

En cas d'absence d'un agent dont la paie est mensualisée et, conformément à la réglementation édictée par la Sécurité Sociale, toute journée d'absence sera décomptée de la rémunération mensuelle à raison de 1/30ème de cette rémunération par journée d'absence.

a

Lorsque l'absence est justifiée par un certificat médical, les jours d'absence décomptés devront correspondre à la période d'interruption de travail fixée par le certificat médical.

On entend par "jours d'absence" toute journée d'absence dans un mois, qu'elle corresponde à un jour qui aurait été habituellement travaillé, à un Dimanche, à un jour férié ou à un jour ouvrable non travaillé.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail, la journée au cours de laquelle s'est produit l'accident du travail sera, en tout état de cause, payée par l'Employeur.

b

En cas d'absence non justifiée ou non autorisée, toute journée d'absence sera déduite de la paie sur les bases ci-dessus indiquées.

Les journées d'absence - non justifiées par un certificat médical - ou non autorisées qui interviendraient la veille ou le lendemain d'un Dimanche, d'un jour férié ou d'un jour ouvrable non travaillé, entraîneront le non paiement non seulement du jour d'absence lui-même, mais également du Dimanche, du jour férié ou du jour ouvrable non travaillé, sans que cette disposition puisse entraîner le non d'heures effectivement travaillées.

Article 313.4 **Salaire mensualisé**

Le salaire mensualisé doit correspondre à l'horaire effectif de travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article 311 (*voir accord du 16 février 2000 non étendu portant réduction de la durée du travail*), les Entreprises pourront, après accord des représentants du Personnel (Comité d'Établissement ou Délégués du Personnel suivant les cas et, après avis, le cas échéant, de l'Inspecteur du Travail), prévoir un horaire de travail différent pour tout ou partie de leur Personnel, sous réserve de respecter les dispositions ci-dessus concernant le paiement des jours fériés.

Article 314 **Heures supplémentaires**

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct. 1994, JO 23 oct.

Accord du 16 février 2000 étendu par arr. 7 déc. 2001, JO 18 déc.

Avenant 14 janv. 2004, étendu par arr. 4 juin 2004, JO 15 juin, applicable à compter du jour de son dépôt, soit le 19 janv. 2004

Avenant 5 déc. 2007, non étendu

Mod. par Avenant, 17 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct., applicable à compter de sa date de dépôt soit le 16 mai 2008.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Article 314.1 **Majorations de salaire**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire légal de travail donne lieu à compensations en application des dispositions légales en vigueur.

314.1.1

(Avenant 14 janv. 2004, étendu)

Le décompte des heures supplémentaires, hors modulation, s'effectuant à la semaine, les heures supplémentaires ne devront pas être décomptées pour une seule journée de travail, mais dans le cadre de la semaine complète, même si cette semaine chevauche sur deux mois.

314.1.2

(Avenant 14 janv. 2004, étendu)

Étant donné les nécessités de l'organisation des services et de la surveillance de leur exécution, les appointements garantis des cadres et techniciens, augmentés d'éléments variables fonction de l'activité de l'entreprise ou de l'établissement, couvrent les dépassements occasionnels d'horaires hebdomadaires ou annuels, dans la limite de 5 % de la durée hebdomadaire ou annuelle.

Article 314-2

(Avenant 17 mars 2008, étendu)

Contingent libre annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires *pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail* (*Termes exclus de l'extension par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct.*) est fixé à 220 heures par an et par salarié, pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas modulé.

En cas de modulation, ce contingent est réduit à 150 heures par an.

Dans tous les cas, il est fixé pour les chauffeurs de route à 200 heures.

Article 314.3
Contingent d'heures supplémentaires soumis à autorisation

À titre exceptionnel, les Entreprises ou Établissements pourront, en outre, recourir à des heures supplémentaires sous réserve d'obtenir l'autorisation administrative nécessaire, et après avis des représentants du Personnel ce, pour exécuter un travail urgent non reportable ou faire face à un surcroît temporaire d'activité.

Article 314.4
Limites maximales

Les contingents d'heures supplémentaires résultant des articles et 314.3 ne pourront avoir pour effet de dépasser : la durée maximale journalière de travail fixée à 10 heures avec recommandation de limiter à 9 heures la durée dans les ateliers de menuiserie.

la durée maximale absolue hebdomadaire fixée à 48 heures,

la durée maximale moyenne hebdomadaire fixée à 46 heures,

Cette dernière durée s'apprécie sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Article 314.5
Repos compensateur

(Avenant 14 janv. 2004, étendu)

(Accord 3 juin 2020, étendu) Conformément «aux articles L. 3121-8 et L. 3121-30» du Code du Travail, les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé à l'article 314-2 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Article 315
Travail de nuit

Mod. par Avenant, 17 mars 2008, étendu par arr. 9 oct. 2008, JO 17 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FPPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Article 315-1
Intervention ponctuelle de nuit

Lorsque pour les besoins du service, il sera ponctuellement demandé des travaux de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin, nécessitant le déplacement hors du domicile, le temps de travail effectif sera payé avec une majoration de 100 % pour les heures effectuées de 21 heures à 6 heures du matin.

Article 315-2
Travail de nuit

Article 315-2-1
Salariés concernés

Sont concernés les salariés dont l'activité nécessite d'être exercée, de manière régulière de nuit, sur un même site, entre 21 heures et 6 heures du matin.

Ne sont pas concernés, par le travail de nuit, les salariés qui interviennent, de manière ponctuelle, notamment dans le cadre des périodes d'astreinte nécessaire à l'exercice de la mission de service public des entreprises funéraires.

Article 315-2-2
Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, au sens du présent article, tout salarié répondant à la définition de l'article

315-2-1 du présent article, qui, en outre :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne allant de 21 heures à 6 heures du matin.
- soit accompli au moins 330 heures de travail, entre 21 heures et 6 heures, par année civile.

Le décompte des heures pour la qualification de «travailleur de nuit» se fait en référence à la notion de travail effectif.

Il est expressément prévu par les parties que l'affectation d'un salarié à un poste de nuit tel que défini par le présent article ne peut se faire que sur la base du volontariat.

Les dispositions de l'article 315-1 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres relatives aux interventions ponctuelles de nuit, ne sont pas applicables aux salariés régis par le présent article.

Article 315-2-3 **Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit au sens du présent article bénéficient, obligatoirement, au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés, de contreparties sous forme de repos compensateur. Ce repos compensateur s'applique également aux salariés sous forfait jours.

Au cours d'une année civile, les travailleurs de nuit bénéficient d'une nuit de repos compensateur, par tranche de 270 heures de travail effectif accomplies entre 21 h et 6 heures, au prorata temporis et dans la limite de 6 nuits de repos.

Ces nuits de repos devront impérativement être prises avant le 31 mars de l'année suivant l'année d'acquisition.

Article 315-2-4 **Durées maximales hebdomadaires et journalières**

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de onze heures pris obligatoirement après la période travaillée

Durée quotidienne :

Compte tenu de la nature des activités concernées par le présent article, qui nécessite d'assurer une continuité du service, les parties conviennent qu'il pourra être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures prévue à l'article L. 213-3 dans la limite de 12 heures par jour.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Dans ce cas, chaque heure de dépassement, c'est à dire chaque heure accomplie au delà de 8 heures de travail quotidien, donnera lieu à un repos d'une durée équivalente. Ce repos s'ajoutera au repos quotidien ou hebdomadaire fixés par les articles L. 220-1 et L. 221-4 «les articles L. 3131-1 et L. 3131-2 et les articles L. 3132-2 et L. 3164-2» du code du travail. Ce repos ne sera pas rémunéré mais ne doit pas entraîner de réduction de rémunération.

Durée hebdomadaire :

(Accord 3 juin 2020, étendu) Compte tenu de la nature des activités concernées et de l'organisation du travail qui nécessite d'assurer une continuité du service, il pourra être dérogé à la durée maximale hebdomadaire de 40 heures sur 12 semaines consécutives prévue «aux articles L. 3122-34 et L. 3122-35», dans la limite de 44 heures par semaine.

Article 315-2-5 **Temps de pause**

Aucun temps de travail ne pourra excéder 6 heures de travail effectif sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Ce temps de pause ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif.

L'employeur mettra en œuvre, tous les moyens dont il dispose, pour permettre aux salariés de bénéficier effectivement de ce temps de pause.

Article 315-2-6 **Garanties particulières bénéficiant aux travailleurs de nuit**

Conformément à l'article 315-2-1 du présent accord, l'affectation d'un salarié à un poste de nuit tel que défini par le présent article se fera sur la base du volontariat.

Article 315-2-7 **Surveillance médicale spéciale**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière. Cette protection médicale particulière prend la forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles

réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois.

Article 315-2-8 **Priorité d'accès aux postes de jour**

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour donner une réponse motivée au salarié.

Article 315-2-9 **Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales**

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Pour cela, l'entreprise s'assurera que, lors de leur affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Article 315-2-10 **Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit et aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 315-2-11 **La formation professionnelle des travailleurs de nuit**

Les travailleurs de nuit bénéficieront au même titre que les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise. Pour des raisons pratiques d'organisation, ces formations pourront être assurées en dehors des heures de travail de l'intéressé, si elles ne coïncident pas avec les horaires de formation. Dans ce cas, le salarié n'assurera pas ses horaires de nuit.

Article 316

(Voir accord du 16 février 2000 non étendu portant réduction de la durée du travail)

Horaire de travail

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Dans chaque Établissement, l'horaire de travail sera fixé par les Chefs d'Établissement de façon à pouvoir satisfaire, à l'intérieur de ces horaires, la totalité, ou tout au moins l'essentiel, des besoins normaux du service compte tenu des nécessités locales et ceci après avoir, le cas échéant, informé et consulté le Comité d'Établissement ou, à défaut, les Délégués du Personnel. Il en sera de même pour toute modification ultérieure des horaires.

La durée du travail pourra s'accomplir sur quatre ou cinq jours, voire cinq jours et demi.

(Accord 3 juin 2020, étendu) La durée normale du travail pourra varier dans le cadre d'une programmation tenant compte des variations saisonnières d'activité sous réserve de l'application des dispositions «des articles L. 3121-41 à L. 3121-47» du code du travail, qui font obligation de conclure un accord collectif soumis au droit d'opposition et qui en fixent les conditions de mise en oeuvre.

La durée du travail pourra alterner sur deux, trois ou quatre semaines en fonction d'horaires individualisés ou par équipes permettant d'accorder des repos hebdomadaires de deux, voire de trois jours consécutifs ; dans ce cas, elle pourra s'accomplir selon les cycles, sur quatre, cinq ou six jours.

Il pourra être fait appel :

- à des équipes chevauchantes avec décalage des heures d'embauche et de sortie,
- à des équipes avec tronc commun à l'intérieur d'une amplitude journalière maximale,
- à ces équipes travaillant en fin de semaine - avec bonification du temps de travail - et recrutées, soit parmi le Personnel en accord avec les intéressés, soit à l'extérieur.

Il pourra être établi un roulement pour la prise du 2ème jour de repos hebdomadaire éventuel.

Toute autre formule permettant de rendre un meilleur service aux familles pourra également être recherchée, tout en conciliant les souhaits du Personnel.

L'amplitude hebdomadaire maximale de travail ne devra pas dépasser 46 heures et l'amplitude minimale 32 heures. Cette variation ne doit pas avoir pour effet de dépasser la durée moyenne de travail et lesdites heures ne sont pas imputables sur le contingent libre d'heures supplémentaires prévu à l'article .

L'horaire de travail devra être communiqué avant sa mise en application à l'Inspecteur du Travail et affiché sur les lieux du travail.

Article 317 **Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est, en principe, fixé le Dimanche.

Si les usages locaux, les stipulations contractuelles ou les contraintes commerciales obligent à prévoir un travail le Dimanche, le temps de travail ainsi effectué devra normalement être compris à l'intérieur de l'horaire hebdomadaire programmé et celui-ci devra être établi de telle sorte que le salarié ait au moins 24 heures de repos consécutives.

317.1

Lorsque le travail du Dimanche est effectué en dehors de l'horaire normal de travail, ce travail intervient donc à l'occasion du repos hebdomadaire du salarié : dans ce cas, le temps de travail doit être rendu en repos compensateur - dans les six jours suivants - et faire l'objet du paiement d'une majoration égale à 75% du salaire horaire.

317.2.1

Lorsque l'horaire hebdomadaire inclut, dans sa durée normale, pour les besoins du service, un temps de travail correspondant à tout ou partie du Dimanche, le repos hebdomadaire du salarié se trouve donc, de ce fait, donné un autre jour que le Dimanche.

Ce travail ne donne donc pas lieu à récupération. Par contre, la durée du travail du Dimanche est prise en compte dans la durée du travail hebdomadaire pour son temps, majorée de 75%.

317.2.2

Si, dans l'hypothèse ci-dessus, un salarié qui a travaillé, dans le cadre de son horaire, tout ou partie d'un Dimanche, est appelé à effectuer, en dehors de cet horaire, un travail pour un autre jour de la semaine qui devait correspondre, normalement, à son repos hebdomadaire, le temps de travail effectué ledit jour de repos bénéficiera des dispositions prévues au paragraphe 317.1.

Article 318 **Travail des jours fériés**

Lorsque les obligations du service nécessiteront certains travaux un jour férié, les heures de travail effectuées ce jour férié seront considérées comme des heures supplémentaires exécutées en dehors de l'horaire hebdomadaire normal. Ces heures pourront, au choix du salarié soit être payées au taux majoré de 25% ou 50% suivant les cas, soit être rendues en repos compensateur correspondant au temps travaillé augmenté de l'incidence de la majoration qui aurait été payée comme heures supplémentaires.

Article 319 **Récupération des heures supplémentaires**

(Résultant de l'avenant du 14 janvier 2004, étendu par arrêté du 4 juin 2004, JO 15 juin 2004, applicable à compter du jour de son dépôt, soit le 19 janvier 2004)

La récupération des heures supplémentaires se fera, au choix du salarié, soit sous forme de repos majoré, sous réserve que l'activité de l'entreprise le permette, soit sous forme de majorations de salaires.

Si la compensation est accordée sous forme de repos, ce repos doit être pris, à la convenance du salarié, par journée

ou demi-journée dans un délai maximum de 6 mois et de préférence dans les périodes de moindre activité.

Article 320
Permanence service de garde

(Article remplacé par Accord du 7 décembre 2018)

SOUS-TITRE II - Salaires

(titre réservé)

(Voir "Classification et Salaires" en Annexes)

SOUS-TITRE III - Congés

Chapitre I
Congés payés

Article 331.1
Durée

Mod. par Avenant 8 févr. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} mars 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Professionnels du Funéraires et de la Marbrerie ;

Fédération Française des Pompes Funèbres.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération INTERCO CFDT ;

Pour le Syndicat National de l'Encadrement des services Funéraires CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services ;

Pour le Syndicat National de Thanatologie, Fédération CGT des Services Publics ;

Fédération Générale CFTC des Transports ;

Union Nationale des Services Funéraires FO.

En application des dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du Code du Travail, la durée normale du congé payé des salariés est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. En application de l'article L. 3141-4 du Code du Travail, sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Ne sont pas considérés comme jours ouvrables les dimanches et jours fériés tombant en semaine.

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 1^{er} juin de chaque année. En régie générale, les congés payés sont échelonnés au cours de la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

Conformément à l'article L. 3141-14 du Code du Travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultanée.

Conformément à l'article L. 3141-16 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs par roulement à l'intérieur de chaque établissement de façon à permettre la continuité du service, après avis des instances représentatives du personnel dans les établissements qui en comportent.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage, dès qu'il aura été arrêté conformément aux textes légaux en vigueur et, en tout état de cause, 3 mois au moins avant le début de la période de départ en congés.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3141-8 du Code du Travail. Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

Article 331.2 **Fractionnement**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt quatre jours ouvrables.

Le congé principal doit être pris dans la limite d'au moins 12 jours ouvrables entre le 1^{er} Mai et le 31 Octobre.

Par accord entre l'Employeur et le Salarié, le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et, au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné en une ou plusieurs fois.

Lorsque les jours de fractionnement sont pris entre le 1^{er} Novembre et le 30 Avril, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, lorsque le nombre total de jours fractionnés, pris pendant cette période, est au moins égale à 6, et 1 jour, s'il est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal, dus en sus des 24 jours ouvrables, n'ouvrent pas droit à jours supplémentaires de fractionnement, même s'ils sont pris hors la période 1^{er} Mai/31 Octobre, pas plus que les jours complémentaires pour ancienneté.

En aucun cas, le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale ne pourra être supérieur aux droits acquis par les salariés à la date du congé.

Article 331.3 **Périodes assimilées au temps de travail effectif**

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFTD ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Sont assimilées, pour l'ouverture du droit au congé, à des périodes de travail effectif :

- a)** les périodes de congés payés de l'année précédente,
- b)** les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lequel l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail,
- c)** (Accord 3 juin 2020, étendu) les périodes de repos des femmes en couches telles qu'elles sont définies «aux articles L. 1225-17 à L. 1225-24, L. 1227-38 et R. 1225-9» du Code du Travail,
- d)** les périodes pendant lesquelles le salarié est, en temps de paix, maintenu ou rappelé sous les drapeaux,
- e)** les périodes de congés d'éducation ouvrière ou d'éducation syndicale,
- f)** les périodes pour la formation des Cadres des organisations de jeunesse et de sports,
- g)** les périodes de formation professionnelle ou de promotion sociale.
- h)** (Accord 3 juin 2020, étendu) le repos compensateur («Art. L. 3121-16, L. 3121-26 à L. L. 3121-32 du code du travail») ;
- i)** (Accord 3 juin 2020, étendu) le congé de formation («Art. L. 6322-13» du code du travail) ;
- j)** (Accord 3 juin 2020, étendu) le temps passé hors de l'entreprise par les conseillers prud'homaux du collèges salariés («Art. L. 1442-5 et L. 1442-6» du code du travail) ;
- k)** (Accord 3 juin 2020, étendu) le temps passé par les salariés qui exercent une activité d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales («Art. L. 1453-4» du Code du Travail) ;
- l)** (Accord 3 juin 2020, étendu) le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle («Art. L. 3142-51 à L. 3142-55 et R. 3142-29» du code du travail) ;
- m)** (Accord 3 juin 2020, étendu) le temps passé hors de l'entreprise par le conseiller du salarié («Art. L. 1232-9 à L. 1232-11» du code du travail) ;
- n)** (Accord 3 juin 2020, étendu) la maladie professionnelle («Art. L. 3141-5» du code du travail).

Article 331.4 **Ancienneté**

Le Personnel, comptant, au 1^{er} Juin, 10 ans de présence dans l'Entreprise a droit à 2 jours ouvrables complémen-

taires, portés à 4 pour les agents comptant 20 ans de présence.

Ce congé complémentaire pour ancienneté peut être pris en dehors du congé principal. Il n'ouvre pas droit à l'attribution de jours de fractionnement, quelle que soit l'époque où il est pris.

Article 331.5 **Indemnité de congés payés**

L'indemnité afférente aux congés est égale à 1/10ème de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} Juin - 31 Mai), à l'exclusion des rétributions, gratifications, primes et sommes diverses qui sont versées globalement pour l'ensemble de l'année, période de travail et période de congés payés confondues. De même, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés, les rémunérations ou parties de rémunérations directes ou indirectes qui sont intégralement maintenues pendant la période des congés. En cas de fractionnement de congés, l'indemnité calculée sur les bases ci-dessus sera payée proportionnellement à la durée du congé.

L'indemnité pour congés complémentaires d'ancienneté et celle afférente aux jours supplémentaires attribués pour certains congés pris en dehors de la période légale, sera calculée en partant de l'indemnité de congés payés légale à raison de 1/30 ème de cette indemnité par jour ouvrable de congés complémentaires et supplémentaires.

Article 331.6 **Maladie pendant les congés**

Le salarié qui n'aura pu prendre ses congés à la date prévue par suite de maladie ou d'accident ou qui aura dû interrompre ses congés pour ce même motif, sous réserve qu'il en ait informé son employeur dans les délais prévus à la présente Convention, pourra, s'il n'a pu bénéficier au 31 Octobre de la totalité de ses congés, demander à cette date :

- soit le report des jours de congés restant dus jusqu'au 31 Mai, sans que ce report entraîne l'attribution de jours supplémentaires,
- soit le paiement de l'indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

Article 331.7 **Dispositions particulières**

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Les femmes salariées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficieront des dispositions de «l'article L. 3141-9» du Code du Travail.

Chapitre II **Congés spéciaux**

Article 332 **Congés spéciaux**

Mod. par Avenant 8 févr. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} mars 2019⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Professionnels du Funéraires et de la Marbrerie ;

Fédération Française des Pompes Funèbres.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération INTERCO CFDT ;

Pour le Syndicat National de l'Encadrement des services Funéraires CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services ;

Pour le Syndicat National de Thanatologie, Fédération CGT des Services Publics ;

Le personnel bénéficiera dès l'embauche et sur justificatif :

D'un congé de 6 jours ouvrables pour :

— son mariage ou la conclusion de son PACS ;

D'un congé de 5 jours ouvrables pour :

— Le décès d'un enfant ;

— La maladie d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical ;

Un congé sans solde d'une durée maximale de 15 jours par an sera accordé sur demande en sus des 5 jours.

D'un congé de 3 jours ouvrables pour les événements suivants :

— La naissance d'un enfant du salarié ou dans son foyer ;

— L'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

— L'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant du salarié ou de son conjoint ;

— Le décès du conjoint ou du concubin du salarié ;

— Le décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une soeur du salarié ou de son conjoint ;

— Le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;

— La maladie du conjoint du salarié, nécessitant une immobilisation au domicile ou l'hospitalisation dans un établissement public ou privé ;

Le terme «conjoint» s'entend comme marié ou lié par un PACS avec le salarié.

— Absence pour préparer un examen dont le diplôme est inscrit au RNCP, à l'exception du permis de conduire (fractionnable par demi-journée)

D'un congé de 2 jours ouvrables pour :

— Le mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint ;

— Le déménagement du salarié dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise ;

— Convocations institutionnelles (Tribunal, Police, Gendarmerie ; fractionnable par 1/2 journée).

D'un congé d'1 jour ouvrable pour :

— Le mariage d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint ;

— Le déménagement d'un salarié hors mobilité interne à l'entreprise, dans la limite d'un déménagement par an

La durée des congés spéciaux accordés pour motifs de décès ou de déménagement pour cause de mobilité interne à l'entreprise, sera majorée d'un jour ouvrable lorsque le déplacement nécessité par ces événements sera supérieur à 500 kilomètres aller.

Les congés spéciaux ne sont attribués que lorsque l'événement qui les justifie ou la cérémonie à laquelle l'intéressé assiste effectivement ont lieu en dehors des congés payés du salarié.

Ces congés spéciaux n'ont pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement.

Ces jours d'absence, prévus ci-dessus, n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Le Code du Travail prévoyant des dispositifs complémentaires d'absence, la liste ci-dessus reste non exhaustive.

SOUS-TITRE IV - Absence

Article 341.0 Absence

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Est en absence régulière le salarié absent pour un motif prévu par la législation du travail ou mentionné dans la présente convention collective.

Les absences sont portées le plus rapidement possible et, dans les vingt-quatre heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur ou du chef de service responsable.

Dans le cas d'absence prévisible, le salarié doit prévenir l'employeur quarante-huit heures au moins avant l'absence en précisant les motifs de celle-ci.

Tout salarié absent doit faire connaître, de préférence par écrit, la justification de son absence le plus rapidement

possible, au plus tard dans les trois jours, sauf cas de force majeure, et, si cette absence se prolonge, la date de sa reprise de travail dès qu'il en aura connaissance.

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences régulières ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Chapitre I

Maladie - Accident de travail - Maladie professionnelle

Article 341.1 **Maladie**

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Les absences résultant de maladies ou d'accidents autres que les accidents du travail, portées à la connaissance de l'employeur ou du Chef de Service responsable dans les 24 heures, doivent être justifiées, sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de 3 jours, à compter du premier jour de l'indisponibilité par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'intéressé.

Si une prolongation de l'arrêt de travail est nécessaire, le salarié doit faire prévenir son employeur ou son chef de service au plus tard la veille avant midi du jour où le travail devait être repris et lui faire parvenir, dans les quarante-huit heures qui suivent un certificat médical constatant la nécessité de cette prolongation d'absence.

Les absences pour maladie, dûment justifiées, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Article 341.2 **Accident de travail**

En application du Code de Sécurité Sociale, la victime d'un accident du travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les vingt quatre heures, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime, en informer ou en faire informer l'employeur ou son chef de service.

Article 341.3 **Visite de reprise**

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence de plus de 3 semaines pour cause de maladie non professionnelle ou, en cas d'absences répétées, les salariés devront subir obligatoirement, lors de la reprise du travail, une visite médicale auprès de la Médecine du Travail afin de déterminer les rapports qui peuvent exister entre les conditions de travail et la maladie ou l'accident et de pouvoir apprécier leur aptitude à reprendre leur ancien emploi.

Article 341.4 **Garanties de salaires**

Mod. par Avenant 21 avr. 2006, étendu par arr. 14 déc. 2006, JO 29 déc.

Les salariés répondant aux conditions d'ancienneté et d'emploi précisées ci-après, bénéficieront, en cas d'absence au travail, justifiée par l'incapacité résultant de maladie, accident ou accident du travail, dûment constatée par certificat médical, et contre visite s'il y a lieu des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les délais prévus, de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soignés sur le Territoire Métropolitain ou l'un des pays de la Communauté Économique Européenne.

Article 341.41 **Personnel non confirmé dans l'emploi**

(Art. supprimé par avenant 21 avr. 2006, étendu)

Article 341.42

(Avenant 21 avr. 2006, étendu)

Personnel « ayant un an d'ancienneté et plus »

1

Prestations en espèces

(Avenant 21 avr. 2006, étendu) « La personne ayant un an d'ancienneté et plus percevra : »

— une indemnisation principale pendant les trente premiers jours égale à 90% de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

— une indemnisation complémentaire pendant les 60 jours suivants et égale à 75% de cette rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés, respectivement, de 10 jours pour l'indemnisation principale et de 5 jours pour l'indemnisation complémentaire par période supplémentaire de 5 ans d'ancienneté.

2

Prestations en nature

En outre, et pour le seul personnel travaillant à temps complet et confirmé dans l'emploi, les entreprises devront faire assurer par un Organisme de Prévoyance des garanties complémentaires de celles assurées par la Sécurité Sociale en matière de prestations en nature.

L'ensemble de ces garanties, prestations en espèces et prestations en nature, sera financé par une cotisation paritaire à la charge de l'Entreprise et à la charge des salariés.

Le salarié qui refuserait d'adhérer au régime de prévoyance adopté dans l'Entreprise, perdrait le bénéfice des garanties et ne pourrait plus prétendre qu'à celles de l'article 341.41.

Article 341.43

Dispositions communes

Les garanties accordées s'entendent y compris les allocations que l'intéressé perçoit de la Sécurité Sociale.

Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites - du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse pour non respect de son règlement intérieur - elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle de la période retenue par la Sécurité Sociale pour le paiement des indemnités journalières.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye (mois civil) il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois précédents, de telle sorte que, si plusieurs absences ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des dispositions ci-dessus.

En tout état de cause, les garanties assurées par le présent chapitre ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance perçues à l'occasion de l'arrêt de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction de la rémunération correspondant au délai de franchise.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisations commenceront à courir à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajets - et à compter du 11ème jour d'absence dans les autres cas.

Pour le personnel visé à l'article 341.42, le délai de carence ne sera pas appliqué en cas de maternité et pourra, éventuellement, être réduit sans pouvoir être inférieur à 3 jours.

Article 341.5

Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Cas particulier des maladie, accident ou accident de trajet.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou accident du trajet, l'employeur devra rechercher le remplacement temporaire du salarié en arrêt de travail.

En cas d'impossibilité :

a) si l'arrêt de travail se prolonge au-delà d'une période de six mois, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence. Cette notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur ne sera tenu de verser tout ou partie de l'indemnité de délai-congé (préavis) que dans la mesure où celle-ci excéderait le montant des compléments de salaires auxquels, pour la période de préavis, le salarié pourrait encore prétendre en application du contrat de prévoyance de l'Entreprise. L'indemnité de licenciement sera due par

l'employeur.

b) dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé avant l'expiration du délai de six mois ci-dessus, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification entraînera le paiement de l'indemnité de préavis (délai-congé) et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement. Dans ce cas, les avantages des garanties de salaire résultant de l'article précédent seront maintenus dans les limites prévues au contrat de prévoyance de l'Entreprise tant que le salarié bénéficiera des prestations de la Sécurité Sociale au titre de la maladie ou de l'accident ayant entraîné l'arrêt de travail initial.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Les dispositions du présent article prévues en a) et en b) ci-dessus s'appliquent dans le respect «des articles L. 1232-1, L. 1232-2, L. 1235-1 et L. 1235-9» du code du travail qui prévoit qu'en cas de litige, il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

c) Dans tous les cas, le salarié âgé d'au moins 60 ans, lorsque la rupture est constatée, et comptant 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise, bénéficiera, en plus des indemnités ci-dessus, de l'indemnité de départ en retraite.

Article 341.6

Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct. 1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

1

(Accord 3 juin 2020, étendu) En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'Entreprise, les absences ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail, tant que les indemnités journalières seront versées par la Sécurité Sociale. De plus, les dispositions «des articles L. 1226-9, L. 1226-13 et L. 1226-18» du code du travail relatif aux règles de protection des salariés, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sont applicables.

2

Le salarié devra faire connaître à son employeur son intention de reprendre le travail dans un délai maximum de 30 jours à compter de la date de notification, par la Sécurité Sociale, de sa consolidation.

Faute par lui d'avertir l'employeur dans le délai ci-dessus, il sera considéré comme démissionnaire.

3

Si le salarié est déclaré apte, par la Médecine du Travail, à reprendre son emploi, lors de la visite de reprise, l'employeur est tenu de le réintégrer dans son emploi.

4

Si le salarié n'est pas reconnu apte à reprendre son emploi par le Médecin du Travail et que l'employeur ne puisse pas le reclasser dans un autre emploi dans l'Entreprise en utilisant les possibilités de la formation professionnelle permanente, l'employeur pourra alors procéder à la rupture du contrat de travail en respectant la procédure prévue en matière de licenciement (délai-congé et indemnité de licenciement).

Si, à la date d'expiration du contrat de travail (délai-congé compris), le salarié est âgé d'au moins 60 ans et compte 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise, il bénéficiera également de l'indemnité de départ en retraite.

Article 341.7

Priorité de réembauchage

1

Lorsque le contrat de travail aura été rompu pour l'un des motifs prévus aux articles précédents, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage à condition

qu'il présente, à la date de réembauchage éventuel, les aptitudes physiques, professionnelles ou techniques et morales requises pour l'emploi.

2

L'intéressé conservera l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'Entreprise au moment où il avait interrompu son activité.

3

En cas de licenciement ultérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du pourcentage de mois sur lequel a été calculée la précédente indemnité perçue lors du précédent licenciement.

Article 341.8

Au cours de l'absence pour maladie, accident ou accident de travail ou maladies professionnelles reconnues par la Loi, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause, notamment en cas de licenciement collectif et, dans ce cas, le salarié bénéficiera des diverses indemnités prévues par la Législation en vigueur ou la Convention Collective.

Le contrat de travail se trouvera également rompu du fait du salarié si, au cours de l'absence, celui-ci a repris une autre activité. Dans ce cas, il ne pourra prétendre à aucune indemnité et perdra le bénéfice des garanties de salaires prévues à l'article 341.4 ci-dessus.

Chapitre II

Services militaires

Article 342.1

Appel, rappel ou maintien sous les drapeaux

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.2

Conseil de révision

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.3

Suspension du contrat de travail

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.4

Étrennes

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.5

Indemnité mensuelle pour les agents ayant un ou des enfants à charge ou soutiens de famille

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.6

Reprise du travail

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.7

Indemnités de préavis et de licenciement pour les agents non réintégrés

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.8

Licenciement collectif

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 342.9

Réserves obligatoires : rémunération

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

SOUS-TITRE V - Hygiène et sécurité

(Titre réservé)

SOUS-TITRE VI - Travail des femmes

Chapitre I

Travail des femmes

Article 361.1

Égalité de rémunération

Conformément à la Convention n° 100 de l'O.I.T. et à l'article 199 du Traité de Rome, ratifiés par la France, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunérations entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les différends qui naîtraient de ce sujet seront soumis à la Commission de Conciliation (prévue par le titre IV de la présente convention⁽²⁾).

(2) NDLR : Le titre IV, prévu lors de la rédaction de la convention en 1974, n'a pas fait l'objet de négociations jusqu'à présent.

Les femmes bénéficieront des mêmes conditions de promotions et d'ancienneté sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Chapitre II Maternité

Article 362.1

Suspension du contrat de travail pendant le congé prénatal et postnatal

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et 14 semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement des 16 semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée a droit.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

(Accord 3 juin 2020, étendu) Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de l'article L. 122-26 «des articles L. 1225-17 à L. 1225-24, L. 1225-38 et R. 1225-9» du code du travail qui, dans certaines hypothèses, prévoit des durées d'arrêt de travail plus longues.

Article 362.2

Consultations prénatales

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel sur présentation du volet correspondant de leur carnet maternité.

Article 362.3

Changement de poste

En cas de changement de poste demandé par le Médecin du Travail, du fait d'un état de grossesse constaté, toute salariée bénéficiera, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à un an ou, dès que cette condition sera réalisée, du maintien, jusqu'à son départ en congés maternité, de ses appointements réels antérieurs à sa grossesse, y compris les augmentations de salaire qui seraient intervenues depuis.

Article 362.4

Réduction de la durée du travail

À partir du 4^{ème} mois de la grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de la durée du travail d'une demi-heure par jour sans diminution de salaire. À partir du 6^{ème} mois, cette réduction est portée à 1 heure. Ce temps pourra être pris, à leur choix, soit sur le temps de travail en repos, soit sur les heures d'entrée et de départ.

Article 362.5

Congé parental d'éducation

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

*FGT CFTC ;
INTERCO CFDT ;
SNESF ;
SNT CGT ;
UNSF FO.*

(Accord 3 juin 2020, étendu) Le congé parental d'éducation s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants «des articles L. 1225-47 à L. 1225-51, R. 1225-13 et R. 1225-18» du code du travail.

SOUS-TITRE VII - Travail des jeunes

Article 371 Salariés âgés de moins de dix-huit ans

Les conditions particulières du travail des jeunes salariés, âgés de moins de 18 ans, sont réglées conformément à la Loi.

Leur rémunération doit respecter le principe "à travail égal, salaire égal" dans le cadre d'une limitation de la durée du travail à 39 heures par semaine.

Les heures supplémentaires, au-delà de 39 heures par semaine, sont interdites sauf dérogation de l'Inspection du Travail.

Les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis, tous les trois mois, à examen médical.

Article 900 Avantages acquis

Les avantages prévus à la présente Convention Collective ne pourront être la cause de réduction des avantages individuels acquis antérieurement à sa mise en vigueur.

Titre IV Instances paritaires

Mod. par Résultant de : Avenant 31 janv. 2005, étendu par arr. 20 juill. 2005, JO 30 juill.

Entrée en vigueur : date de dépôt de l'avenant à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris (soit le 14 février 2005), ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes

SOUS-TITRE I - Interprétation de la Convention collective

Article 410 Commission paritaire d'interprétation de la convention collective

Une commission nationale paritaire d'interprétation de la Convention Collective est créée. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation de la convention collective et de ses avenants, notamment dans les cas de litige.

Elle se réunira, dans un délai maximum de 2 mois, à partir du jour où une organisation syndicale signataire de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres en fera la demande par écrit.

Elle sera composée de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par les organisations syndicales patronales également signataires de cette même convention.

Cette commission a pour rôle d'émettre un avis qui sera transmis aux organisations signataires de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

SOUS-TITRE II - Instances paritaires en matière d'emploi et de formation

Article 420 Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

420-1 Objet

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle - ci-dessous dénommée a CPNEFP - est, au plan national, l'instance d'information réciproque, d'étude, de concertation et de proposition dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

420-2 Missions

Conformément à la définition générale de ses attributions telles que prévues par les textes ainsi que par l'accord

interprofessionnel du 5 décembre 2003, la CPNEFP exerce les missions suivantes :

- Promouvoir la politique de formation, participer à l'étude des moyens de cette formation et des moyens de perfectionnement et d'évolution professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- Rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- Formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- Procéder à l'agrément des programmes de formation au titre des contrats relevant de l'insertion professionnelle des jeunes ;
- Établir un référencement des organismes de formation selon des critères définis par la CPNEFP ;
- Procéder à l'examen de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances ministérielles compétentes ;
- Procéder, si nécessaire, à l'examen de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignements technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional, le cas échéant ;
- Assurer l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- Faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

420-3

Composition de la commission

La CPNEFP est constituée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

La CPNEFP est composée de :

- Deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective ;
- D'un nombre égal de représentants des fédérations patronales signataires de la convention collective (ces représentants étant répartis par moitié entre chacune des deux fédérations).

La CPNEFP est présidée alternativement par un des membres du collège salariés ou employeur :

Il est mis en place, dans les mêmes conditions, un vice-président.

Le mandat du président et du vice-président est de 2 ans.

420-4

Fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an sur convocation du président ou, en son absence, du vice-président.

Le président ou, en son absence, le vice-président, fixe l'ordre du jour, adressé aux participants huit jours avant la réunion, accompagné des pièces nécessaires. Il anime et conduit les débats et en fait établir le compte rendu.

Les délibérations ne sont valables que si la majorité des membres sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le collège des employeurs.

Les fonctions des membres de la CPNEFP sont gratuites.

Les frais occasionnés pour l'exercice de leur mandat sont remboursés dans les mêmes conditions que les délégués des commissions paritaires ou mixtes. Le temps passé par les salariés est considéré comme du travail effectif. Le salaire est donc maintenu par l'employeur.

Article 421

Instance paritaire de la section professionnelle de l'OPCIB

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 422

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FFPF ;
CPFM.
Syndicat(s) de salariés :
FGT CFTC ;
INTERCO CFDT ;
SNESF ;
SNT CGT ;
UNSF FO.*

422-1

Missions de l'observatoire

En application des dispositions du protocole d'accord du 4 avril 2004, il est créé un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À la fois instance d'information et d'analyse, il doit permettre de fournir à la branche des services funéraires et, en particulier, à la CPNEFP, des informations permettant :

- d'établir un diagnostic de la situation quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche ;
- d'anticiper l'évolution quantitative et qualitative des métiers, compte tenu des modifications économiques du secteur ;
- d'élaborer une politique prospective de la formation initiale et de la formation continue.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour fonctions principales :

- Le recensement de données générales quantitatives et qualitatives sur :
 - l'emploi (effectifs par âge, ancienneté, sexe, type de contrat, catégories socioprofessionnelles, etc...)
 - les métiers (définition des métiers, établissement des référentiels de compétence et de certification)
 - la formation (initiale et continue des salariés) et le recensement des organismes de formation spécialisés dans les métiers de la branche
- L'analyse de ces données quantitatives et qualitatives et notamment l'identification des tendances en matière d'évolution des métiers et leurs conséquences en matière d'emploi et de formation.
- La mise à disposition des professionnels ainsi que de toute personne ou organisation intéressée d'une base de données sociales permettant de mieux cerner les besoins des entreprises funéraires en matière de compétences et de formation.
- (Accord 3 juin 2020, étendu) La réalisation et publication du rapport annuel de la branche prévu à l'article L. 132-12 «aux articles L. 2241-1 à L. 2241-5, L. 2241-7, L. 2241-8, D. 2241-1, D. 2241-7 et D. 2241-8» du Code du Travail.

422-2

Fonctionnement et financement

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein, est assuré par l'OPCIB sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation.

La CPNEFP de la branche assurera le rôle de Comité de pilotage de l'observatoire. À ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, en assurer le suivi, et, à partir de l'ensemble des données fournies sur les données quantitatives et qualitatives des métiers, de déterminer les suites à donner.

Titre V

Conditions particulières du personnel technique

(Ajouté par accord du 30 octobre 1974, étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994)

SOUS-TITRE I - Mutations dans les entreprises à succursales multiples

Mutations

Article 510

Dans les Entreprises à succursales multiples, le déroulement normal de la carrière d'un agent peut comporter un certain nombre de mutations, ce dont il doit être informé dès l'embauche par une clause insérée dans son contrat de travail.

Article 511

Les mutations peuvent intervenir, soit pour les besoins d'ordre général des Entreprises, soit pour l'amélioration ou

le développement des connaissances professionnelles de l'intéressé, soit pour son propre avancement.

Article 512.1 **Mutation**

L'employeur peut, à tout moment, pressentir tout agent en vue d'une mutation éventuelle.

Les agents peuvent formuler, par écrit, leurs souhaits quant au lieu de leur affectation et au déroulement de leur carrière ; l'employeur en accusera réception.

Article 512.2 **Suspension de la clause mutation**

Les agents comptant 25 années d'ancienneté dans l'Entreprise et 5 ans d'ancienneté dans le poste pourront, en précisant le motif, demander la suspension de la clause de mutation pour une période maximum de 5 années.

Dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur fera connaître s'il l'accepte ou, dans le cas inverse, les raisons de son refus.

512.21 **En cas d'acceptation de l'employeur**

512.211

Trois mois avant l'expiration de la période de suspension, l'agent pourra demander à son employeur de la prolonger pour une durée à débattre.

512.212

De son côté, l'employeur pourra, pendant la période de suspension, proposer à l'agent une mutation si une raison sérieuse ou urgente survient pendant ladite période ou si l'agent venait à faire preuve d'une insuffisance professionnelle ou de gestion préjudiciable à la bonne marche de l'Établissement.

L'agent qui refuserait alors cette mutation devra préciser les motifs de son refus et, dans les Entreprises de plus de 200 salariés, indiquer à l'employeur s'il demande la réunion de la Commission Paritaire prévue à l'article 516 avant que ne soit engagée la procédure de licenciement.

512.22

Si, l'employeur, ayant refusé la suspension de la clause de mutation, propose ultérieurement une mutation à l'agent, il sera fait application des articles 513 et suivants.

Article 513 **Proposition de mutation**

L'agent, faisant l'objet d'une proposition de mutation, soit à l'initiative de l'employeur, soit à sa propre demande, recevra, à cet effet, une lettre lui faisant connaître notamment ses nouvelles conditions de travail, de rémunération et, éventuellement, de logement.

Cette proposition devra lui être faite, sauf cas exceptionnel, un mois minimum avant sa nouvelle affectation.

En outre, pour le personnel qui a des enfants en âge scolaire, les mutations ne pourront intervenir - sauf cas exceptionnel - qu'en fonction des vacances scolaires trimestrielles, en tenant compte des situations respectives du partant et du remplaçant.

L'agent sera autorisé, sur sa demande, à se rendre sur place aux moindres frais, en compagnie de son épouse, le cas échéant. Ce déplacement pourra avoir lieu le dimanche.

Article 514 **Délais pour l'acceptation ou le refus d'une mutation**

L'agent, faisant l'objet de la proposition écrite de mutation prévue à l'article précédent, devra faire connaître, par écrit, à son employeur son acceptation ou son refus dans le délai de quinze jours suivant la réception.

514.1

S'il accepte, il rejoint son poste à la date prévue.

514.2

S'il refuse, il doit en faire connaître les motifs dans sa lettre de refus.

514.3

Si, dans le délai de quinze jours, l'agent n'a pas répondu à la proposition écrite de mutation, l'employeur la lui

renouvellera par lettre recommandée avec accusé de réception. Passé un nouveau délai de quinze jours sans réponse, l'agent sera considéré comme ayant rompu son contrat de travail. Cette indication devra figurer dans la lettre recommandée.

Article 515 **Refus de mutation**

En cas de refus de mutation, et si l'employeur estime que la mutation ne peut être retirée, le contrat de travail se trouvera rompu dans les conditions ci-après définies :

515.1

Si l'employeur estime que les motifs de refus sont valables, il engagera la procédure de licenciement, conformément aux dispositions du Code du Travail et de la Convention Collective.

515.2

Si l'employeur estime, sous réserve de 1 appréciation souveraine des Tribunaux, que les motifs de refus ne sont pas suffisamment valables, il lui appartiendra de constater, par lettre recommandée avec accusé de réception, la rupture du contrat de travail du fait du salarié.

Toutefois, si l'agent compte soit plus de 5 années d'ancienneté dans la fonction, soit plus de 10 ans d'ancienneté dans l'Entreprise et s'il est astreint à respecter une clause de non concurrence, il bénéficiera, dans ce cas, des dispositions de l'article 223.3 de la présente convention, sauf si l'employeur renonce de lui-même à la clause de non concurrence.

Article 516 **Cas des entreprises comptant plus de 200 salariés**

Dans les Entreprises de plus de 200 salariés, et préalablement aux dispositions prévues ci-dessus, l'employeur sera tenu, à la demande du salarié, jointe à son refus, de réunir une Commission Paritaire de Conciliation dans un délai maximum de quinze jours suivant la réception de la demande de l'agent.

Cette Commission aura pour mission d'examiner les raisons exposées par l'agent et par l'Entreprise et de rechercher à rapprocher les points de vue. Elle émettra un avis qui sera consigné dans un procès-verbal.

Si aucune transaction ne peut être présentée par la Commission, il sera établi un procès-verbal de carence entérinant les avis respectifs de ses membres.

Le procès-verbal sera transmis à l'employeur qui, après en avoir pris connaissance, arrêtera sa décision.

La Commission Paritaire sera composée de 4 personnes, à savoir :

— 2 membres désignés par l'employeur.

— 2 membres du personnel de l'Entreprise, choisis par l'agent sur une liste mentionnant 6 membres désignés par chaque Organisation Syndicale représentative.

L'agent pourra se faire assister par un membre du personnel, délégué ou non, choisi par lui en dehors des membres siégeant à cette Commission Paritaire.

Article 517 **Intervention des autorités concédantes**

(Article supprimé par Accord 3 juin 2020, étendu)

Article 518 **Frais de déménagement**

En cas de mutation, l'employeur prend à sa charge les frais de déménagement et de déplacement de l'agent, de son épouse et, éventuellement, de ses enfants mineurs célibataires.

Le devis de déménagement doit être soumis, au préalable, à l'employeur.

Les autres frais occasionnés par ce déplacement sont remboursés, sur présentation des pièces justificatives, sous réserve de rester dans des limites raisonnables.

SOUS-TITRE II - Travail des conjoints

(Intitulé modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Article 521 **Liberté du travail du conjoint**

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Le contrat de travail entre l'Entreprise et un salarié ne peut, sauf accord préalable entre les parties, entraîner une

obligation de travail pour le conjoint, non plus que l'interdiction, pour ce dernier, d'exercer un emploi dans une autre Entreprise ou une quelconque activité professionnelle.

De même, il ne peut pas être fait obligation, à l'employeur, d'engager le conjoint d'un salarié.

L'évolution de la carrière d'un agent dépendant, avant toute autre considération, de sa valeur professionnelle et de son ancienneté, il n'y a pas lieu, à ce propos, de tenir compte du fait que son conjoint accepte ou non d'être liée à l'Entreprise par un contrat de travail.

Article 522

Travail du conjoint

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Si le conjoint du salarié souhaite être engagé par l'employeur de celui-ci, il lui adressera lui-même une demande d'emploi. De son côté, l'employeur pourra proposer au conjoint du salarié, un emploi dans l'entreprise.

En cas d'accord, il sera conclu, dans le cadre de la présente Convention Collective, un contrat de travail individuel qui précisera l'emploi, le lieu de travail, le mode de rémunération et l'horaire mensuel de travail.

Le fait que le contrat de travail de l'épouse ou de l'époux soit lié au contrat principal du conjoint, aura pour conséquence de faire bénéficier celle-là ou celui-là des avantages et garanties résultant du contrat principal.

Article 522.1

Cas de mutation de l'agent

Article 522.11

Le conjoint a déjà un contrat de travail avec l'Entreprise -

La procédure de mutation doit être, conformément aux dispositions du titre V, sous-titre I "Mutations", engagée simultanément auprès des deux époux.

La mutation ne deviendra effective qu'après l'accord des deux intéressés.

En cas de refus ou de non réponse de l'un ou des deux conjoints, la procédure prévue aux articles 515 à 517 est engagée à son ou à leur endroit. Dans le cas d'acceptation d'un seul, la proposition de mutation le concernant est suspendue jusqu'à l'issue de cette procédure.

Article 522.12

Si le conjoint n'a pas de contrat de travail avec l'Entreprise au moment de la proposition de mutation de l'agent, mais qu'à l'occasion de celle-ci, il lui en a été proposé un :

La procédure de mutation doit être engagée vis-à-vis de l'agent, conformément aux dispositions du titre V sous-titre I "Mutations" et, simultanément les conditions du contrat de travail proposées au conjoint doivent être portées à sa connaissance.

La mutation de l'agent, et l'engagement du conjoint ne deviendront effectifs qu'après l'accord des deux intéressés.

En cas de refus ou de non réponse du conjoint et si l'employeur estime ne pas pouvoir maintenir, dans ces conditions, la proposition de mutation, celle-ci est considérée comme nulle et non avenue.

Article 522.2

Cas de décès de l'un des conjoints

En cas de décès d'un conjoint ayant un contrat de travail, l'Entreprise et le salarié examinent si la nouvelle situation permet le maintien de l'agent en place ou si une nouvelle affectation doit être envisagée.

Article 522.3

Cas de divorce - De séparation de droit ou de fait

Dans ces hypothèses, l'Entreprise apprécie dans quelles conditions l'agent et son conjoint, ou seulement l'un d'entre eux, peuvent éventuellement être maintenus sur place dans leur emploi. Dans la négative, elle devra soit à son initiative, soit à la demande des intéressés, proposer ou rechercher des mutations dans le cadre des articles 513 et suivants.

En cas de désaccord sur son affectation, le salarié concerné pourra demander la réunion de la Commission Paritaire prévue à l'article 516.

Article 523

Mode de rémunération

Mod. par Avenant 8 juill. 1994, étendu par arr. 10 oct.1994, JO 23 oct.

Mod. par Accord, 3 juin 2020, étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

La rémunération du conjoint, faisant l'objet d'un contrat de travail, sera déterminée d'après la nature, l'importance et la durée du travail demandé ; elle sera composée du fixe mensuel afférent à sa catégorie et pourra comporter, en sus, un intéressement à certaines ventes et, éventuellement, certains avantages en nature afférents au poste.

Article 523.1

Emploi à temps complet

(Modifié par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

Lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps complet, le conjoint aura droit à la rémunération de sa catégorie.

Article 523.2

Emploi à temps partiel

(Remplacé par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

(Accord, 3 juin 2020, étendu) Lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail sera fixée, d'un commun accord. En application des articles «L. 3123-1, L. 3123-2 et D. 3123-1» du code du travail, la rémunération sera fonction de l'emploi effectivement occupé et de la durée retenue de travail.

Article 523.3

Emploi à titre temporaire

(Remplacé par avenant du 8 juillet 1994, étendu par arrêté du 10 octobre 1994, JO 23 octobre 1994)

(Accord, 3 juin 2020, étendu) L'engagement à titre temporaire s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants «des articles L. 1242-1 et L. 1242-2» du code du travail, qui fixent les règles propres au contrat de travail à durée déterminée.

ANNEXES

Classification

Accord du 25 avril 1996

[Étendu par arrêté du 17 juillet 1996, JO 27 juillet 1996 ⁽¹⁾

(1) La commission paritaire d'interprétation de la convention collective des pompes funèbres, s'est réunie le 27 janvier 2011 à Paris.

Étaient présents :

La Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie, 14 Rue des Fossés Saint-Marcel, 75005 Paris, représentée par

La Fédération Française de Pompes Funèbres, représentée par

Le Syndicat National de l'Encadrement des Services, Unité Syndicale Nationale des Services Funéraires CFE-CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services représentée par

La Fédération Générale C.F.T.C. des Transports, représentée par

L'Union Nationale des Services Funéraires F.O, représentée par

Étaient absents :

Le Syndicat National de Thanatologie, Fédération C.G.T. des Services Publics

La Fédération INTERCO CFDT.

Au cours de cette réunion, la commission a examiné 2 points :

— Interprétation du 3^{ème} paragraphe de l'article 223-4 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au licenciement.

— Niveau de classification des salariés qui reçoivent les familles, effectuent les ventes des prestations d'obsèques mais n'assurent pas les cérémonies d'obsèques.

1) Niveau de classification des salariés qui reçoivent les familles, effectuent les ventes des prestations d'obsèques mais n'assurent pas les cérémonies d'obsèques.

Le problème se pose de savoir quel est le niveau de classification d'un salarié qui reçoit les familles, effectue les ventes des prestations d'obsèques, mais n'assure pas les cérémonies d'obsèques.

Après examen de l'accord de classification du 25 avril 1996 étendu le 17 juillet 1996, et discussion, la commission convient que l'emploi qui consiste à recevoir les familles, vendre des prestations d'obsèques, sans assurer l'animation des cérémonies d'obsèques, correspond à un niveau 3 position 2 de la classification de la convention collective des pompes funèbres.

L'emploi qui consiste, directement et de manière autonome, à recevoir les familles, vendre des prestations d'obsèques, et également à assurer l'animation des cérémonies d'obsèques, correspond à un niveau 4 position 1 ou 2 de la classification de la convention collective des pompes funèbres. En conséquence, si le contrat de travail d'un salarié stipule que ses missions comprennent, outre la réception des familles et la vente des prestations d'obsèques, l'animation des cérémonies d'obsèques, le salarié doit être classé en niveau 4 position 1 ou 2.

(Modifié par avenant du 9 juin 1993, étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994)

Sous réserve de justifier de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié licencié bénéficiera, en sus des indemnités prévues aux articles ci-dessus, d'une indemnité complémentaire égale à un mois de salaire pour les agents âgés de plus de 50 ans à la date du licenciement : cette indemnité est portée à deux mois de salaire pour les agents de plus de 55 ans. Cette indemnité complémentaire ne sera pas prise en compte pour la détermination des plafonds prévue à l'article 223.2. Elle ne sera pas versée aux agents qui pourront bénéficier des dispositions de l'accord C.N.P.F. - Confédérations Syndicales - du 27 Mars 1972 modifié par l'avenant du 25 Juin 1973 sur la garantie des ressources des salariés de plus de 57 ans privés d'emploi ou toutes autres dispositions analogues.

Lorsque le licenciement intervient après 60 ans, le salarié licencié bénéficiera également, s'il remplit les conditions requises, de l'indemnité de départ en retraite, même si la retraite n'est pas liquidée immédiatement.

]

Préambule

En concluant le présent accord, les parties signataires confirment leur volonté d'actualiser par la négociation les classifications existantes dans les entreprises de pompes funèbres afin :

— de mieux adapter ces classifications aux évolutions constatées dans la profession, tendant toutes vers une amélioration des services rendus aux familles ;

— de favoriser une meilleure évolution de carrière par un recours accru à la formation professionnelle continue, en respectant notamment les dispositions de la section 3 du décret n° 95-653 du 9 mai 1995, relatives à la formation professionnelle des dirigeants et des agents de régies, entreprises ou associations habilitées ;

— de valoriser les métiers exercés au sein des entreprises de pompes funèbres et partant l'image de marque de la profession en attirant et conservant des personnels qualifiés.

Pour permettre à cette nouvelle classification d'accompagner les évolutions économiques, techniques et humaines, ainsi que de prendre en compte les spécificités de la profession des pompes funèbres, il est apparu opportun d'avoir recours à une méthode d'évaluation des emplois en prenant en compte les critères classants suivants (voir en annexe I la définition des critères de classement) :

— contenu de l'activité, organisation du travail ;

— autonomie, initiative ;

— connaissances et/ou qualités requises, niveau de formation.

Article 1

Définition des niveaux

Les parties signataires adoptent sept niveaux de classification, chaque niveau étant subdivisé en deux positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en une seule position), définis selon les critères ci-dessous pour caractériser la structure des emplois.

Dans les entreprises relevant du présent accord, les emplois existants devront être classés à partir de la pesée d'emploi qu'ils représentent, élaborée par les critères définis dans l'énoncé général du niveau et en utilisant la méthode de classification figurant en annexe II.

La mise en oeuvre dans l'entreprise des classifications des emplois définis dans le présent accord s'effectuera après consultation des instances représentatives du personnel.

En cas de désaccord sur cette mise en oeuvre, une commission paritaire professionnelle nationale pourra être constituée et saisie du différend.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent de faire le point des difficultés éventuelles d'application de la présente classification, vingt-quatre mois après sa mise en oeuvre, sans préjudice de l'intervention, entre-temps, de la commission paritaire professionnelle nationale ci-dessus indiquée.

Les parties conviennent également que les entreprises devront tenir compte et favoriser en fonction des possibilités tenant tant à l'entreprise qu'aux salariés concernés la promotion professionnelle des salariés.

Ouvriers-Employés

Niveau 1

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail, la manière de faire et les procédures à respecter, l'agent relevant de ce niveau exécute des tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Les emplois de cette catégorie n'exigent pas de qualification préalable, mais seulement, selon le cas, soit une simple adaptation de courte durée au poste de travail, soit à la formation prévue à l'article 13 du décret n° 95-653 du 9 mai 1995.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
1.1	Travaux élémentaires de simple exécution effectués selon des consignes simples et précises.	Pas d'autonomie. Contrôle constant de la hiérarchie.	Travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières. Une simple adaptation de courte durée au poste de travail suffit.
1.2	Travaux simples sans difficultés particulières exécutés à partir de consignes simples.	Pas d'autonomie. Initiatives élémentaires. Contrôle régulier de la hiérarchie.	Les connaissances nécessaires à l'exécution des tâches de l'emploi sont acquises par l'expérience ou la formation professionnelle.

Niveau 2

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, cet agent exécute des tâches constituées par un ensemble d'opérations simples à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent de qualification supérieure.

Les agents classés au niveau 2 occupent des emplois supposant soit :

- de bonnes connaissances professionnelles acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle ;
- soit un niveau de formation équivalent à celui de CAP/BEP.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
2.1	Travaux présentant un faible degré de complexité et de diversité, effectués à partir d'instructions simples.	Initiative personnelle occasionnelle et de portée limitée. Contrôle fréquent de la hiérarchie.	Les connaissances professionnelles de base du métier sont acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle.
2.2	Travaux présentant un degré plus important de complexité ou de diversité que ceux précédents, effectués à partir d'instructions simples.	Initiatives limitées aux travaux courants de sa catégorie. Contrôle ponctuel de la hiérarchie.	Travaux nécessitant de bonnes connaissances professionnelles acquises par l'expérience, la formation professionnelle ou une formation initiale de niveau CAP.

Niveau 3

L'agent relevant de ce niveau effectue des travaux de nature et de mise en oeuvre variées, en application des règles d'une technique ou de procédures internes connues. Il le fait d'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, lui laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes.

Il peut avoir la responsabilité technique des interventions et tâches réalisées par du personnel de qualification moindre. Cet agent peut par ailleurs avoir la responsabilité technique ou hiérarchique de personnels de niveaux 1 à 2 inclus.

Ces emplois exigent de solides connaissances acquises par l'expérience et/ou la formation professionnelle ou un niveau de formation initiale équivalent à un CAP ou un BEP, et pour les plus élevés d'entre eux un niveau équivalent à celui du baccalauréat. Ces emplois requièrent la connaissance de métiers connexes.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
3.1	Emploi comportant un ensemble de tâches variées et d'une certaine complexité ou technicité, à coordonner et à effectuer à partir d'instructions générales. Le titulaire peut être amené à organiser ou à coordonner le travail technique du personnel de qualification moindre.	Fait preuve d'une certaine initiative dans l'exécution des tâches. Contrôle de bonne fin de la hiérarchie.	Emplois nécessitant de bonnes connaissances acquises par une expérience professionnelle appropriée ou un niveau de formation initiale équivalent à celui du CAP ou du BEP. Ces emplois requièrent un minimum de connaissance des métiers connexes.
3.2	Emploi comportant un ensemble de tâches variées caractérisées par leur complexité ou leur technicité et effectuées à partir des directives générales. Le titulaire peut être amené à organiser ou à coordonner le travail technique du personnel de qualification moindre.	Fait preuve d'initiatives dans l'exécution des tâches. Contrôle de bonne fin de la hiérarchie. Sur instruction du chef d'entreprise ou d'établissement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Emploi nécessitant de très solides connaissances acquises par l'expérience ou la formation professionnelle ou un niveau de formation initial équivalent à celui du BAC. Cet emploi requiert la connaissance des métiers connexes.

Techniciens - Agents de maîtrise

Niveau 4

L'agent relevant de ce niveau coordonne ou assure la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie d'un ensemble complexe. Il effectue ces travaux à partir de directives précisant le cadre de ses activités, les objectifs à atteindre, les moyens et règles de gestion.

Il conduit et assure, directement ou indirectement, la responsabilité d'équipes (ou d'un ou plusieurs agents) et met en oeuvre la cohésion de leur intervention.

Les agents relevant de ce niveau occupent des emplois exigeant un niveau de formation supérieur ou de très solides connaissances acquises par l'expérience ou la formation professionnelle.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
4.1	Emploi comportant : — la réalisation d'activités complexes et nécessitant la prise en compte et l'intégration de données externes à la fonction, et/ou — l'organisation, la coordination et le contrôle du travail de personnel de qualification moindre, et ce, à partir de directives d'organisation émanant d'un cadre ou agent de maîtrise. Peut être amené à exercer le tutorat des nouveaux embauchés.	Initiatives relatives à la réalisation des tâches à effectuer. Missions de représentations correspondantes, par délégation du chef d'entreprise ou d'établissement.	Emploi nécessitant une technicité confirmée, la maîtrise du métier et la connaissance des différents métiers connexes qu'il peut être amené à coordonner. Emploi nécessitant une expérience réussie et confirmée au niveau inférieur et/ou une formation professionnelle appropriée.
4.2	Emploi comportant : — la réalisation d'activités telles que définies au 4.1 et caractérisées par le niveau de la technicité requis, — l'organisation, la coordination et le contrôle du travail de personnel de qualification moindre, — tutorat des nouveaux embauchés.	Une certaine autonomie. Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise ou d'établissement et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Emploi nécessitant une grande technicité, la parfaite maîtrise de son métier et une bonne connaissance des métiers connexes qu'il peut être amené à coordonner. Emploi nécessitant une expérience réussie et confirmée à l'échelon inférieur et/ou une formation professionnelle appropriée.

Cadres

Niveau 5

Dans le cadre des orientations générales déterminées par l'entreprise, le titulaire de l'emploi est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires ou d'assurer lui-même une activité fonctionnelle ou opérationnelle mettant en oeuvre une certaine autonomie et une formation dans sa spécialité.

Il assure ou coordonne les missions qui lui sont confiées.

L'agent relevant de ce niveau peut être amené à encadrer du personnel de niveau 1 à 4. Cet agent est généralement placé sous la responsabilité d'un salarié occupant un emploi de niveau 6 ou 7.

Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à l'activité exercée, une formation professionnelle ou une expérience professionnelle équivalente.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
5.1	Emploi comportant : — la réalisation de travaux diversifiés nécessitant des adaptations de modes opératoires et des décisions à prendre ponctuellement, les moyens étant définis ; — la responsabilité d'animation et l'encadrement hiérarchique d'agents de qualification de niveaux moindres.	Coordination d'activités différentes et complémentaires dans le cadre d'instructions générales à suivre dans un cadre défini. Contrôle fait par la hiérarchie sur l'atteinte des résultats fixés dans le temps.	Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à l'activité exercée ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi que des aptitudes au management.
5.2	Emploi comportant : — la réalisation de travaux diversifiés nécessitant des adaptations de modes opératoires et des décisions à prendre régulièrement ; — la responsabilité d'animation et l'encadrement hiérarchique d'agents de qualification de niveaux moindre.	Coordination d'activités différentes et complémentaires dans le cadre d'orientations générales. Contrôle fait par la hiérarchie sur l'atteinte des résultats fixés dans le temps.	Le niveau requis pour cet emploi est un diplôme d'enseignement supérieur relatif à l'activité exercée ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi que des aptitudes au management.

Niveau 6

Cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue.

Sa place dans la hiérarchie lui donne une autorité hiérarchique ou fonctionnelle à l'égard d'un ou plusieurs cadres dont il oriente ou contrôle les activités. Cet agent exerce, dans des domaines commerciaux, administratifs, juridiques ou de gestion, des activités nécessitant une large autonomie de jugement et d'initiative.

Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une expérience professionnelle équivalente.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
6.1	Emploi comportant la coordination d'un ensemble d'activités relevant d'une ou plusieurs fonctions impliquant une grande expertise dans ce domaine ou la responsabilité d'un centre de profit avec animation hiérarchique d'équipes.	Objectifs à atteindre dans un cadre d'action qui n'est pas entièrement défini et que le titulaire du poste peut être amené à adapter. Il est contrôlé à posteriori par son hiérarchie direct sur l'atteinte des objectifs de l'équipe.	Expertise reconnue, soit par un diplôme de l'enseignement supérieur et/ou une formation ou une expérience approfondie dans son domaine d'activité permettant l'étude, l'analyse, la synthèse et la coordination d'informations nécessaires à la marche de l'unité ou des unités et l'animation des collaborateurs placés sous sa responsabilité.
6.2	Emploi comportant la coordination d'un ensemble d'activités relevant d'une ou plusieurs fonctions impliquant une grande expertise dans ce domaine, avec animation hiérarchique d'équipes ou la responsabilité de plusieurs centres de profit dans une entreprise à structures complexes avec animation hiérarchique des équipes des centres de profit.	Contribution avec la hiérarchie à la définition de la stratégie et des plans d'action qui découlent de la politique à mettre en oeuvre dans son secteur d'activité. Transmet les objectifs à atteindre aux équipes qu'il encadre. Le contrôle de la conformité est effectué d'après les résultats, de façon globale et souvent différé.	Les connaissances requises et le niveau de formation sont identiques à ceux du niveau 6.1. Toutefois, les titulaires de ces postes occupent tous une position hiérarchique impliquant de très grandes aptitudes managériales.

Niveau 7

L'existence d'un tel poste se justifie par la taille de l'entreprise et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, secteurs ou agences, sur un plan régional ou national. Une telle classification résulte aussi de l'importance des responsabilités de coordination, d'efficacité et de rentabilité d'un ensemble de services ou d'activités différentes.

La place hiérarchique du cadre de cette position lui donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents. L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une formation ou une expérience professionnelle équivalente.

POSITION	CONTENU DE L'ACTIVITÉ/ organisation du travail	AUTONOMIE/ INITIATIVE	CONNAISSANCES et/ou qualités requises/ niveau de formation
7.	Participe à la définition de la stratégie de l'entreprise.	Autonomie de jugement et d'initiative la plus large.	Combinaison de connaissances et d'expériences entraînant un niveau approfondi d'expertise permettant, en fonction de l'analyse de données internes et externes, une large latitude d'interprétation, pour concevoir ses plans d'actions et/ou ceux de ses collaborateurs et les évaluer. Les agents de ce niveau possèdent une formation au moins égale à celle du niveau précédent ou une expérience professionnelle équivalente.

Article 2

Définition et conséquences de la polyvalence dans les entreprises de pompes funèbres

Différents facteurs d'organisation des entreprises ou des agences de pompes funèbres impliquant qu'un seul et même salarié soit appelé à exercer des activités variées, correspondent à plusieurs types d'emploi relevant ou non d'un

même niveau de classification ou des mêmes filières.

Les emplois de cette nature impliquent toutefois la mise en oeuvre de critères d'autonomie, de responsabilité ou de formation qui les font relever de l'un ou l'autre des niveaux de classification existant. Il est toutefois apparu nécessaire de clarifier les conditions concrètes de mise en oeuvre de ces emplois impliquant une polyvalence plus ou moins importante au regard des niveaux conventionnellement définis.

En conséquence, dans les entreprises de pompes funèbres, il est convenu qu'en cas de polyvalence significative et permanente dans le poste occupé, correspondant à 50 p. 100, ou plus, du temps de travail du salarié, concernant des emplois relevant de deux niveaux d'emplois différents, le salarié concerné sera classé au niveau supérieur.

Polyvalence

Exercice d'activités variées correspondant à plusieurs types d'emploi.

Article 3

Le présent accord et ses annexes annulent et remplacent toutes dispositions antérieures relatives aux mêmes objets contenus dans de précédents accords.

Article 4

Dépôt - Date d'entrée en vigueur

Le présent accord qui constitue un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en un exemplaire au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties s'engagent à en demander l'extension.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} juillet 1996.

Annexes

Annexe I - Définition des critères et niveaux de classement

La grille de classification des personnels ouvriers, employés, TAM et cadres des entreprises de pompes funèbres comprend les définitions générales des emplois répertoriées en sept niveaux de qualification eux-mêmes subdivisés en deux positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en une seule position), définis par les critères suivants :

Contenu de l'activité/organisation du travail :

Il s'agit de la nature et du degré de difficulté des travaux à exécuter.

Autonomie/initiative :

Il s'agit du degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail.

Connaissances et/ou qualités requises, niveau de formation :

Il s'agit :

- de l'ensemble des moyens éducatifs, scolaires et professionnels mis en oeuvre pour préparer le salarié à l'exercice de son activité dans l'entreprise. La formation est un moyen prioritaire d'accompagnement de l'adaptation aux techniques et services nouveaux ;
- et/ou de la pratique du métier consistant pour le salarié en un acquis lui ayant fourni des connaissances professionnelles ;
- ainsi que de son degré d'adaptation.

Annexe II - Méthode de classification

Généralités

Pour effectuer la classification des salariés des entreprises de pompes funèbres, il convient :

1^o De s'attacher à l'emploi occupé et non au classement des aptitudes personnelles du salarié concerné ;

2^o De ne pas prendre en compte, comme un a priori, la dénomination attribuée au salarié dans l'entreprise, mais au contraire d'analyser la pesée de l'emploi occupé, appréciée en termes :

- contenu de l'activité/organisation du travail ;
- autonomie/initiative ;
- connaissances et/ou qualités requises/niveau de formation.

Ces paramètres s'appliquent pour chaque niveau, dans les conditions définies ci-dessus.

A titre d'exemples

Ouvriers - Employés

Niveau 1

1.1. Agent assurant tous travaux de manutention simple (pompes funèbres et/ou marbrerie) ne nécessitant pas de spécialisation, mais une simple adaptation de courte durée au poste de travail (ex. : manoeuvre).

Agent exécutant seul, ou sous la surveillance d'un chef d'équipe, tous travaux variés de nettoyage en utilisant éventuellement des machines d'entretien, et pouvant effectuer des travaux de petite manutention liés au nettoyage de locaux.

Agent assurant principalement les liaisons externes, courses, petites livraisons pour une entreprise, souvent à l'aide d'un véhicule ne nécessitant généralement pas le permis B : bicyclette, cyclomoteur, etc., équipé et pouvant être chargé d'effectuer des travaux simples de classement ou de petite manutention.

1.2. Agent effectuant le portage des cercueils, la manipulation des corps lors des différentes opérations mortuaires et la mise en place des articles funéraires, ainsi qu'assurant différents travaux d'exécution, tels que le déchargement des camions de livraison, le rangement des marchandises, la préparation des cercueils, ayant reçu la formation prévue à l'article 13 du décret n° 95-653 du 9 mai 1995 (ex. : porteur qualifié).

Agent administratif effectuant des tâches élémentaires de mise sous enveloppes, de reprographie, de petite manutention.

Niveau 2

2.1. Agent effectuant le portage des cercueils, la manipulation des corps lors des différentes opérations mortuaires et la mise en place des articles funéraires, ainsi qu'assurant différents travaux d'exécution, tels que le déchargement des camions de livraison, le rangement des marchandises, la préparation des cercueils et, à titre accessoire, les missions du chauffeur (ex. : porteur-chauffeur).

Agent accueillant, renseignant, guidant les familles et présentant les corps dans les chambres funéraires, répondant au téléphone et effectuant divers travaux d'ordre administratif.

Les mêmes travaux peuvent être réalisés dans les crématoriums (ex. : hôtesse).

Agent effectuant le fossoyage, le terrassement sans l'aide de moyens mécaniques, l'étalement, l'ouverture et la fermeture des caveaux sans dépose de monument, l'entretien de sépultures, les travaux d'exhumation et la conduite des véhicules appropriés. Il assiste des ouvriers de qualification supérieure (ex. : fossoyeur).

Agent, dans les agences de pompes funèbres, effectuant les ventes courantes d'articles funéraires, assurant la mise en magasin de la marchandise, son marquage et tous travaux annexes, facturant et encaissant les achats, réalisant des compositions florales et composant la vitrine du magasin, pouvant également accueillir, renseigner et conseiller la clientèle (ex. : vendeur ou vendeuse).

2.2. Agent assurant la conduite d'un véhicule funéraire ou assimilé en respectant la réglementation en vigueur et en veillant à la sécurité des personnes transportées, veillant au bon état de marche du véhicule, assurant sa propreté et son entretien courant, signalant toute anomalie constatée et tenant à jour les documents de bord du véhicule, participant aux opérations de portage et de manipulation des corps, pouvant être amené occasionnellement à ordonner les convois et à assurer différents travaux d'exécution (ex. : chauffeur-porteur).

En sus des travaux repris au niveau 2, position 1, alinéa 3, ci-dessus, agent effectuant le fossoyage, le terrassement avec l'aide de moyens mécaniques, le montage de caveaux préfabriqués, la pose et la dépose de monuments simples.

Agent qui coordonne le déroulement des diverses cérémonies qui ont lieu de la mise en bière jusqu'à l'inhumation ou la crémation (ex. : maître de cérémonie ou ordonnateur ou monteur de convois).

Agent effectuant des travaux simples de comptabilité, tels que la tenue de livres, journaux auxiliaires et tenant des comptes particuliers, suivant leur évolution, établissant et justifiant leurs balances.

Niveau 3

3.1. Agent de chambre funéraire réceptionnant les corps et accueillant les familles dans les chambres funéraires, assurant l'ensemble des travaux nécessaires pour la présentation des corps, secondant le médecin pour les autopsies et prélèvements divers, assurant la mise en bière ainsi que le portage des cercueils pour les opérations au départ de la chambre funéraire, assurant l'enlèvement des corps sur la voie publique, au domicile et dans les établissements de soins, la conduite des véhicules spécialement agréés pour le transfert des corps avant mise en bière et effectuant divers travaux d'exécution (ex. : agent de chambre funéraire).

Agent assurant l'ensemble des travaux nécessaires pour la présentation des corps. Il peut assister le thanatopracteur dans l'exercice de son activité.

Il participe également aux mises en bière, portages de cercueils, manipulations des corps lors des différentes opé-

rations mortuaires, ainsi qu'à la conduite des véhicules funéraires.

Agent de crématorium réceptionnant les corps, accueillant les familles et ordonnant les cérémonies dans les crématoriums, vérifiant l'ensemble des documents du dossier de crémation, procédant à la crémation (mise en route du four, fonctionnement, réglage), assurant la remise des cendres aux familles ou éventuellement la dispersion et assurant divers travaux d'exécution (entretien du four, nettoyage, environnement, etc.) (ex. : agent de crématorium).

En sus des travaux repris au niveau 2, position 2, alinéa 1 ci-dessus, agent assurant effectivement et régulièrement la conduite de véhicules nécessitant un permis poids lourds ou transport en commun.

Agent effectuant avec des fleurs naturelles des compositions de toute nature, ainsi que des ventes d'articles funéraires et des fleurs.

Agent réalisant des ouvrages maçonnés tels que caveaux, semelles, effectuant la pose et la dépose de tous types de monuments et la gravure machine. Agent assurant la responsabilité d'ouvriers de qualification moins élevée.

Agent assurant effectivement et régulièrement la conduite de véhicules affectés au transport sur de longues distances, susceptible de passer une ou plusieurs nuits à l'extérieur de son domicile, étant responsable de son véhicule et devant prendre toutes les initiatives et dispositions nécessaires pour assurer le service dans de bonnes conditions.

3.2. En sus des travaux et responsabilité repris au niveau 3, position 1, alinéa 5 ci-dessus, agent effectuant la pose et la dépose de tous types de monuments de toutes dimensions, y compris chapelles. Effectue la gravure manuelle.

Agent assurant sur instruction et sous contrôle étroit de la hiérarchie des opérations simples relatives à la réception des familles, aux ventes des différents produits et services, aux démarches administratives et aux cérémonies d'obsèques. Cet agent peut être amené à assurer différents travaux d'exécution (opérations de portage, mises en bière, conduite de véhicules...).

Agent qui, sous le contrôle du responsable de la comptabilité ou de l'expert comptable, enregistre en comptabilité toutes les opérations commerciales ou financières, les ventile pour pouvoir en tirer balance, compte d'exploitation, bilan, prix de revient, prévisions et statistiques (ex. : comptable 1^{er} échelon).

Agent rédigeant, à partir de directives simples, la correspondance courante en assurant la frappe et pratiquant la sténographie. Constitue, tient à jour et classe les dossiers, tient l'agenda de son supérieur, prépare ses réunions, organise ses déplacements, reçoit, filtre et transmet les appels téléphoniques.

Techniciens - Agents de maîtrise

Niveau 4

4.1 Agent prenant les initiatives nécessaires pour adapter les directives reçues et les traduire en consignes à l'usage du personnel ouvrier dont il a la responsabilité, répartissant et affectant les tâches, contrôlant la réalisation du travail, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Agent concluant directement et de manière autonome avec les familles l'organisation et les conditions de la prestation funéraire. Il assure la réception des familles, effectue les ventes des différents produits et services commercialisés par l'entreprise, les démarches administratives consécutives à un décès, organise et dirige les cérémonies d'obsèques en mettant en oeuvre les différents moyens techniques dont dispose l'entreprise pour un bon déroulement de la cérémonie, assiste les familles en permanence, assure le recouvrement des créances et effectue divers travaux administratifs y afférents. Il est le garant de la qualité du service et de la satisfaction des familles. Il coordonne à l'occasion de la cérémonie l'activité du personnel de niveau moins élevé (ex. : assistant funéraire).

Agent titulaire du diplôme national de thanatopracteur exerçant cette activité dans une entreprise de pompes funèbres dûment habilitée et pouvant également participer aux missions reprises au niveau 4, position 1, alinéa 2 ci-dessus.

4.2. En sus des missions reprises au niveau 4, position 1, alinéa 2 ci-dessus, agent capable en outre, à partir de compétences éprouvées, de traiter de manière autonome tous dossiers d'obsèques, quelle qu'en soit la complexité au plan commercial, juridique ou administratif.

Agent délégué de l'entreprise responsable d'un point de vente dont il assure le bon fonctionnement et le développement commercial en liaison avec le responsable auquel il est rattaché.

Agent occupant un emploi exigeant les capacités requises pour l'agent de niveau 3, qui est en outre chargé de tous les travaux préparatoires au bilan et au compte d'exploitation, sous le contrôle, le cas échéant, d'un chef comptable ou d'un expert comptable, et qui peut également avoir une responsabilité hiérarchique sur les aides-comptables (ex. : comptable 2^e échelon).

Cadres

Niveau 5

5.1. Agent délégué de l'entreprise responsable d'une antenne dont il assure le bon fonctionnement et le développement commercial, en liaison avec le responsable auquel il est rattaché et assurant la responsabilité d'encadrement de personnels de niveaux moindres placés sous son autorité hiérarchique.

Agent veillant à optimiser les moyens mis à sa disposition (véhicules, matériels, locaux...), afin d'aboutir à une planification rationnelle et efficace du service. Il anime et encadre le personnel placé sous son autorité hiérarchique.

5.2. Agent effectuant les tâches pour le niveau 4, position 2, alinéa 4, et qui est chargé de l'ensemble des opérations comptables de l'établissement, qui coordonne les travaux comptables et constitue les documents finaux, établit les comptes d'exploitation et les postes du bilan à présenter à la direction de l'entreprise et est responsable du travail des comptables placés sous ses ordres, le cas échéant, en liaison avec un expert-comptable.

Niveau 6

6.1. Agent délégué dirigeant un centre de profit pouvant regrouper plusieurs points de vente. Il est en charge du développement de l'activité commerciale de son centre de profit. Il assure l'animation et l'encadrement des équipes qu'il dirige. Par la qualité de ses relations publiques, il contribue à développer la notoriété de l'entreprise.

Adjoint de cadres supérieurs ou dirigeants de l'entreprise dans les domaines commercial, financier, administratif ou juridique, et pouvant être amené à les suppléer.

6.2. Responsable de région dans les entreprises à structures complexes. Il dirige un ensemble régional regroupant plusieurs centres de profit. Il est en charge du développement de l'activité commerciale de sa région. Il assure l'animation et l'encadrement du personnel qu'il dirige. Il met en place les politiques définies par la direction générale. Cadres commerciaux, financiers ou administratifs relevant d'un agent de niveau 7 participant dans leur fonction à la mise en oeuvre et à l'orientation des décisions de la direction générale de l'entreprise.

Niveau 7

7. Cadres dirigeants d'entreprise.

Annexe III - Calcul du salaire minimum conventionnel

Mod. par Accord 27 févr. 2018, étendu par arr. 4 nov. 2019, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération INTERCO CFDT ;

Pour le Syndicat National de l'Encadrement des services Funéraires CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services ;

Pour le Syndicat National de Thanatologie, Fédération CGT des Services Publics ;

Fédération Générale CFTC des transports ;

Union Nationale des Services Funéraires FO.

Accord, 8 févr. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Mod. par Accord, 13 févr. 2020, étendu par arr. 27 janv. 2021, JO 3 fév.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

UNSF FO.

I- Calcul

Le salaire minimum mensuel conventionnel est obtenu par la somme de deux éléments :

a) le montant de la base correspondant à la position 1-1 ;

b) la valeur des points attribués à chaque position.

2- Éléments intégrés dans le salaire de comparaison

Mod. par Accord, 13 févr. 2020, étendu par arr. 27 janv. 2021, JO 3 fév.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM ;

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

UNSF FO.

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- Le salaire de base
- Les avantages en nature
- Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- Les primes de fin d'année
- Les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié
- Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
- Les majorations pour heures supplémentaires
- Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité
- Les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...)
- Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats
- Les primes de transport
- La participation et l'intéressement collectif.

3- Rémunération variable

Les salariés disposant d'une rémunération en tout ou partie variable bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération pour l'année civile équivalente au salaire minimum mensuel conventionnel de leur coefficient, multiplié par douze. Cette rémunération annuelle garantie donnera lieu à une régularisation éventuelle à la fin de la période de référence, le cas échéant, au prorata du temps de présence.

4- Barèmes des salaires minima

Les barèmes minima découlant de ces calculs sont joints à la présente annexe (*voir l'annexe Salaires*)

SALAIRES

Accord du 18 septembre 2003

[Étendu par arrêté du 24 novembre 2003, JO 3 décembre 2003]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 132-12 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 93.0H et 93.0G.

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires minima annexés au présent accord se substituent, à compter du 1^{er} janvier 2004, aux barèmes actuellement en vigueur.

Article 3 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, de Paris, et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Ouvriers et employés

Salaires minima pour un horaire de 152 h 25

			Ancienneté dans l'emploi					
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		1 094,68 €	1 127,52 €	1 149,41 €	1 160,36 €	1 182,25 €	1 204,15 €	1 226,04 €
II	1	1 113,00 €	1 146,39 €	1 168,65 €	1 179,78 €	1 202,04 €	1 224,30 €	1 246,56 €
	2	1 132,00 €	1 165,96 €	1 188,60 €	1 199,92 €	1 222,56 €	1 245,20 €	1 267,84 €
III	1	1 151,00 €	1 185,53 €	1 208,55 €	1 220,06 €	1 243,08 €	1 266,10 €	1 289,12 €
	2	1 173,00 €	1 208,19 €	1 231,65 €	1 243,38 €	1 266,84 €	1 290,30 €	1 313,76 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Accord du 8 septembre 2005

[Étendu par arr. 27 déc. 2005, JO 5 janv. 2006]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 132-12 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 93.0H et 93.0G.

Article 2 Barèmes de salaires

Par le présent accord, les parties signataires affirment, d'une part, leur volonté de revaloriser les salaires minima professionnels, notamment les moins élevés d'entre eux et d'autres part, dans le cadre de la politique de professionnalisation décidée paritairement dans la branche, de favoriser le développement des certificats de qualification professionnels (CQP).

Aussi, elles conviennent de revaloriser les salaires minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maî-

trise et cadres, en 2 étapes :

— Première hausse au 1^{er} octobre 2005

— Deuxième hausse au 1^{er} juin 2006

Les nouveaux barèmes de salaires minima en découlant sont annexés au présent accord et se substituent aux barèmes actuellement en vigueur.

Les parties signataires conviennent de se revoir en septembre 2006 pour examiner l'évolution de ces salaires minimaux.

Article 3 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, de Paris, et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Ouvriers et employés

Salaires minima pour un horaire mensuel de 152h25

1^{er} octobre 2005

		Ancienneté dans l'emploi			
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans
I		1 160,36 €	1 195,17 €	1 218,38 €	1 229,98 €
II	1	1 168,65 €	1 203,71 €	1 227,08 €	1 238,77 €
	2	1 188,60 €	1 224,26 €	1 248,03 €	1 259,92 €
III	1	1 197,04 €	1 232,95 €	1 256,89 €	1 268,86 €
	2	1 219,92 €	1 256,52 €	1 280,92 €	1 293,12 €

		Ancienneté dans l'emploi		
Niveau	Position	10 ans	12 ans	15 ans
I		1 253,19 €	1 276,40 €	1 299,60 €
II	1	1 262,14 €	1 285,52 €	1 308,89 €
	2	1 283,69 €	1 307,46 €	1 331,23 €
III	1	1 292,80 €	1 316,74 €	1 340,68 €
	2	1 317,51 €	1 341,91 €	1 366,31 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires minima pour un horaire mensuel de 152h25

1^{er} octobre 2005

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	1 301,61 €	1 340,66 €	1 380,88 €
		avec CQP	1 338,06 €	1 378,20 €	1 419,55 €
	2		1 349,18 €	1 389,66 €	1 431,35 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	1 422,31 €	1 464,98 €	1 508,93 €
		avec CQP	1 462,14 €	1 506,00 €	1 551,18 €
	2		1 474,29 €	1 518,52 €	1 564,08 €

Le progression inter tranche d'ancienneté est de 3 %.

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Salaires minima au : 1^{er} octobre 2005

Statut	Niveau/Position		Salaire minimum mensuel à l'embauche (*)
Ouvriers et employés	I	1	1 160,36 €
	II	1	1 168,65 €
		2	1 188,60 €
	III	1	1 197,04 €
		2	1 219,92 €
Techniciens et agents de maîtrises	IV sans CQP	1	1 301,61 €
	IV avec CQP	1	1 338,06 €
	IV	2	1 349,18 €
	V	1	1 579,04 €
		2	1 701,11 €
Cadres	VI	1	1 892,65 €
		2	2 276,28 €
	VII		2 799,14 €
(*) : Pour un horaire mensuel de 152 h 25			

Ouvriers et employés

Salaires minima pour un horaire mensuel de 152h25

1^{er} juin 2006

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans
I		1 206,77 €	1 242,97 €	1 267,11 €	1 279,18 €
II	1	1 215,40 €	1 251,86 €	1 276,17 €	1 288,32 €
	2	1 236,14 €	1 273,22 €	1 297,95 €	1 310,31 €
III	1	1 244,92 €	1 282,27 €	1 307,17 €	1 319,62 €
	2	1 268,72 €	1 306,78 €	1 332,16 €	1 344,84 €

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi		
		10 ans	12 ans	15 ans
I		1 303,31 €	1 327,45 €	1 351,58 €
II	1	1 312,63 €	1 336,94 €	1 361,25 €
	2	1 335,03 €	1 359,75 €	1 384,48 €
III	1	1 344,51 €	1 369,41 €	1 394,31 €
	2	1 370,22 €	1 395,59 €	1 420,97 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires minima pour un horaire mensuel de 152h25

1^{er} juin 2006

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	1 314,63 €	1 354,07 €	1 394,69 €
		avec CQP	1 391,58 €	1 433,33 €	1 476,33 €
	2		1 403,15 €	1 445,24 €	1 488,60 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	1 436,53 €	1 479,63 €	1 524,02 €
		avec CQP	1 520,62 €	1 566,24 €	1 613,23 €
	2		1 533,26 €	1 579,26 €	1 626,64 €

La progression inter tranche d'ancienneté est de 3 %.

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Salaires minima au : 1^{er} juin 2006

Statut	Niveau/Position		Salaire minimum mensuel à l'embauche (*)
Ouvriers et employés	I	1	1 206,77 €
	II	1	1 215,40 €
		2	1 236,14 €
	III	1	1 244,92 €
		2	1 268,72 €
Techniciens et Agents de maîtrise	IV sans CQP	1	1 314,63 €
	IV avec CQP	1	1 391,58 €
	IV	2	1 403,15 €
	V	1	1 626,41 €
		2	1 752,14 €
Cadres	VI	1	1 949,43 €
		2	2 344,57 €
	VII		2 883,11 €
(*) : Pour un horaire mensuel de 152 h 25			

Accord du 24 novembre 2006

[Étendu par arr. 14 mars 2007, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 132-12 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 93.0H et 93.0G .

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2007, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification, étant rappelé qu'ils ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point. Leur comparaison avec le salaire réel brut mensuel de salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération réelle au titre du mois sur lequel ils sont acquis et ce, quelque soit leur période de versement.

Article 3 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en deux exemplaires au Ministère du Travail et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Ouvriers et employés

Au 1^{er} janvier 2007

Salaires minimaux conventionnels pour un horaire mensuel de 152 h 25

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans
I		1 255,04 €	1 265,34 €	1 289,91 €	1 302,20 €
II	1	1 257,94 €	1 274,40 €	1 299,14 €	1 311,52 €
	2	1 260,86 €	1 296,14 €	1 321,31 €	1 333,89 €
III	1	1 269,82 €	1 305,35 €	1 330,70 €	1 343,37 €
	2	1 294,09 €	1 330,31 €	1 356,14 €	1 369,05 €

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi		
		10 ans	12 ans	15 ans
I		1 326,77 €	1 351,34 €	1 375,91 €
II	1	1 336,26 €	1 361,01 €	1 385,75 €
	2	1 359,06 €	1 384,23 €	1 409,40 €
III	1	1 368,72 €	1 394,06 €	1 419,41 €
	2	1 394,88 €	1 420,72 €	1 446,55 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

Au 1^{er} janvier 2007

Salaires minimaux conventionnels pour un horaire mensuel de 152 h 25

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	1 340,92 €	1 378,44 €	1 419,79 €
		avec CQP	1 419,41 €	1 459,13 €	1 502,90 €
	2		1 431,21 €	1 471,26 €	1 515,40 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	1 462,38 €	1 506,25 €	1 551,44 €
		avec CQP	1 547,99 €	1 594,43 €	1 642,26 €
	2		1 560,86 €	1 607,69 €	1 655,92 €

La progression inter tranche d'ancienneté est de 3 %.

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un

trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Salaires minimaux conventionnels au : 1^{er} janvier 2007

Statut	Niveau/Position		Salaire minimum mensuel à l'embauché (*)
Ouvriers et employés	I	1	1 255,04 €
	II	1	1 257,94 €
		2	1 260,86 €
	III	1	1 269,82 €
		2	1 294,09 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	1 340,92 €
	IV avec CQP	1	1 419,41 €
	IV	2	1 431,21 €
	V	1	1 658,94 €
		2	1 787,18 €
Cadres	VI	1	1 988,42 €
		2	2 391,46 €
	VII		2 940,77 €
(*) : Pour un horaire mensuel de 152 h 25			

Accord du 17 mars 2008

[Étendu par arr. 24 juill. 2008, JO 1^{er} août]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 132-12 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnes couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 93.0H et 93.0G .

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2008, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification, étant rappelé qu'ils ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point. Leur comparaison avec le salaire réel brut mensuel de salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération réelle au titre du mois sur lequel ils sont acquis et ce, quelque soit leur période de versement.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés relevant des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du Code Général des Impôts, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, peuvent bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique selon le taux fixé à l'article 5 susvisé.

Article 3

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en deux exemplaires au Ministère du Travail et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Au 1^{er} janvier 2008

Ouvriers et employés

Salaires minimaux conventionnels pour un horaire mensuel de 152 h 25

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		Embauche	3 Ans	5 Ans	8 Ans
I		1 284,99 €	1 295,54 €	1 320,69 €	1 333,28 €
II	1	1 288,13 €	1 304,99 €	1 330,32 €	1 343,00 €
	2	1 289,86 €	1 325,95 €	1 351,70 €	1 364,57 €
III	1	1 295,22 €	1 331,46 €	1 357,31 €	1 370,24 €
	2	1 314,80 €	1 351,59 €	1 377,84 €	1 390,95 €

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi		
		10 ans	12 Ans	15 Ans
I		1 358,43 €	1 383,59 €	1 408,74 €
II	1	1 368,33 €	1 393,67 €	1 419,01 €
	2	1 390,32 €	1 416,07 €	1 441,82 €
III	1	1 396,09 €	1 421,94 €	1 447,80 €
	2	1 417,20 €	1 443,45 €	1 469,69 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, *s'il coïncide avec le début du trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire*(Termes exclus de l'extension par arr. 24 juill. 2008, JO 1^{er} août).

Techniciens et Agents de maîtrise

Salaires minimaux conventionnels pour un horaire mensuel de 152 h 25

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 Ans	10 Ans
IV	1	sans CQP	1 362,37 €	1 400,49 €	1 442,51 €
		avec CQP	1 447,80 €	1 488,31 €	1 532,96 €
	2		1 454,11 €	1 494,80 €	1 539,64 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 Ans
IV	1	sans CQP	1 485,78 €	1 530,35 €	1 576,26 €
		avec CQP	1 578,95 €	1 626,32 €	1 675,11 €
	2		1 585,84 €	1 633,41 €	1 682,42 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, *s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire*(Termes exclus de l'extension par

Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2008

Statut	Niveau/Position		Salaire minimum mensuel à l'embauche (*)
Ouvriers et employés	I		1 284,99 €
	II	1	1 288,13 €
		2	1 289,86 €
	III	1	1 295,22 €
		2	1 314,80 €
Techniciens et Agents de maîtrise	IV sans CQP	1	1 362,37 €
	IV avec CQP	1	1 447,80 €
	IV	2	1 454,11 €
Cadres	V	1	1 692,12 €
		2	1 815,77 €
	VI	1	2 020,23 €
		2	2 429,72 €
	VII		2 987,82 €
(*) : Pour un horaire mensuel de 152 h 25			

Accord du 25 septembre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc.]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2009, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification, étant rappelé qu'ils ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point. Leur comparaison avec le salaire réel brut mensuel du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération réelle au titre du mois sur lequel ils sont acquis et ce, quelque soit leur période de versement.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés relevant des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du Code Général des Impôts, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, peuvent bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique selon le taux fixé à l'article 5 susvisé.

Article 3 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Salaires minimaux conventionnels pour un horaire mensuel de 152 h 25 au 1^{er}

Ouvriers et employés**Ancienneté jusqu'à 8 ans**

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans
I		1 329,96 €	1 340,88 €	1 366,91 €	1 379,94 €
II	1	1 333,21 €	1 350,66 €	1 376,88 €	1 390,01 €
	2	1 335,01 €	1 372,36 €	1 399,01 €	1 412,33 €
III	1	1 340,55 €	1 378,06 €	1 404,82 €	1 418,20 €
	2	1 360,82 €	1 398,90 €	1 426,06 €	1 439,63 €

Ancienneté de 10 à 15 ans

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi		
		10 ans	12 ans	15 ans
I		1 405,98 €	1 432,02 €	1 458,05 €
II	1	1 416,22 €	1 442,45 €	1 468,68 €
	2	1 438,98 €	1 465,63 €	1 492,28 €
III	1	1 444,95 €	1 471,71 €	1 498,47 €
	2	1 466,80 €	1 493,97 €	1 521,13 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Techniciens et agents de maîtrise**Ancienneté jusqu'à 10 ans**

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	1 410,05 €	1 449,51 €	1 493,00 €
		avec CQP	1 498,47 €	1 540,40 €	1 586,61 €
	2	1 505,00 €	1 547,12 €	1 593,53 €	

Ancienneté jusqu'à 15 à 25 ans

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi			
			Embauche	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	1 410,05 €	1 537,78 €	1 583,91 €	1 631,43 €
		avec CQP	1 498,47 €	1 634,21 €	1 683,24 €	1 733,74 €
	2	1 505,00 €	1 641,34 €	1 690,58 €	1 741,30 €	

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

À l'embauche tous collèges

Statut	Niveau/Position		Salaire minimum mensuel à l'embauche (*)
Ouvriers et employés	I		1 329,96 €
	II	1	1 333,21 €
		2	1 335,01 €
	III	1	1 340,55 €
		2	1 360,82 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	1 410,05 €
	IV avec CQP	1	1 498,47 €
	IV	2	1 505,00 €
Cadres	V	1	1 751,34 €
		2	1 879,32 €
	VI	1	2 090,94 €
		2	2 514,76 €
	VII		3 092,39 €
(*) Pour un horaire mensuel de 152 H 25			

Accord du 12 mai 2009

[Étendu par arr. 19 oct. 2009, JO 27 oct.]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} septembre 2009, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification, étant rappelé qu'ils ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

Leur comparaison avec le salaire annuel réel brut mensuel du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Par ailleurs, il est rappelé que les salariés relevant des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du Code Général des Impôts, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, peuvent bénéficier de la déduction forfaitaire spécifique selon le taux fixé à l'article 5 susvisé.

Article 3

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} septembre 2009

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	17 005,20 €	17 481,12 €	18 005,64 €
		avec CQP	18 071,52 €	18 577,20 €	19 134,48 €
	2		18 150,36 €	18 658,32 €	19 218,00 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	18 545,64 €	19 101,96 €	19 675,08 €
		avec CQP	19 708,56 €	20 299,92 €	20 908,92 €
	2		19 794,60 €	20 388,36 €	21 000,12 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Ouvriers et employés

		Ancienneté dans l'emploi		
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans
I		16 039,32 €	16 170,96 €	16 484,88 €
II	1	16 078,56 €	16 288,92 €	16 605,12 €
	2	16 100,28 €	16 550,64 €	16 872,12 €
III	1	16 167,00 €	16 619,40 €	16 942,08 €
	2	16 411,44 €	16 870,68 €	17 198,28 €

		Ancienneté dans l'emploi			
Niveau	Position	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 642,08 €	16 956,12 €	17 270,16 €	17 584,08 €
II	1	16 763,52 €	17 079,60 €	17 395,92 €	17 712,24 €
	2	17 032,68 €	17 354,04 €	17 675,52 €	17 996,88 €
III	1	17 103,48 €	17 426,04 €	17 748,84 €	18 071,52 €
	2	17 361,96 €	17 689,56 €	18 017,28 €	18 344,88 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Salaires annuels minimaux à l'embauche

Statut	Niveau/Position		Salaire annuel minimum à l'embauche (*)
Ouvriers et employés	I		16 039,32 €
	II	1	16 078,56 €
		2	16 100,28 €
	III	1	16 167,00 €
		2	16 411,44 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	17 005,20 €
	IV avec CQP	1	18 071,52 €
	IV	2	18 150,36 €
Cadres	V	1	21 121,20 €
		2	22 664,64 €
	VI	1	25 216,68 €
		2	30 327,96 €
	VII		37 294,20 €

Accord du 13 novembre 2009

[Étendu par arr. 26 avr. 2010, JO 5 mai]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2010, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minima ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2010

Ouvriers et employés

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi		
		Embauche	3 ans	5 ans
I		16 129,52 €	16 261,81 €	16 577,30 €
II	1	16 158,95 €	16 370,36 €	16 688,15 €
	2	16 180,78 €	16 633,39 €	16 956,48 €
III	1	16 328,67 €	16 785,59 €	17 111,50 €
	2	16 575,55 €	17 039,39 €	17 370,26 €

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 735,29 €	17 050,90 €	17 366,51 €	17 682,00 €
II	1	16 847,34 €	17 165,00 €	17 482,90 €	17 800,80 €
	2	17 117,84 €	17 440,81 €	17 763,90 €	18 086,86 €
III	1	17 274,51 €	17 600,30 €	17 926,33 €	18 252,24 €
	2	17 535,58 €	17 866,46 €	18 197,45 €	18 528,33 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 Ans	10 Ans
IV	1	sans CQP	17 175,25 €	17 655,93 €	18 185,70 €
		avec CQP	18 252,24 €	18 762,97 €	19 325,82 €
	2		18 331,86 €	18 844,90 €	19 410,18 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 Ans	20 Ans	25 Ans
IV	1	sans CQP	18 731,10 €	19 292,98 €	19 871,83 €
		avec CQP	19 905,65 €	20 502,92 €	21 118,01 €
	2		19 992,55 €	20 592,24 €	21 210,12 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Salaires annuels minimaux à l'embauche

Statut	Niveau/Position		Salaire annuel minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		16 129,52 €
	II	1	16 158,95 €
		2	16 180,78 €
	III	1	16 328,67 €
		2	16 575,55 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	17 175,25 €
	IV avec CQP	1	18 252,24 €
	IV	2	18 331,86 €
Cadres	V	1	21 332,41 €
		2	22 891,29 €
	VI	1	25 468,85 €
		2	30 631,24 €
	VII		
			37 667,14 €

Accord du 27 janvier 2011

[Étendu par arr. 3 mai 2011, JO 11 mai, applicable à compter du 1^{er} janvier 2011]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z .

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2011, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minima ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche 2010 et des résultats de l'enquête quantitative sur les métiers menée en Mai 2009 par l'Observatoire des Métiers du Funéraire, rappellent le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour les entreprises, de mettre en œuvre des actions pour remédier aux éventuelles disparités.

Article 4 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2011

Statut	Niveau/Position		Salaire annuel minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		16 452,11 €
	II	1	16 482,13 €
		2	16 504,40 €
	III	1	16 622,59 €
		2	16 873,91 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	17 484,40 €
	IV avec CQP	1	18 580,78 €
	IV	2	18 661,83 €
Cadres	V	1	21 716,39 €
		2	23 303,33 €
	VI	1	25 927,29 €
		2	31 182,60 €
	VII		38 345,15 €

Salaires annuels minimaux conventionnels

Ouvriers et employés

		Ancienneté dans l'emploi		
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans
I		16 452,11 €	16 587,05 €	16 908,85 €
II	1	16 482,13 €	16 697,77 €	17 021,91 €
	2	16 504,40 €	16 966,06 €	17 295,61 €
III	1	16 622,59 €	17 087,73 €	17 419,51 €
	2	16 873,91 €	17 346,10 €	17 682,92 €

		Ancienneté dans l'emploi			
Niveau	Position	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		17 070,00 €	17 391,92 €	17 713,84 €	18 035,64 €
II	1	17 184,29 €	17 508,30 €	17 832,56 €	18 156,82 €
	2	17 460,20 €	17 789,63 €	18 119,18 €	18 448,60 €
III	1	17 585,45 €	17 917,11 €	18 249,00 €	18 580,78 €
	2	17 851,22 €	18 188,06 €	18 525,00 €	18 861,84 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	17 484,40 €	17 973,74 €	18 513,04 €
		avec CQP	18 580,78 €	19 100,70 €	19 673,68 €
	2		18 661,83 €	19 184,11 €	19 759,56 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	19 068,26 €	19 640,25 €	20 229,52 €
		avec CQP	20 263,95 €	20 871,97 €	21 498,13 €
	2		20 352,42 €	20 962,90 €	21 591,90 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Accord du 16 février 2012

[Étendu par arr. 12 juin 2012, JO 27 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPF ;

CPFM.

FFPF.(adhésion par lettre du 15 juin 2012)

Syndicat(s) de salarié(s) :

INTERCO ;

UNSF FO.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z .

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2012, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minimaux ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche 2011, constatent des différences entre les salaires moyens annuels bruts des femmes et ceux des hommes. Ils conviennent de mettre en place, dans le cadre de l'enquête annuelle de branche, des indicateurs permettant d'affiner l'analyse et de vérifier cette situation. Ils rappellent le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, et rappellent aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour remédier à ces éventuelles disparités.

Article 4 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Salaires annuels minimaux à l'embauche au 1^{er} janvier 2012

Statut	Niveau/position		Salaire annuel Minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		16 912,77 €
	II	1	16 943,63 €
		2	16 966,52 €
	III	1	17 088,02 €
		2	17 346,38 €
	IV sans CQP	1	17 973,96 €
Techniciens et Agents de maîtrise	IV avec CQP	1	19 101,04 €
	IV	2	19 184,36 €
Cadres	V	1	22 324,45 €
		2	23 955,82 €
	VI	1	26 653,25 €
		2	32 055,71 €
	VII		39 418,81 €

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2012

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	17 973,96 €	18 477,00 €	19 031,41 €
		avec CQP	19 101,04 €	19 635,52 €	20 224,54 €
	2		19 184,36 €	19 721,27 €	20 312,83 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	19 602,17 €	20 190,18 €	20 795,95 €
		avec CQP	20 831,34 €	21 456,39 €	22 100,08 €
	2		20 922,29 €	21 549,86 €	22 196,47 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Ouvriers et employés

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans
I		16 912,77 €	17 051,49 €	17 382,30 €	17 547,96 €
II	1	16 943,63 €	17 165,31 €	17 498,52 €	17 665,45 €
	2	16 966,52 €	17 441,11 €	17 779,89 €	17 949,09 €
III	1	17 088,02 €	17 566,19 €	17 907,26 €	18 077,84 €
	2	17 346,38 €	17 831,79 €	18 178,04 €	18 351,05 €

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi		
		10 ans	12 ans	15 ans
I		17 878,89 €	18 209,83 €	18 540,64 €
II	1	17 998,53 €	18 331,87 €	18 665,21 €
	2	18 287,74 €	18 626,52 €	18 965,16 €
III	1	18 418,79 €	18 759,97 €	19 101,04 €
	2	18 697,33 €	19 043,70 €	19 389,97 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Accord du 9 octobre 2012

[Étendu par arr. 21 déc. 2012, JO 27 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie ;
Fédération Française des Pompes Funèbres.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale CFTC des Transports ;
Union Nationale des Services Funéraires FO.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du Travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z .

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2013, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minima ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen de l'état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et analyse des éléments du rapport de branche 2012, notamment des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant

de l'enquête de branche auprès des entreprises, conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Article 4 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application, des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2013

Ouvriers et employés

		Ancienneté dans l'emploi			
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans
I		17 267,94 €	17 409,57 €	17 747,33 €	17 916,47 €
II	1	17 299,45 €	17 525,78 €	17 865,99 €	18 036,42 €
	2	17 322,82 €	17 807,37 €	18 153,27 €	18 326,02 €
III	1	17 446,87 €	17 935,08 €	18 283,31 €	18 457,47 €
	2	17 710,65 €	18 206,26 €	18 559,78 €	18 736,42 €

		Ancienneté dans l'emploi		
Niveau	Position	10 ans	12 ans	15 ans
I		18 254,35 €	18 592,24 €	18 929,99 €
II	1	18 376,50 €	18 716,84 €	19 057,18 €
	2	18 671,78 €	19 017,68 €	19 363,43 €
III	1	18 805,58 €	19 153,93 €	19 502,16 €
	2	19 089,97 €	19 443,62 €	19 797,16 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 ans	10 ans
IV	1	sans CQP	18 351,42 €	18 865,02 €	19 431,07 €
		avec CQP	19 502,16 €	20 047,87 €	20 649,26 €
	2		19 587,23 €	20 135,42 €	20 739,40 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	20 013,82 €	20 614,17 €	21 232,66 €
		avec CQP	21 268,80 €	21 906,97 €	22 564,18 €
	2		21 361,66 €	22 002,41 €	22 662,60 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

À l'embauche

Statut	Niveau /Position		Salaire annuel minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		17 267,94 €
	II	1	17 299,45 €
		2	17 322,82 €
	III	1	17 446,87 €
		2	17 710,65 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	18 351,42 €
	IV avec CQP	1	19 502,16 €
	IV	2	19 587,23 €
Cadres	V	1	22 793,26 €
		2	24 458,90 €
	VI	1	27 212,97 €
		2	32 728,88 €
	VII		40 246,61 €

Recommandation patronale du 23 janvier 2014

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres.

Salaires annuels minimaux conventionnels - 1^{er} janvier 2014

Ouvriers et employés

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi			
		Embauche	3 Ans	5 Ans	8 Ans
I		17 509,69 €	17 653,30 €	17 995,79 €	18 167,30 €
II	1	17 541,64 €	17 771,14 €	18 116,11 €	18 288,93 €
	2	17 565,34 €	18 056,67 €	18 407,42 €	18 582,58 €
III	1	17 691,13 €	18 186,17 €	18 539,28 €	18 715,87 €
	2	17 958,60 €	18 461,15 €	18 819,62 €	18 998,73 €

		Ancienneté dans l'emploi		
Niveau	Position	10 Ans	12 Ans	15 Ans
I		18 509,91 €	18 852,53 €	19 195,01 €
II	1	18 633,77 €	18 978,88 €	19 323,98 €
	2	18 933,18 €	19 283,93 €	19 634,52 €
III	1	19 068,86 €	19 422,09 €	19 775,19 €
	2	19 357,23 €	19 715,83 €	20 074,32 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

Technicien et agents de maîtrise

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			Embauche	5 Ans	10 Ans
IV	1	sans CQP	18 608,34 €	19 129,13 €	19 703,10 €
		avec CQP	19 775,19 €	20 328,54 €	20 938,35 €
	2		19 861,45 €	20 417,32 €	21 029,75 €

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi		
			15 Ans	20 Ans	25 Ans
IV	1	sans CQP	20 294,01 €	20 902,77 €	21 529,92 €
		avec CQP	21 566,56 €	22 213,67 €	22 880,08 €
	2		21 660,72 €	22 310,44 €	22 979,88 €

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination

À l'embauche

Statut	Niveau/Position		Salaire annuel minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		17 509,69 €
	II	1	17 541,64 €
		2	17 565,34 €
	III	1	17 691,13 €
		2	17 958,60 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	18 608,34 €
	IV avec	1	19 775,19 €
	CQP IV	2	19 861,45 €

<i>Statut</i>	<i>Niveau/Position</i>		<i>Salaire annuel minimum à l'embauche</i>
<i>Cadres</i>	<i>V</i>	<i>1</i>	23112,37 €
		<i>2</i>	24801,32 €
	<i>VI</i>	<i>1</i>	27 593,95 €
		<i>2</i>	33187,09 €
	<i>VII</i>		40 810,06 €

Accord du 7 février 2017

[Étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INTERCO CFDT.

Il a été conclu l'accord ci-après :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2 Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2017 les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minimaux ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996, à savoir la prise en compte, au prorata du temps de présence des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité/d'ancienneté et des remboursements de frais.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les barèmes des salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, ont été traduits en barème des salaires mensuels, soit les salaires annuels divisés par 12 mois, pour des raisons pratiques d'utilisation. Le barème des salaires mensuels intègrent ainsi, à due proportion, tout élément de rémunération qui ne serait pas versé mensuellement.

Ainsi, à titre d'exemple, pour l'appréciation du niveau de salaire minima mensuel de février, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération versés en février, ainsi que d'1/12 d'une prime annuelle versée en décembre.

Par ailleurs, les représentants des organisations ont convenu qu'après le travail fait pour homogénéiser les intervalles d'ancienneté, les négociations des 3 prochaines années viseront à rendre plus significatifs les intervalles entre les niveaux.

Article 3 Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen de l'état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et analyse des éléments du rapport de branche 2016, notamment des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche auprès des entreprises, conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour l'entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Article 4 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2017 selon calcul détaillé dans l'accord du 7 février 2017

Salaires exprimés en euros

Ouvriers et employés

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
I		17779	18282	18496	18964	19427	20010	20610
II	1	17819	18324	18537	19040	19528	20114	20718
	2	17949	18457	18672	19345	19841	20437	21050
III	1	18078	18589	18806	19484	19984	20584	21201
	2	18351	18871	19091	19779	20286	20895	21521

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
IV	1 sans CQP	18805	19068	19331	19911	20508	21123	21757
	1 avec CQP	19984	20264	20544	21159	21794	22448	23122
	2	20071	20352	20633	21252	21890	22545	23223

Cadres

	Niveau / Position	Salaire annuel	Minimum à l'embauche
Cadres	V	1	23356
		2	25063
	VI	1	27885
		2	33537
	VII		41240

Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2017 selon calcul détaillé dans l'accord du 7 février 2017

Salaires exprimés en euros

Ouvriers et employés

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
I		1482	1524	1541	1580	1619	1667	1717
II	1	1485	1527	1545	1587	1627	1676	1726
	2	1496	1538	1556	1612	1653	1703	1754
III	1	1506	1549	1567	1624	1665	1715	1767
	2	1529	1573	1591	1648	1690	1741	1793

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
IV	1 sans CQP	1567	1589	1611	1659	1709	1760	1813
	1 avec CQP	1665	1689	1712	1763	1816	1871	1927
	2	1673	1696	1719	1771	1824	1879	1935

Cadres

	Niveau / Position	Salaire annuel	Minimum à l'embauche
Cadres	V	1	1946
		2	2089
	VI	1	2324
		2	2795
	VII		3437

Accord du 27 février 2018

[Étendu par arr. 4 nov. 2019, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération INTERCO CFDT ;

Pour le Syndicat National de l'Encadrement des services Funéraires CGC, Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services ;

Pour le Syndicat National de Thanatologie, Fédération CGT des Services Publics ;

Fédération Générale CFTC des transports ;

Union Nationale des Services Funéraires FO.

Il a été conclu l'accord ci-après ;

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a, notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des Pompes Funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 12 décembre 2017, 11 janvier et 27 février 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du Code du Travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC 759 des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 9603Z.

Article 2 Revalorisation - Barème national des salaires

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1^{er} janvier 2018, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2018 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

À compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres sont exprimés en salaires mensuels.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3 Les salaires minima conventionnels et le Smic

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires, les parties conviennent que les salaires minima conven-

tionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les Articles L. 3231-1 à L. 3231-11, L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-3 à D. 3231-16 du Code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

— Le salaire de base

— Les avantages en nature

— Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle ou trimestrielle et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison

— Les primes de fin d'année

— Les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

— Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié

— Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)

— Les majorations pour heures supplémentaires

— Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit

— Les primes d'ancienneté et d'assiduité

— Les primes liées à la situation géographique, ou à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...)

— Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats

— Les primes de transport

— La participation et l'intéressement collectif.

Article 4

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen de l'état des lieux sur l'égalité entre les femmes et les hommes et analyse des éléments du rapport de branche 2017, notamment des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche auprès des entreprises, conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires évoluant en fonction de l'ancienneté sont applicables aux collaborateurs de niveau I à IV, et que des salaires minima conventionnels sont prévus pour les collaborateurs de niveau V, VI et VII.

Or, ces grilles de salaires et ces salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 5

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Grille de salaires 2018 mensuelle : ouvriers et employés

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI									
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS	
2018	I		1 500 €	1 542 €	1 580 €	1 599 €	1 638 €	1 687 €	1 738 €
2018	II	1	1 514 €	1 557 €	1 575 €	1 618 €	1 660 €	1 710 €	1 761 €
2018	II	2	1 522 €	1 565 €	1 583 €	1 640 €	1 682 €	1 733 €	1 785 €
2018	III	1	1 537 €	1 581 €	1 599 €	1 657 €	1 699 €	1 750 €	1 803 €
2018	III	2	1 545 €	1 589 €	1 607 €	1 665 €	1 708 €	1 759 €	1 812 €
2018	IV	1	€1 620	€1 651	€1 674	€1 724	€1 776	€1 829	€1 884
2018	IV	2	1 682 €	1 706 €	1 729 €	1 781 €	1 834 €	1 889 €	1 946 €

Grille de salaires 2018 mensuelle : cadres

Niveau	Position	
V	1	2 057 €
	2	2 200 €
VI	1	2 450 €
	2	2 900 €
VII		3 600 €

Accord du 8 février 2019

[Étendu par arr. 1^{er} mars 2021, JO 9 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Il a été conclu le présent accord :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des Pompes Funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 7 et 20 décembre 2018, le 8 janvier 2019 et le 8 février 2019 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du Code du Travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC N° 759.

Article 2

Revalorisation - Barème national des salaires

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1^{er} janvier 2019, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2019 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3

Les salaires minima conventionnels et le SMIC

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les Articles L. 3231-1 à L. 3231-11, L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-3 à D. 3231-16 du Code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- Le salaire de base
- Les avantages en nature
- Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle ou trimestrielle et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison :

- Les primes de fin d'année
- Les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié
- Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
- Les majorations pour heures supplémentaires
- Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité
- Les primes liées à la situation géographique, ou à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...)
- Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats
- Les primes de transport
- La participation et l'intéressement collectif.

Article 4

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Article 5

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC N° 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2019

Ouvriers et employés

Ancienneté dans l'emploi								
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1530	1573	1592	1631	1679	1721	1773

Ancienneté dans l'emploi								
II	1	1545	1589	1607	1651	1702	1745	1796
	2	1553	1597	1615	1673	1724	1768	1821
III	1	1568	1613	1631	1690	1742	1785	1839
	2	1576	1621	1640	1699	1751	1794	1849

Techniciens et agents de maîtrise

Ancienneté dans l'emploi								
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	1661	1684	1708	1759	1821	1866	1922
	2	1716	1740	1764	1817	1880	1927	1985

Cadres

Ancienneté dans l'emploi			
Niveau	Position	Embauche	3 ans
V	1	2100	2132
	2	2250	2284
VI	1	2500	2538
	2	2960	3005
VII		3672	3727

Accord du 13 février 2020

[Étendu par arr. 25 janv. 2021, JO 3 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

UNSF FO.

Il a été conclu le présent accord :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective des Pompes Funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 7 et 21 janvier 2020, les 4 et 13 février 2020 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du Code du Travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC N° 759.

Article 2

Révalorisation - barème national des salaires

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1^{er} janvier 2020, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2020 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de contractuel et de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3

Les salaires minima conventionnels et le SMIC

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les Articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du Code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- Le salaire de base
- Les avantages en nature
- Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- Les primes de fin d'année
- Les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié
- Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
- Les majorations pour heures supplémentaires
- Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité
- Les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...)
- Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats

- Les primes de transport
- La participation et l'intéressement collectif.

Article 4 **Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2020, les actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du Travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5 **Situation économique et sociale de la branche**

En application de l'article D. 2241-1, les organisations d'employeurs s'engagent à mettre en place toutes les actions nécessaires pour établir un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

Article 6 **Dépôt**

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC N° 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-2 à 3 et D. 2231-7 du Code du travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe : Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2020 exprimés en Euros

Ouvriers et employés Ancienneté dans l'emploi

Niv.	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I	1	1550	1593	1613	1655	1704	1747	1800
II	1	1573	1621	1639	1676	1728	1771	1823
	2	1589	1645	1655	1698	1750	1795	1848
III	1	1612	1661	1672	1715	1768	1812	1867
	2	1628	1670	1681	1724	1777	1821	1877

Techniciens et agents de maîtrise Ancienneté dans l'emploi

Niv.	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	1703	1729	1754	1785	1848	1894	1951
	2	1759	1787	1812	1844	1908	1956	2015

Cadres Ancienneté dans l'emploi

Niveau	Position	Embauche	3 ans
V	1	2184	2201
	2	2340	2359
VI	1	2600	2621
	2	3078	3103
VII	1	3819	3849

Accord du 14 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNES CGC, FNECS ;

UNSF FO.

Il a été conclu le présent accord :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective des Pompes Funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 1^{er} et 17 décembre 2020, les 7 et 14 janvier 2021 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du Code du Travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC N° 759. Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 Revalorisation - Barème national des salaires

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1^{er} janvier 2021, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2020 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de contractuel

et de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3

Les salaires minima conventionnels et le SMIC

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les Articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du Code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- Le salaire de base
- Les avantages en nature
- Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- Les primes de fin d'année
- Les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié
- Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
- Les majorations pour heures supplémentaires
- Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité
- Les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...)
- Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats
- Les primes de transport
- La participation et l'intéressement collectif.

Article 4

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2021, les actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du Travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5

Situation économique et sociale de la branche

En application de l'article D. 2241-1, les organisations d'employeurs s'engagent à mettre en place toutes les actions

nécessaires pour établir un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

Article 6 Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC N° 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-2 à 3 et D. 2231-7 du Code du travail, déposé au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc 75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe : Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2021 exprimés en Euros

Ouvriers et employés

Ancienneté dans l'emploi

Niveau	Position	Embauché	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1569	1613	1633	1676	1725	1768	1822
II	1	1592	1641	1659	1696	1749	1793	1845
	2	1609	1665	1676	1719	1771	1817	1871
III	1	1632	1682	1692	1736	1790	1834	1889
	2	1648	1690	1702	1746	1799	1843	1900

Techniciens et agents de maîtrise

Ancienneté dans l'emploi

Niveau	Position	Embauché	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	1723	1751	1776	1807	1871	1917	1975
	2	1781	1809	1834	1867	1932	1980	2039

Cadres

Ancienneté dans l'emploi

Niveau	Position	Embauché	3 ans
V	1	2211	2228
	2	2369	2388
VI	1	2632	2653
	2	3116	3141
VII	1	3865	3896

Accord du 1^{er} février 2023

[Étendu par arr. 3 avril 2023, JO 13 avril, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNESF ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises au second semestre 2022 et enfin le 17 janvier 2023.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu,

Article 1 Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC N° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 Salaires minima conventionnels

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à compter du 1^{er} janvier 2023, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2023, les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

Article 3 Les salaires minima conventionnels et le SMIC

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les Articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du Code du travail.

Le point 2 de l'annexe 3 relative au calcul du salaire minimum conventionnel de l'accord du 25 avril 1996 énonce :

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le salaire minimum mensuel conventionnel, seront pris en compte, au prorata du temps de présence les éléments de rémunération mensuels fixes suivants :

- Le salaire de base
- Les avantages en nature
- Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération.

Ainsi que des éléments de rémunération dont la périodicité est annuelle, trimestrielle ou autre, et dont le montant sera traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison, notamment :

- Les primes de fin d'année
- Les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié
- Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement...)
- Les majorations pour heures supplémentaires
- Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité
- Les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité...)
- Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats
- Les primes de transport
- La participation et l'intéressement collectif.

Article 4

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2023, les actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du Travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5

Clause de revoyure

Il est d'ores et déjà convenu que les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se réuniront le 13 juin 2023 pour entamer de nouvelles négociations sur une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels.

Article 6

Dépôt

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Annexe

Salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2023 exprimés en euros

Ancienneté dans l'emploi

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers employés	I		1714	1746	1764	1800	1836	1873	1911
	II	1	1728	1763	1781	1817	1854	1892	1930
		2	1746	1781	1799	1835	1872	1910	1949
	III	1	1763	1799	1817	1854	1892	1930	1969
		2	1780	1816	1835	1872	1910	1949	1988

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Techniciens et Agents de maîtrise	IV	1	1853	1863	1882	1920	1959	1999	2039
		2	1906	1916	1936	1975	2015	2056	2098

	Niveau	Position	Embauche	3 ans
Cadres	V	1	2311	2358
		2	2464	2514
	VI	1	2725	2780
		2	3210	3275
	VII	1	3962	4042

Accord du 17 janvier 2024

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des pompes funèbres ;
Fédération Nationale du Funéraire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres se sont réunis à plusieurs reprises et se sont accordés sur les éléments qui composent le Salaire Minimum Conventionnel (SMC), dont la dénomination a également changé pour devenir Salaire Minimum Hiérarchique (SMH).

Au terme des négociations, l'accord paritaire national suivant a été conclu,

Article 1

Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche des pompes funèbres, soit les entreprises relevant de la convention collective nationale portant l'IDCC n° 759.

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des Salaires Minima de branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des pompes funèbres, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du Salaire Minimum de branche. L'accord s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Article 2

Salaire Minimum Hiérarchique

Dans la lignée de la décision rendue par le Conseil d'État le 7 octobre 2021, les parties au présent accord ont décidé de faire évoluer les modalités de calcul du Salaire Minimum Hiérarchique défini pour chaque niveau et

chaque position de la classification des emplois.

Celles-ci sont issues de l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre. Ce texte est ainsi remplacé par les dispositions prévues à l'accord paritaire national ci-présent dûment négocié.

Le Salaire Minimum de branche, désormais dénommé Salaire Minimum Hiérarchique, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2024, et répondra à la nouvelle définition suivante :

Le Salaire Minimum Hiérarchique précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail, qu'elle soit exprimée en heures ou en jours.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié relevant de la branche des pompes funèbres, ce Salaire Minimum Hiérarchique doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le Salaire Minimum Hiérarchique, sont pris en compte, au prorata du temps de présence, les éléments de rémunération suivants :

- Le salaire de base ;
- Le 13^{ème} mois, quelle que soit la périodicité de versement, son montant est traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison.

Ne sont pas pris en compte :

- Les primes de fin d'année ;
- Les primes de vacances ;
- Les avantages en nature ;
- Les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail, individuelle ou collective constituant un élément prévisible de rémunération
- Les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;
- Les primes forfaitaires destinées à compenser les frais exposés par les salariés du fait de leur prestation de travail (primes de panier, d'outillage, de salissure, indemnités de petit ou grand déplacement, etc.) ;
- Les majorations pour heures supplémentaires ;
- Les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- Les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- Les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité, etc.) ;
- Les primes collectives liées à la production globale de l'entreprise, sa productivité ou ses résultats ;
- Les primes de transport ;
- La participation et l'intéressement collectif.

Article 3

Salaires Minima Hiérarchique et SMIC

Les parties au présent accord conviennent que les Salaires Minima Hiérarchiques ne peuvent être inférieurs au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) au jour de la conclusion de l'accord relatif aux Salaires Minima Hiérarchiques (SMH).

Article 4

Durée de l'accord, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Article 5

Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Avenant du 17 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 avr. 2024, JO 26 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des pompes funèbres ;
Fédération Nationale du Funéraire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFE-CGC ;
UNSA.

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des barèmes nationaux de salaires minima.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises durant l'année 2023 et enfin le 16 janvier 2024.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu,

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC N° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 **Barèmes nationaux de salaires minima**

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation des barèmes nationaux à compter du 1^{er} janvier 2024, selon les modalités définies en annexe.

Les barèmes nationaux de la branche des services funéraires définissent pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les barèmes figurant en annexe du présent avenant annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2024, les barèmes précédemment en vigueur.

Article 3 **Le Salaire Minimum Hiérarchique**

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les partenaires sociaux ont conclu un accord paritaire national, le 17 janvier 2024, relatif aux Salaires Minima Hiérarchiques. L'ensemble des dispositions de cet accord est applicable aux barèmes nationaux annexés ci-dessous.

Article 4 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du Salaire Minimum Hiérarchique. L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les barèmes nationaux de Salaires Minima Hiérarchiques s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du Travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5 Dépôt

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Annexe

Salaires Minime Hiérarchiques au 1^{er} janvier 2024 exprimés en euros

Ancienneté dans l'emploi

	Niveau	Position	Em- bauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers employés	I		1800	1854	1873	1911	1950	1989	2029
	II	1	1806	1861	1880	1918	1957	1997	2037
		2	1825	1880	1899	1937	1976	2016	2057
	III	1	1843	1899	1918	1957	1997	2037	2078
		2	1861	1917	1937	1976	2016	2057	2099

	Niveau	Position	Em- bauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Techniciens et Agents de maîtrise	IV	1	1937	1996	2016	2057	2099	2141	2184
		2	1992	2052	2073	2115	2158	2202	2247

	Niveau	Position	Embauche	3 ans
Cadres	V	1	2415	2488
		2	2575	2653
	VI	1	2848	2934
		2	3355	3456
	VII	1	4141	4266

Avenant du 14 janvier 2025

[Étendu par arr. 17 mars 2025, JO 29 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des pompes funèbres ;

Fédération Nationale du Funéraire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFE CGC ;

UNSA.

Les organisations soussignées conviennent de ce qui suit,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des barèmes nationaux de salaires minima.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises pour échanger ensemble sur ce sujet, les 15 novembre 2024, 10 décembre 2024 et 14 janvier 2025.

Au terme de la négociation, l'avenant suivant a été conclu,

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du Code du travail, s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale IDCC N° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 2 **Barèmes nationaux de salaires minima**

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation des barèmes nationaux à compter du 1^{er} janvier 2025, selon les modalités définies en annexe.

Les barèmes nationaux de la branche des services funéraires définissent pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les barèmes figurant en annexe du présent avenant annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2025, les barèmes précédemment en vigueur.

Article 3 **Le Salaire Minimum Hiérarchique**

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les partenaires sociaux ont conclu un accord paritaire national, le 17 janvier 2024, relatif aux Salaires Minima Hiérarchiques. L'ensemble des dispositions de cet accord est applicable aux barèmes nationaux annexés ci-dessous.

Article 4 **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du Salaire Minimum Hiérarchique. L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les barèmes nationaux de Salaires Minima Hiérarchiques s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du Code du Travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Article 5 **Dépôt**

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du Code du travail.

Annexe

Salaires Minima Hiérarchiques au 1^{er} janvier 2025 exprimés en euros

Ancienneté dans l'emploi

	Niveau	Position	Em- bauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers employés	I		1836	1892	1911	1950	1989	2029	2070
	II	1	1843	1899	1918	1957	1997	2037	2078
		2	1862	1918	1937	1976	2016	2057	2099
	III	1	1880	1937	1957	1997	2037	2078	2120
		2	1899	1956	1976	2016	2057	2099	2141

	Niveau	Position	Em- bauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Techniciens et Agent de maîtrise	IV	1	1976	2036	2057	2099	2141	2184	2228
		2	2032	2094	2115	2158	2202	2247	2292

	Niveau	Position	Embauche	3 ans
Cadres	V	1	2464	2538
		2	2627	2707
	VI	1	2905	2993
		2	3423	3526
	VII	1	4224	4352

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Formation professionnelle

Négociation sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés Accord du 7 janvier 1985

[Étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994]
(*Accord annulé et remplacé par accord du 23 juin 2005, étendu*)

Article 1 Champ d'application

Le présent accord professionnel constitue une annexe à la convention collective nationale du travail, réglant les rapports entre les salariés et les employeurs dans les entreprises cocontractantes des collectivités locales pour l'exécution du service municipal des pompes funèbres.

Article 2 Dispositions générales

Les dispositions du présent accord, ainsi que de ses avenants ultérieurs ont pour objet la mise en oeuvre, dans le secteur d'activité défini à l'article premier, de la négociation sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés, telle qu'elle résulte des dispositions de la loi n° 84-130 du 24 février 1984, portant réforme de la formation professionnelle continue, codifiée au livre IX du code du travail et plus particulièrement, en ce qui concerne le présent accord, à l'article L. 932-2.

Article 3 Durée - Dénonciation - Révision

Le présent accord professionnel est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 1985.

À l'issue de cette période, il sera renouvelé automatiquement, pour une durée d'un an, s'il n'est pas dénoncé trois mois au moins avant son échéance, et ainsi de suite pour chaque période d'une année civile.

Sur demande de la partie la plus diligente et dans un délai maximum de trois ans, il pourra être fait un point sur l'application du présent accord.

Article 4 Nature des actions de formation ordre de priorité

Les parties signataires considèrent la formation professionnelle initiale ou continue comme un investissement essentiel des entreprises, pour assurer à la fois un haut niveau de qualité dans les services rendus aux familles et la pérennité des métiers de la profession.

Elles soulignent la nécessité de poursuivre l'effort particulièrement important réalisé dans ce domaine par des entreprises de la profession.

Le souci de renforcer les compétences des salariés des services funéraires doit conduire les entreprises à prévoir, dans le plan de formation qu'elles élaborent chaque année en étroite collaboration avec les commissions de formation lorsqu'elles existent ou, à défaut, avec les représentants du personnel, les actions suivantes, par ordre de priorité :

— les actions d'adaptation aux métiers des services funéraires : elles sont destinées aux nouveaux entrants et ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi tel que, par exemple, porteur, chauffeur, assistant funéraire ;

— les actions de prévention ayant pour objet de faciliter l'adaptation aux nouvelles qualifications, à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs, dont l'emploi pourrait être menacé, à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise,

et, plus généralement, lorsque le besoin s'en fait sentir, les autres types d'action de formation prévues à l'article L. 900-2 du code du travail, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Article 5 Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Aucune institution relevant de l'éducation nationale ne prépare à l'exercice des métiers des services funéraires.

C'est pourquoi les actions organisées dans le cadre de la formation professionnelle continue sont fondamentalement destinées à répondre à la fois aux besoins des entreprises et au désir légitime d'épanouissement professionnel des salariés.

Leur mise en oeuvre est du ressort des entreprises ou, si elle le désirent, de celui de l'association de formation auxiliaire des services funéraires Les Alyscamps.

Toute formation suivie par les salariés des services funéraires doit pouvoir donner lieu à une reconnaissance qui lui permette de faire état des compétences acquises.

Tout acquis résultant d'une action de formation sera obligatoirement formalisé par une « attestation de stage ».

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de travail, un contrôle de connaissances acquises pourra être effectué, chaque fois que cela s'avérera possible, et donnera lieu à la délivrance d'un « certificat de connaissances ».

Les organisations signataires recommandent l'examen prioritaire des possibilités d'intégration et de promotion des titulaires des formations préparant aux métiers des services funéraires, aux postes correspondants qui seraient créés ou vacants.

Article 6

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les parties signataires conviennent de se reporter, en ce qui concerne l'objet du présent article, aux dispositions du titre IV de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels tel qu'il a été modifié par les avenants des 2 février 1973, 9 juillet 1976 et 21 septembre 1982.

Article 7

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

L'insertion professionnelle des jeunes de moins de vingt-six ans est considérée par la Fédération nationale des pompes funèbres comme un objectif prioritaire dans sa démarche de formation.

Les objectifs qu'elle a donnés à son département formation, notamment sur la formation des nouveaux entrants (en majorité des jeunes) aux métiers des services funéraires, en porte témoignage.

Les parties signataires souhaitent que les entreprises puissent utiliser les trois types de contrat de formation en alternance, résultant de l'accord du 26 octobre 1983, et repris par la loi du 24 février 1984 :

- contrat d'initiation à la vie professionnelle ;
- contrat d'adaptation à l'emploi ou à un type d'emploi ;
- contrat de qualification.

Pour ce qui concerne l'accueil des jeunes dans les entreprises, elle rappellera à ses adhérents la nécessité de favoriser l'insertion harmonieuse des jeunes dans leurs établissements, par l'utilisation de supports de communication appropriés (livret d'accueil, etc.) et par la sensibilisation de l'encadrement à ce rôle essentiel.

Formation et perfectionnement professionnel

Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970

[Modifié en dernier lieu par avenant du 21 septembre 1982, étendu par arrêté du 17 décembre 1993, JO 28 janvier 1994]

Titre IV

Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires

Article 38

Le comité d'entreprise ou d'établissement doit délibérer sur les projets de l'entreprise relatifs à la formation et au perfectionnement des personnels ; il doit être tenu au courant de la réalisation de ces projets.

Article 39

Pour l'application de l'article 38 ci-dessus, il convient de prévoir :

- deux réunions spécifiques du comité d'entreprise ;
- la communication par le chef d'entreprise d'informations précises sur l'application du plan de formation en cours d'année.

Article 40

S'agissant des projets de l'entreprise, la délibération doit porter notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés répartis par catégorie de personnels ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées dans l'entreprise et celles organisées par des centres de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise a conclu, ou envisage de conclure, une convention ;
- les conditions de mise en oeuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés, notamment en ce qui concerne les stages agréés.

Pour l'application du présent article, le chef d'entreprise communique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation les documents suivants :

a) S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration fournie par l'entreprise aux services fiscaux en application de l'article L. 950-7, alinéa 1, du code du travail ;
- les informations sur la formation figurant au bilan social ;
- le bilan des actions comprises dans le plan de formation du personnel de l'entreprise pour l'année antérieure et pour l'année en cours ;
- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise, aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus ;
- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 950-8 sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise ;

b) S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;
- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique, et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur, complétée par les informations relatives :
 - aux organismes formateurs ;
 - aux conditions d'organisation de ces actions ;
 - aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles ;
 - aux conditions financières de leur exécution ;
 - aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques.

Article 41

Il est créé une commission de formation dans toutes les entreprises employant au moins deux cents salariés. En référence à l'article L. 432-1 du code du travail, il est rappelé que cette commission a également compétence sur l'emploi et le travail des jeunes, des femmes et des handicapés.

Article 42

Afin de donner à la délibération prévue à l'article 38 ci-dessus toute son efficacité, il convient de donner à la commission de formation les moyens spécifiques lui permettant de mettre en oeuvre sa capacité de travail pour contribuer à la préparation de ladite délibération. Ces moyens seront précisés dans les conventions collectives.

De plus, afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procède aux études nécessaires et joue, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

Article 43

Les conditions de déroulement des deux réunions spécifiques du comité d'entreprise prévues à l'article 39 ci-dessus sont les suivantes :

- au cours de la première réunion, qui doit normalement se tenir avant le 15 novembre, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir ;
- au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur les programmes de mise en oeuvre des projets de l'entreprise, compte tenu des observations préalablement enregistrées, ainsi que sur la mise au point du procès-verbal

prévu à l'article L. 950-7, paragraphe 1, du code du travail.

Les projets et programmes faisant l'objet de la délibération sont communiqués aux délégués syndicaux.

Article 44

Trois semaines au moins avant les réunions du comité, les informations nécessaires sont adressées aux membres du comité, aux délégués syndicaux et aux membres de la commission de formation.

Article 45

À l'occasion de l'examen des projets de formation de l'entreprise, la direction communique au comité d'entreprise ou d'établissement les éléments dont elle dispose en ce qui concerne les demandes de congés individuels de formation enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

Les mêmes informations sont fournies, à l'occasion de la présentation du bilan prévu à l'article 40 ci-dessus, en ce qui concerne les demandes de congé individuel ayant reçu satisfaction au cours de l'année écoulée.

Article 46

À défaut du comité d'entreprise, les informations prévues à l'article 44 ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

Article 47

Pour l'application du deuxième alinéa de l'article 39, le chef d'entreprise donnera, à l'occasion des réunions habituelles du comité d'entreprise ou d'établissement, des informations sur les conditions d'application du plan de formation.

Article 48

Lorsqu'une autorisation d'absence est accordée à un salarié pour suivre un cycle, un stage ou une session inscrit dans le plan de formation, l'entreprise prend à sa charge l'intégralité des frais de formation et assure le maintien intégral de la rémunération.

Article 49

Les parties signataires rappellent que les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Article 50

Dans le cadre des tâches rappelées à l'article 49 ci-dessus, les commissions paritaires de l'emploi ont compétence pour promouvoir la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort et remplir les missions à elles confiées par l'article 36 ci-dessus.

En vue de concourir au placement des jeunes, à l'issue de leur formation, les commissions paritaires de l'emploi pourront aussi effectuer toute démarche utile auprès des organismes publics de placement.

Elles peuvent enfin, en application de l'article 6 ci-dessus, être associées à l'établissement de bilans relatifs aux formations conduisant aux B.E.P.

Article 51

Il est créé au niveau national interprofessionnel entre les organisations signataires un comité paritaire pour la formation et le perfectionnement.

Ce comité pourra être saisi, par les commissions paritaires professionnelles de l'emploi, le comité national paritaire interprofessionnel pour la coordination des questions liées au congé individuel de formation visé à l'article 34 ci-dessus et les parties signataires elles-mêmes, des problèmes posés et des difficultés soulevées par l'application du présent accord.

Il établira en outre, chaque année, un rapport de synthèse faisant le point de l'évolution passée et prévisible de la situation.

Adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches Accord du 20 décembre 1994

Mod. par Avenant, 8 déc. 1995, étendu par arr. 12 févr. 1996, JO 21 févr.

Mod. par Avenant, 26 avr. 1999, étendu par arr. 19 oct. 1999, JO 30 oct.

Accord, 23 juin 2005, non étendu

*Mod. par **Signataires, accord 23 juin 2005 :***

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO - CFDT ;

CGC ;

FO.

Préambule

Mod. par Avenant, 8 déc. 1995, étendu par arr. 12 févr. 1996, JO 21 févr.

La loi quinquennale N° 93-1313 du 20.12.93 et les dispositions réglementaires prises pour son application définissent le nouveau cadre régissant la collecte des fonds de la formation professionnelle et la séparation entre les activités de collecteurs de fonds et de dispensateurs de formation. En outre, les signataires ont pris acte de l'accord du 17 novembre 1994 portant application au niveau national interbranches et régional interprofessionnel de l'article IX de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Le conseil national des opérations funéraires créé par la Loi 95-23 du 8 janvier 1993 a proposé que soit rendue obligatoire une formation minimale pour l'exercice de la profession dont l'importance doit être adaptée aux différents niveaux de responsabilités.

Enfin, les partenaires sociaux affirment que la formation professionnelle reste une des priorités de la profession puisque c'est le moyen de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises. Elle est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences.

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises exerçant l'activité de pompes funèbres. Cette activité est répertoriée sous le code NAF 93 0H .

Les parties signataires confirment leur adhésion à l'accord du 17 novembre 1994 portant création de l'OPCIB.

Article 1

Nature des actions de formation

Mod. par Avenant, 26 avr. 1999, étendu par arr. 19 oct. 1999, JO 30 oct.

Accord, 23 juin 2005 non étendu

*Mod. par **Signataires, accord 23 juin 2005 :***

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO - CFDT ;

CGC ;

FO.

Les partenaires sociaux signataires estiment que la branche professionnelle doit veiller à la cohérence des politiques de formation, notamment en définissant des axes de développement généraux et communs aux entreprises concernées. Il lui faut aussi se préoccuper des moyens nécessaires à la poursuite de ces objectifs, afin qu'une cohésion par métier soit déterminée pour faciliter l'insertion des jeunes dans les entreprises par le biais de la formation en alternance.

1.1

Apprentissage

Sous réserve des évolutions législatives et réglementaires nécessaires à intervenir, les entreprises de la profession devront consacrer aux dépenses de fonctionnement des CFA (Centre de Formation des Apprentis) une somme correspondant à 0,20% des salaires payés pendant l'année de référence. Les entreprises peuvent verser directement à un ou plusieurs CFA tout ou partie de ce 0,20%. Pour les entreprises et établissements situés dans les départements

du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le montant affecté à l'apprentissage est de 0,10% des salaires payés pendant l'année de référence. Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versements directs de tout ou partie de ce 0,20% (ou 0,10%) à un ou plusieurs CFA, elle verse la totalité ou le reliquat à l'OPCIB, organisme paritaire collecteur agréé, créé par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994. À l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix.

1.2

Alternance(Art. annulé et remplacé par accord, 23 juin 2005, non étendu)

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les partenaires sociaux signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats en alternance.

Les partenaires sociaux confirment la possibilité de préparer dans le cadre du contrat de qualification des qualifications professionnelles référencées dans la convention collective telle que, par exemple, celle d'assistant funéraire.

Les modules de formation qui seront mis en place dans le cadre des contrats de formation en alternance, ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes en leur permettant de préparer les qualifications nécessaires à la profession ou de s'adapter aux emplois proposés.

À compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises de la profession, employant au moins 10 salariés doivent verser les fonds correspondant au 0,40% (ce pourcentage est fixé à 0,30% pour des entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage) des contrats d'insertion en alternance à l'OPCIB.

À compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises employant moins de dix salariés devront verser les fonds correspondants au 0,10% des salaires payés dans l'année de référence à l'OPCIB.

1.3

Plan de formation(Art. annulé et remplacé par accord, 23 juin 2005, non étendu)

Toutes les politiques d'entreprises qui visent à assurer une adéquation aussi étroite que possible entre les besoins à satisfaire et les formations dispensées notamment dans le cadre des classifications déterminées par la profession, doivent être soutenues. En effet, cela consiste pour les entreprises intéressées à mettre en oeuvre une politique prévisionnelle des emplois et des compétences.

À compter du 1^{er} janvier 1996, les entreprises employant moins de 10 salariés doivent verser à l'OPCIB, la contribution minimale de 0,15% correspondant à l'obligation légale prévue pour le plan de formation.

Chaque année, à la date de l'échéance légale, les entreprises employant dix salariés et plus, peuvent verser à l'OPCIB tout ou partie de leur contribution légale (0,90%) au financement du plan de formation.

1.4

Capital temps de formation(Art. annulé et remplacé par accord, 23 juin 2005, non étendu)

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en oeuvre du principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent accord, sous réserve des évolutions législatives et réglementaires nécessaires à intervenir.

Ils rappellent que le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation dans l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Les partenaires sociaux signataires conviennent des conditions de mise en oeuvre du capital temps de formation comme suit :

— Sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital temps de formation :

Les salariés n'ayant pas bénéficié au cours des douze derniers mois d'une action de formation, soit au titre du plan de formation dans l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;

Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;

Les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;

Les membres de l'encadrement, nouvellement intégrés ou promus.

— Compte tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits du salarié concerné à l'utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à un an de présence dans l'entreprise, sans que soit prise en compte pour le calcul de cette ancienneté la durée des contrats en alternance.

— La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à

24 heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation, sous réserve que ces derniers soient répartis sur un ou deux plans de formation annuels dans l'entreprise.

— La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivie au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

— Le salarié bénéficiaire d'actions de formation en application du capital de temps de formation pourra être amené à réaliser, avec son consentement, une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25% de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail sans donner lieu à rémunération.

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation, des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absent de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2% du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée, dépasse 2% du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de formation, peut être différée, lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de 1 salarié.

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au moins 10 salariés versent à l'OPCIB une contribution égale à 0,1% du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution affectée au financement du capital de temps de formation, s'impute en déduction de l'obligation au titre du congé individuel de formation.

Article 2

Instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein de l'OPCIB

(Article annulé et remplacé par avenant du 31 janvier 2005, étendu par arr. 20 juill. 2005, JO 30 juill. : voir Titre IV des dispositions générales de la convention collective)

Article 3

Rôle des représentants du personnel

Une commission de formation est constituée dans les entreprises conformément à la réglementation en vigueur.

Article 4

Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature et constitue un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres.

Les parties conviennent d'agir conjointement en vue d'obtenir l'extension de l'accord du 20 décembre 1994 et du présent avenant.

Article 5

Dépôt

Le présent accord sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Avenant du 19 octobre 2011

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 20 mars, applicable à compter du lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGT CFTC.

Préambule

L'accord paritaire du 20 décembre 1994 modifié par l'avenant du 8 décembre 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996 a désigné l'OPCIB devenu OPCALIA comme organisme collecteur des fonds formation des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu l'accord du 20 décembre 1994 étendu modifié par l'avenant du 8 décembre 1995 étendu par arrêté du 12 février 1996 désignant l'OPCIB devenu OPCALIA comme organisme collecteur de la branche des services funéraires.

Il a été fait et convenu ce qui suit :

Article 1

Objet

Les parties signataires décident de maintenir OPCALIA comme organisme collecteur paritaire des fonds de la formation professionnelle pour les entreprises relevant de la convention collective pompes funèbres, sous la condition suspensive de l'agrément par l'État d'OPCALIA.

Article 2

Dépôt, Extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et sera déposé au Ministère du Travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 23 juin 2005

[Étendu par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.]

Préambule

Le présent accord a pour objet la mise en œuvre, dans la branche des services funéraires, des dispositions de la loi du 4 mai 2004, ainsi que de celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

Il s'inscrit également dans le prolongement des travaux en cours sur la conception des outils supports à la politique de développement des compétences dans les services funéraires.

Les partenaires sociaux affirment que la formation professionnelle constitue à la fois un atout pour les salariés en permettant leur développement individuel et un investissement pour les entreprises en contribuant à accroître la qualité du service rendu aux familles, leur efficacité et ainsi à maintenir, voire à créer des emplois.

Elle reste une des priorités de la profession puisque c'est un des moyens de mettre en adéquation les compétences et besoins des salariés avec l'évolution des métiers et des emplois de la branche.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres, exerçant leur activité sur le territoire métropolitain et dans les départements d'Outre-Mer.

Les accords d'entreprises ou d'établissements de la branche des services funéraires, relatifs à la mise en œuvre de la formation professionnelle, de quelque niveau territorial que ce soit, et ayant le même objet, ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Article 2

Objectifs et priorités de la branche des services funéraires

Les partenaires signataires considèrent comme objectif prioritaire de la profession toutes les actions permettant de développer la qualification professionnelle et les compétences de l'ensemble des salariés de la branche en leur permettant de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution des emplois.

Sont considérées comme prioritaires, les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- toutes actions permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective des pompes funèbres ;
- toutes actions permettant de perfectionner les salariés dans des domaines de compétences professionnelles ;
- toutes actions permettant de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- toutes actions permettant aux salariés d'acquérir les connaissances permettant de s'adapter aux mutations techniques, technologiques et professionnelles ;
- toutes actions au bénéfice des publics suivants :
 - salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologie ou par un certificat de qualification professionnelle ;
 - salariés dont l'emploi est un évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles techniques, technologiques et professionnelles, ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
 - salariés n'ayant pu bénéficier au cours des trois dernières années d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise ;
 - salariés ayant au moins vingt ans d'activité professionnelle dans la branche ;
 - salariés ayant 45 ans et plus ;
 - femmes ou hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
 - femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
 - travailleurs handicapés ;
 - nouvel emploi dans le cadre d'une promotion.

Article 3

Les contrats de professionnalisation

3.1

Objectif

Les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par les contrats de professionnalisation.

Ces contrats associent des séquences de formation avec l'acquisition d'un savoir-faire en entreprise.

Le contrat de professionnalisation permet :

- de préparer un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche des services funéraires,
- de préparer une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective des pompes funèbres,
- de préparer un diplôme ou titre utilisable dans la branche des services funéraires.

3.2

Public visé par le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, quel que soit le niveau d'études, qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

3.3

Durée du contrat de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en fonction du temps nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de six à douze mois minimum. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre six et douze mois.

Toutefois, la durée du contrat ou de la période de professionnalisation, peut être portée à un maximum de 24 mois lorsque les référentiels de formation, la nature des diplômes, titres ou qualifications visés, prévoient une durée de

formation s'étalant sur plus de 12 mois (BTS, DUT, Diplôme national de Thanatopracteur...).

De surcroît, les parties signataires prévoient de se revoir à l'issue des travaux de l'observatoire des métiers, à savoir au 31 décembre 2006, pour préciser la nature de autres qualifications visées.

3.4

Durée de la formation des contrats de professionnalisation

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat devra être comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation peut toutefois être supérieure à 25 % lorsque la qualification le nécessitera.

Certains métiers, de par leur spécificité, nécessitent en plus de la formation théorique, une formation en situation de cas pratiques en entreprise assurée par un tuteur. Pour ces métiers spécifiques définis par le décret 95-653 du 9 Mai 1995, la durée des actions de formation au titre du contrat de professionnalisation telle que définie au premier alinéa du présent article, comporte des périodes minimum de formation théorique fixées par les articles R 2223-42 à R 2223-47 du Code Général des Collectivités territoriales et des périodes de cas pratiques sous le contrôle d'un tuteur.

La formation pratique doit être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

3.5

Actions prioritaires au titre du contrat de professionnalisation

Les actions au titre du contrat de professionnalisation prises en charge par l'OPCIB et considérées comme prioritaires sont les suivantes :

- Les diplômes, titres et certificats de qualifications professionnelles de la branche des services funéraires,
- Les qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective des pompes funèbres,
- Les diplômes et titres non spécifiques au funéraire mais conduisant à un métier exercé dans la branche des services funéraires ou le CQP «Agent Technique Marbrerie Funéraire» de la branche Carrières et Matériaux.

3.6

Dispositions financières du contrat de professionnalisation

Le montant des actions d'évaluation, de formation et de certification sera pris en charge par l'OPCIB sur une base forfaitaire horaire fixée à compter du 1^{er} janvier 2005, à :

- 25 euros, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche des services funéraires, ou débouchant sur une certification favorisant l'employabilité dans la branche (CACES, FIMO, FCOS,...),
- À titre transitoire, en attente de la mise en place, d'ici fin 2006, des nouveaux CQP en cours de préparation, les contrats conclus pour une des formations prévues aux articles R. 2223-43 à R. 2223-46 du Code Général des Collectivités Territoriales, seront pris en charge sur une base forfaitaire de 23 euros,
- 19 euros pour les autres contrats.

Les durées maximum de prise en charge de la formation pratique, pour les métiers visés à l'alinéa 3 - Durée de la formation des contrats de professionnalisation - seront fixées par la section paritaire de l'OPCIB.

Les parties signataires conviennent que ces forfaits, établis en début d'exercice, pourront faire l'objet d'au moins une révision annuelle par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Ils pourront également être révisés en cours d'exercice, par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB, au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds du dispositif professionnalisation, sur la base des éléments chiffrés devant être communiqués, trimestriellement, par l'OPCIB, à la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Article 4

L'information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

4.1

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de faire le point sur son parcours professionnel avec l'employeur et de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une formation à la conduite des entretiens professionnels.

Dans le cadre de cet entretien, les parties signataires du présent accord prévoient la prise en charge par l'OPCIB des formations aux entretiens professionnels, sur le dispositif professionnalisation, sur la base des frais réels de formation. (Al. exclu de l'extension par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.)

La mise en œuvre de l'entretien professionnel s'effectue conformément aux modalités établies par la CPNEFP et selon les dispositions d'un accord d'entreprise ou, à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

Les parties signataires recommandent que la synthèse de l'entretien fasse l'objet d'un document écrit, établi en double exemplaire et signé par les deux parties.

Les instances représentatives du personnel seront, si elles existent dans l'entreprise, informées sous forme d'un bilan, en nombre et par catégorie de formation, des demandes de formation résultant des entretiens professionnels.

4.2

Le passeport formation

Les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Ce passeport permettra à chaque salarié, à son initiative, de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utiles d'y voir figurer. Le passeport formation reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

Les parties signataires conviennent donc d'étudier, au terme de la négociation paritaire au plan national interprofessionnel sur ce thème, les conditions et modalités de mise en œuvre de ce passeport de formation.

4.3

Le congé de bilan de compétences

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le bilan de compétences est une démarche personnelle et volontaire qui permet à tous les salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin d'élaborer un projet professionnel.

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences de 24 heures s'il a travaillé en tant que salarié pendant au moins 5 années consécutives ou non.

Article 5

Période de professionnalisation pour les salariés

5.1

Objectif

Les parties signataires conviennent de mettre en place et de développer dans la branche les périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

5.2

Salariés prioritaires au titre des périodes de professionnalisation

Les salariés prioritaires au titre des périodes de professionnalisation sont les suivants :

- Salariés dont la qualification est insuffisante au regard des évolutions techniques, technologiques et professionnelles et de l'organisation du travail.
- Salariés souhaitant consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle après 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.
- Salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou femmes et hommes après un congé parental.
- Travailleurs handicapés et assimilés (Art.L. 323-3 du Code du Travail)
- Salariés de tous niveaux accédant à des fonctions ou missions nouvelles.
- Salariés en état d'inaptitude partielle ou totale à son poste de travail.

5.3

Actions prioritaires au titre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d'acquies un diplôme ou un titre à finalité professionnelle utilisable dans la branche,
- soit un CQP créé par la CPNEFP de la branche des services funéraires, soit le CQP «Agent Technique Marbrerie Funéraire» de la branche Carrières et Matériaux,
- soit une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective des pompes funèbres,
- soit de participer à une action de formation correspondant à des domaines reconnus comme prioritaires par la CPNEFP, en fonction des besoins de la branche.

5.4

Durée et modalités de la formation des périodes de professionnalisation

La durée de l'action de formation ne peut être inférieure à 21 heures.

Certains métiers, de par leur spécificité, nécessitent en plus de la formation théorique, une formation en situation de cas pratiques en entreprise assurée par un tuteur. Pour ces métiers spécifiques définis par le décret 95-653 du 9 Mai 1995, la durée des actions de formation au titre du contrat de professionnalisation telle que définie au premier alinéa du présent article, comporte des périodes minimum de formation théorique fixées par les articles R 2223-42 à R 2223-47 du Code Général des Collectivités territoriales et des périodes de cas pratiques sous le contrôle d'un tuteur.

La formation pratique doit être effectuée par un tuteur ayant suivi une formation de formateur ou possédant une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet de la période de professionnalisation.

5.5

Mise en œuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation seront mises en œuvre suivant le processus suivant :

- Évaluation préalable des connaissances et des savoir-faire et prise en compte de l'expérience du salarié,
- Établissement d'un parcours de formation personnalisé,
- Réalisation du parcours de formation par le salarié.

5.6

Dispositions financières des périodes de professionnalisation

Le montant des actions d'évaluation, de formation et de certification sera pris en charge par l'OPCIB sur une base forfaitaire horaire fixée, à compter du 1^{er} janvier 2005, à :

- 25 euros, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche des services funéraires, ou débouchant sur une certification favorisant l'employabilité dans la branche (CACES, FIMO, FCOS, ...),
- À titre transitoire, en attente de la mise en place, d'ici fin 2006, des nouveaux CQP en cours de préparation, les contrats conclus pour une des formations prévues aux articles R. 2223-43 à R. 2223-47 du Code Général des Collectivités Territoriales, seront pris en charge sur une base forfaitaire de 23 euros,
- 19 euros pour les autres contrats.

Les durées maximum de prise en charge de la formation pratique, pour les métiers visés à l'alinéa 3 de l'article 5.4 - Durée et modalités de la formation des périodes de professionnalisation - seront fixées par la section paritaire de l'OPCIB.

Les parties signataires conviennent que ces forfaits, établis en début d'exercice, pourront faire l'objet d'au moins une révision annuelle par la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Ils pourront être également révisés en cours d'exercice, par la section paritaire professionnelle, au vu de l'avancement de l'utilisation des fonds du dispositif professionnalisation, sur la base des éléments chiffrés devant être communiqués, trimestriellement, par l'OPCIB, à la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

Article 6 Le tutorat

Les parties signataires du présent accord considèrent que la branche doit renforcer le tutorat pour contribuer à la réussite des contrats et des périodes de professionnalisation et, de manière plus générale, à la transmission des compétences au sein des entreprises.

Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'aider et d'accompagner les salariés sous contrats et périodes de

professionnalisation, de transmettre les connaissances et compétences nécessaires au salarié et de participer à l'évaluation durant la formation et de s'assurer de son suivi.

Il assure, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation ou la période de professionnalisation, la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise. Le tuteur et l'organisme de formation vérifient périodiquement que les séquences de formation professionnelles suivies et les activités exercées par le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation se déroulent dans les conditions initialement prévues.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Il doit notamment avoir suivi une formation de formateur ou posséder une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans la qualification faisant l'objet du contrat de professionnalisation.

En outre, les parties signataires rappellent que le tuteur doit être la personne qui assure réellement l'accompagnement et la formation du salarié en contrat ou période de professionnalisation.

Les parties signataires recommandent également que le tuteur ne suive pas simultanément les activités de plus de deux salariés, tous contrats de professionnalisation et d'apprentissage confondus.

Pour permettre l'exercice de ces missions tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des titulaires du contrat ou de la période de professionnalisation et voir sa charge de travail aménagée.

Le montant des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale sera prise en charge par l'OPCIB dans la limite de 40 heures sur une base forfaitaire horaire de 15 euros.

Les actions d'exercice de la fonction tutorale seront prises en charge par l'OPCIB dans la limite de 6 mois sur une base forfaitaire horaire de 230 euros par mois.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de prendre en compte et de valoriser l'exercice des fonctions tutorales. Cette valorisation peut se traduire notamment par :

— l'attribution d'un jour de congé complémentaire par stagiaire ayant suivi le cursus de formation préparant à l'un des CQP de la branche ou à un titre ou diplôme de la branche et s'étant présenté à l'examen correspondant. Ces jours de congé complémentaires seront attribués au tuteur dans la limite de deux jours complémentaires de congé par an.

— la prise en compte, dans la gestion des carrières et dans les actions de VAE des tuteurs, des compétences acquises lors de leurs fonctions tutorales.

Article 7

Le plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires demandent aux entreprises de prendre en considération, dans le cadre de leur politique de formation, les objectifs et priorités spécifiques à la branche, définis à l'article 2 du présent accord.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, sont consultés au moins une fois par an sur le projet de plan de formation.

Lors de la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur le projet de plan de formation pour l'année à venir, le chef d'entreprise précise la nature des actions de formation proposées en distinguant :

- Les actions d'adaptation au poste de travail.

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont déterminées par l'entreprise. Elle les rémunère, celles-ci étant réalisées sur le temps de travail du salarié.

- Les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés.

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Le temps de formation conduisant à un dépassement du temps de travail et cela dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos.

- Des actions liées au développement des compétences des salariés.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette.

Article 8 **Le droit individuel à la formation (DIF)**

8.1 **Objectif et modalités du DIF**

Tout salarié employé à temps plein, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures.

À titre dérogatoire, un salarié présent dans l'entreprise au 7 mai 2004, bénéficiera d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures au 1^{er} janvier 2005. Cette dérogation ne s'appliquera pas aux salariés qui ne seraient plus dans les effectifs à la date de signature du présent accord.

Pour les salariés en CDD, dès lors qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois, la durée annuelle du DIF est calculée prorata temporis.

Les salariés en contrat à durée indéterminée, à temps partiel, dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale de travail bénéficient d'un droit individuel à la formation calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein, sans application de la règle du prorata temporis.

Le DIF peut se cumuler pendant 6 ans, jusqu'à une durée totale de 120 heures ou, pour les salariés à temps partiels, jusqu'à l'acquisition des 120 heures.

Chaque salarié est informé annuellement par écrit du total de ses droits acquis au titre du DIF, selon des modalités définies au sein de chaque entreprise.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en liaison avec l'entreprise.

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF est arrêté, après accord formalisé entre le salarié et l'employeur.

Lorsque durant deux exercices civils consécutifs, l'entreprise et le salarié sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel de formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise, assure, par priorité, la prise en charge financière de l'action dans le cadre du congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pourront s'effectuer hors ou pendant le temps de travail.

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation au titre de son DIF.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

8.2 **Actions prioritaires au titre du DIF**

Les parties signataires conviennent que les actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF, pour pouvoir être prises en charge sur les fonds collectés au titre du dispositif de professionnalisation sont les suivantes :

- Les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou d'une qualification reconnue dans la convention collective nationale des pompes funèbres,
- Les actions de promotion ayant pour objet d'acquérir une qualification plus élevée
- Les actions de perfectionnement des connaissances professionnelles en lien avec les emplois des entreprises de la branche.

8.3 **Dispositions financières du DIF pour les actions prioritaires**

Pour les salariés en CDI, les coûts pédagogiques, la rémunération ou l'allocation formation (*Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.*), les frais de déplacement et d'hébergement éventuels ainsi que les frais de restauration engagés au titre du DIF seront pris en charge par l'OPCIB sur le dispositif de la professionnalisation.

Article 9

La mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications

En application de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation et des dispositions du protocole d'accord du 4 avril 2004, la branche a décidé de créer un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire, qui est piloté par la CPNEFP, est financé par l'OPCIB sur la contribution des entreprises au financement des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF, selon des règles établies par la CPNEFP.

La CPFM assure le fonctionnement administratif de l'Observatoire.

Article 10

Rôle de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Sans préjudice des missions déjà attribuées à la CPNEFP par les différents accords interprofessionnels et par l'article 420 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres, les parties signataires décident de renforcer, comme suit, le rôle de la CPNEFP en matière de formation.

La CPNEFP aura notamment à :

- Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi de la branche en se basant sur les travaux effectués par l'observatoire des métiers du funéraire, et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière,
- Étudier les conditions de mise en œuvre de l'entretien professionnel et du passeport formation et formuler toutes propositions ou recommandations en la matière,
- Examiner et proposer les ajustements nécessaires aux actions de formations ou parcours de professionnalisation définies comme prioritaires par les signataires du présent accord,
- Décider de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les conditions fixées par l'accord du 13 septembre 2000, assurer leur mise en place, leur suivi et leur actualisation.

Article 11

La promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle des métiers du funéraire et des entreprises à définir les moyens propres à assurer l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 12

La validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la V.A.E. pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle, d'obtenir un titre à finalité professionnelle.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre seront précisés ultérieurement, dans l'attente des futures négociations interprofessionnelles.

Article 13

Rôle et missions de l'encadrement

Les salariés, agents de maîtrise ou cadres, qui ont en charge l'encadrement d'autres salariés ont un rôle moteur à jouer dans la détection des besoins de formation individuelle et/ou collective ainsi que dans l'information sur les dispositifs de formation et dans l'accompagnement et l'élaboration des projets professionnels.

En conséquence, les entreprises doivent permettre au personnel d'encadrement d'assurer son rôle, notamment en :

- l'informant sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience,
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

Article 14

Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires décident des affectations suivantes :

a)

Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2005, les entreprises consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalente à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année précédente, dont :

- 0,2 % pour le congé individuel de formation versé au Fongecif ;

— 0,5 % pour les priorités définies par le présent accord de branche, à savoir :

- Les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3 et 5 du présent accord,
- Les actions de préparation et de formation à la fonction tutorale,
- Les actions d'exercice de la fonction tutorale,
- Le financement des frais de formation (*salaires (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.)*, coûts pédagogiques, *allocation de formation (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.)*, transport, repas et hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 9 du présent accord,
- Les actions de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus à l'article 4.1 du présent accord.
- Les dépenses engagées par la branche pour l'organisation, le fonctionnement et la promotion des CQP.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCIB.

— 0,9 % au titre du plan de formation géré directement par l'entreprise ou versé à un OPCA.

b)

Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005 sur la base de la masse salariale de l'année précédente.
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2006 sur la base de la masse salariale de l'année précédente.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCIB.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche incluant notamment :

- À concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - Les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 3 et 5 du présent accord,
 - Les actions de préparation et de formation à la fonction tutorale,
 - Les actions d'exercice de la fonction tutorale,
 - Le financement des frais de formation (*salaires (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.)*, coûts pédagogiques, *allocation de formation (Termes exclus de l'extension par arr. 12 avr. 2006, JO 25 avr.)*, transport, repas et hébergement) liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
 - Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 9 du présent accord,
 - Les frais de formation aux entretiens professionnels des employeurs et de leurs représentants prévus à l'article 4.1 du présent accord.
 - Les dépenses engagées par la branche pour l'organisation, le fonctionnement et la promotion des CQP.
- À concurrence du solde du montant des versements :
 - Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) pour les actions non prioritaires,
 - La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
 - Et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCIB au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, est mutualisée dès sa réception.

La Section Paritaire Professionnelle des Services Funéraires détermine les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 15

Dispositions diverses

15.1

Suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale des pompes funèbres, se réuniront pour effectuer un bilan sur la mise en œuvre du présent accord dans les 12 (douze) mois suivant sa signature et procéder si nécessaire à des ajustements.

15.2

Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace les dispositions de l'accord du 7 janvier 1985 relatif à la négociation sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle ainsi que les dispositions des articles 1.2, 1.3 et 1.4 de l'accord du 20 décembre 1994 modifié par l'avenant du 8 décembre 1995. Il constitue un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres.

Il fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat greffe des prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 et sera soumis à la procédure d'extension conformément à l'article L. 133-8 du Code du Travail.

Création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) dans la branche des pompes funèbres

Accord du 5 novembre 1998

[Étendu par arrêté du 30 mars 1999, JO 10 avril 1999 et applicable à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension]

(Annulé et remplacé par avenant du 31 janvier 2005, étendu par arr. 20 juill. 2005, JO 30 juill. : voir Titre IV des dispositions générales de la convention collective)

Mise en place de certificats de qualification professionnelle

Accord du 13 septembre 2000

[Étendu par arrêté du 18 décembre 2000, JO 29 décembre 2000]

Préambule

Le développement des compétences du personnel funéraire reste une des priorités de la profession.

Pour répondre à cette priorité, les décrets 95-652 et 95-653 du 9 mai 1995, publiés au Journal Officiel du 10 mai 1995, ont institué une obligation de formation professionnelle pour les dirigeants et leurs agents. Ces décrets précisent notamment la durée minimale et le contenu de la formation obligatoire pour chaque type d'activité exercée.

Or, les compétences professionnelles acquises à l'issue de ces formations et qui constituent une qualification ne sont actuellement reconnues par aucun diplôme ou titre, seule une attestation professionnelle est délivrée.

Considérant la possibilité offerte à la CPNEFP par les dispositions légales, de créer des certificats de qualification professionnelle attestant, dans les conditions définies par cette commission, des qualifications professionnelles obtenues, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Création de certificats de qualification professionnelle

Les compétences professionnelles acquises dans la branche pourront être reconnues et sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP).

La décision de créer un certificat de qualification professionnelle appartient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

La CPNEFP est la seule instance habilitée à décider la création du CQP.

La décision de créer un CQP prend la forme d'une délibération de la CPNEFP à laquelle est annexée un dossier comportant, pour chaque CQP :

1. la fonction concernée,
2. le programme de formation à suivre,
3. le public concerné,

-
4. les prérequis nécessaires au suivi de la formation,
 5. les critères d'agrément par la CPNEFP des organismes de formation,
 6. les modalités de délivrance du CQP,
 7. les modalités de validation des acquis professionnels,
 8. la situation des agents en poste à la mise en place de la décision de création.

Article 2

Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle

Le CQP est délivré, par la CPNEFP, aux personnes qui, à l'issue de la formation, ont satisfait aux épreuves des examens.

Le programme de formation ainsi que les modalités des examens sont définis par la CPNEFP et figurent dans le dossier annexé à la décision de la création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 1 du présent accord.

Les actions de formation ne peuvent être délivrées que par des organismes de formation ayant été agréés par la CPNEFP, selon des critères définis par la CPNEFP et figurant dans le dossier annexé à la décision de création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 1 du présent accord.

L'obtention d'un CQP est ouvert :

- prioritairement aux salariés des entreprises funéraires (code 930 H et 930 G), dans le cadre du plan de formation, du congé individuel de formation ou du capital temps formation,
- prioritairement aux salariés recrutés dans le cadre d'un contrat de formation en alternance,
- aux personnes en recherche d'emploi souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion,
- aux salariés d'une autre branche souhaitant réorienter leur vie professionnelle.

Le CQP est délivré par la CPNEFP sur imprimé à l'en-tête de la commission.

Article 3

Modification ou suppression d'un CQP

Les CQP, créés par CPNEFP, peuvent être modifiés ou supprimés par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

Article 4

Précision de l'accord

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du Code du Travail.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, à compter de sa date de signature et constitue une annexe à la convention collective nationale des Pompes Funèbres.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du Code du Travail, et de demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 14 décembre 2009

[Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un

accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Le présent accord a pour objet de préciser la répartition de la contribution versée au Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, par les entreprises sous convention collective pompes funèbres, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective nationale des Pompes Funèbres.

Article 2 **Modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

La répartition de la contribution des entreprises au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est fixée comme suit :

— **Au titre du CIF :** Les entreprises assujetties au financement du CIF verseront, par l'intermédiaire, de leur OPACIF une contribution égale à 13 % du 0,2 % de la masse salariale soit 0,026 % au titre de la contribution au financement du FPSPP.

— **Au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation :** La répartition de la contribution, des entreprises, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), fixé par arrêté en application des alinéas 1^o et 2^o de l'article L 6332-19 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, est fixée comme suit :

La contribution totale de l'entreprise au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, (FPSPP) s'imputera à hauteur de

— 55 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation.

— 45 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Ces 2 participations seront appelées par OPCALIA, par l'intermédiaire de l'Opérateur national.

Article 3 **Date d'application - Dépôt**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010, pour une durée déterminée d'1 an.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail et fera l'objet d'un dépôt au Ministère du Travail ainsi qu'au Secrétaire Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du Travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

Accord du 14 décembre 2010

[Étendu par arr. 17 mai 2011, JO 24 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011, pour une durée indéterminée]

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un

accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Un accord de branche du 14 décembre 2009 étendu par arrêté du 16 avril 2010 a fixé, pour l'année 2010, les modalités de répartition de la contribution versée au Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, par les entreprises sous convention collective pompes funèbres.

Le présent accord a pour objet de reconduire, pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2011, les modalités de répartition fixées par l'accord du 14 décembre 2009.

Article 1 **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective nationale des Pompes Funèbres.

Article 2 **Modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

La répartition de la contribution des entreprises au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est fixée, pour l'année 2011, comme suit :

— **Au titre du CIF :** Les entreprises assujetties au financement du CIF verseront, par l'intermédiaire, de leur OPACIF une contribution comprise entre 5 % et 13 % du montant de 0,2 % de leur masse salariale, en application des dispositions légales et réglementaires.

— **Au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation :** La répartition de la contribution des entreprises, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), fixé par arrêté en application des alinéas 1^o et 2^o de l'article L6332-19 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, est fixée comme suit :

La contribution totale de l'entreprise au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, (FPSPP) s'imputera à hauteur de

— 55 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation.

— 45 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Ces 2 participations seront appelées par OPCALIA, par l'intermédiaire de l'Opérateur National.

Article 3 **Date d'application - Dépôt**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011, pour une durée déterminée d'1 an.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail et fera l'objet d'un dépôt au Ministère du Travail ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du Travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

Accord du 15 décembre 2011

[Étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT.

Préambule

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ins-

tauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Pour l'année 2012, un arrêté du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé en date du 22 novembre 2011 a fixé à le taux de la contribution à 10 %.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel.

À défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Un accord de branche du 14 décembre 2010 étendu par arrêté du 17 mai 2011 a fixé, pour l'année 2011, les modalités de répartition de la contribution versée au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, par les entreprises sous convention collective pompes funèbres.

Le présent accord a pour objet de reconduire, pour une durée d'un an à compter du 1^{er} janvier 2012, les modalités de répartition fixées par l'accord du 14 décembre 2010.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective nationale des Pompes Funèbres.

Article 2

Modalités de répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

La répartition de la contribution des entreprises au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est fixée, pour l'année 2011, comme suit :

— Au titre du CIF : Les entreprises assujetties au financement du CIF verseront, par l'intermédiaire, de leur OPACIF une contribution de 10 % du montant de 0,2 % de leur masse salariale, en application des dispositions légales et réglementaires.

— Au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation : La répartition de la contribution des entreprises, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), fixé par arrêté en application des alinéas 1^o et 2^o de l'article L. 6332-19 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, est fixée comme suit :

La contribution totale de l'entreprise au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation, au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, (FPSPP) s'imputera à hauteur de

- 55 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation.
- 45 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Ces 2 participations seront appelées par OPCALIA.

Article 3

Date d'application - Dépôt

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2012, pour une durée déterminée d'1 an.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail et fera l'objet d'un dépôt au Ministère du Travail ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du Travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 19 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

(Annulé et remplacé par Accord du 14 octobre 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCO PEPSS pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO des Professions de l'Entreprise de Proximité et de Ses Salariés (OPCO PEPSS) en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Elles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord portant désignation de l'OPCA.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de pompes funèbres.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès de la Direction Générale du Travail et du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27, Rue Louis Blanc 75010 Paris.

Accord du 14 octobre 2019

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

Interco CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Préambule

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi 2018-771 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCO des entreprises de proximité pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO des entreprises de proximité en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la Liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Le présent accord annule et remplace l'accord portant désignation de l'OPCO PEPSS signé le 19 décembre 2018.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de pompes funèbres.

Article 3 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Cessation anticipée d'activité

Accord du 23 janvier 1996

relatif au maintien de la couverture de prévoyance et des avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire (accord interprofessionnel du 6 sep-

tembre 1995)

[Étendu par arrêté du 29 avril 1996, JO 8 mai 1996]

Préambule

L'ensemble des confédérations syndicales gestionnaires de l'UNEDIC et des organisations patronales sont parvenues, le 6 septembre 1995, à un accord sur la mise en place d'un fonds destiné à permettre, après acceptation de l'employeur, la cessation d'activité de salariés totalisant quarante ans (160 trimestres) et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, en contrepartie d'embauches équivalentes par l'entreprise qui les emploie. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle de pompes funèbres se félicitent de cet accord qui contribue à une politique active de développement de l'emploi.

Il est rappelé que le dispositif, qui est entré en vigueur le 1^{er} octobre 1995 et qui prendra fin le 31 décembre 1996, concerne, selon les cas, des salariés dont l'âge sera compris, pendant cette période, entre cinquante-sept ans et six mois et cinquante-huit ans ou plus, ou sans condition d'âge s'ils totalisent 172 trimestres validés par le régime général d'assurance vieillesse.

Le statut de bénéficiaire est rappelé à l'article V de l'accord du 6 septembre 1995. Ce statut permet notamment :

- de percevoir l'allocation de remplacement du fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi ;
- d'être dispensé de recherche d'emploi ;
- de bénéficier de la validation de ses droits à retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Le présent accord de branche a pour finalité, conformément aux possibilités rappelées audit article V, de prévoir des dispositions plus favorables au profit des bénéficiaires de l'allocation de remplacement pour ce qui a trait à la couverture des régimes de prévoyance et aux avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire.

Article 1

Il est rappelé que, conformément à l'article 341-42 de la convention collective nationale des pompes funèbres, les entreprises de pompes funèbres doivent faire assurer par un organisme de prévoyance des garanties complémentaires à celles assurées par la sécurité sociale en matière de prestations en nature.

Afin d'assurer aux salariés intéressés par une cessation d'activité dans le cadre de la préretraite prévue par l'accord du 6 septembre 1995 le maintien de leur niveau de couverture à cet égard, les entreprises de pompes funèbres sont invitées à négocier pour eux, avec l'organisme de prévoyance, les conditions leur permettant de bénéficier, s'ils le souhaitent, à titre individuel, d'un régime collectif offrant les mêmes types de garanties que celles dont ils bénéficiaient dans l'entreprise.

Article 2

Les salariés intéressés par une cessation d'activité dans le cadre de la préretraite prévue par l'accord du 6 septembre 1995 bénéficient de la validation de leurs droits à retraite complémentaire sur la base des taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO.

Les parties conviennent que, pour tout salarié ayant au moins douze années d'ancienneté dans un groupe ou une entreprise de pompes funèbres, les cotisations supportées par l'entreprise et par le bénéficiaire selon la même répartition que celles applicables aux salariés de même statut en activité dans l'entreprise, pour le maintien des avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire.

Il est expressément convenu que, en cas de non-paiement par l'intéressé de la part de cotisations lui incombant, il ne pourrait bénéficier de cette disposition.

Article 3

Les présentes dispositions s'appliquent aux parties signataires dès l'entrée en vigueur du régime.

Elles conviennent par ailleurs d'agir conjointement en vue d'obtenir l'extension du présent accord.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 16 février 2000

[Étendu par arr. 7 déc. 2001, JO 18 déc.]

Mod. par Avenant 7 juin 2001, étendu par arr. 7 déc. 2001, JO 18 déc., applicable à compter du 20 déc. 2001

Mod. par Avenant 13 nov. 2009, étendu par arr. 15 juill 2010, JO 24 juill.

Du fait des spécificités du secteur, notamment la mission de service public qui contraint les entreprises à organiser une activité partielle ininterrompue tous les jours de l'année, les difficultés pour planifier l'activité du fait de son imprévisibilité, conscients de la situation préoccupante de l'emploi dans la branche, les partenaires sociaux signataires ont entendu prendre en considération les termes de la Motion du 13 novembre 1996 et les incidences de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail au 1^{er} janvier 2000 et au 1^{er} janvier 2002 fixant la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires.

Avec l'objectif de contribuer à éradiquer la précarité et lutter pour le maintien de l'emploi et de l'embauche, les parties signataires soulignent que les nouvelles organisations du travail mises en œuvre au niveau des entreprises et des établissements peuvent contribuer à l'amélioration de l'emploi, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le nombre important d'entreprises de moins de 50 salariés a conduit les partenaires sociaux à définir également les conditions et modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans les entreprises qui souhaiteraient s'engager en faveur de l'emploi dans le cadre du dispositif d'aide financière versée par l'Etat.

Chapitre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises ou établissements d'entreprises exerçant à titre principal l'activité de pompes funèbres et/ou soins aux défunts. Ces activités sont répertoriées notamment sous les codes NAF 930 H et 930 G .

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la commission paritaire nationale de l'emploi au moins une fois par an pendant les deux premières années d'application de l'accord pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi, la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

Article 4

Révision - Dénonciation

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues aux articles L. 132-9 et R. 132-1 du Code du travail.

Cependant, le présent accord est conclu sous l'empire des dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de ses applications réglementaires, ainsi que des articles L. 212-1 et suivants du Code du travail.

Dès lors, en cas de modification de ce dispositif législatif et réglementaire par la seconde loi sur la durée du travail devant intervenir fin 1999, bouleversant l'économie entière ou partielle du présent accord, les parties décident qu'elles entameront de nouvelles négociations pour décider du sort de cet accord et des nouvelles dispositions à mettre en place.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail. La commission paritaire se réunira dans un délai maximum de deux mois.

Article 5

Dépôt - Extension

Le présent accord est déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de Prud'hommes.

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Article 6

Durée - Dénonciation

1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

2

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par l'article L. 132-8 du Code du travail.

Chapitre 2

Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail et les rémunérations

(Modifié et complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Les dispositions définies dans le présent chapitre remplacent ou complètent les dispositions conventionnelles existantes.

Du fait de l'importance de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires sociaux décident les dispositions ci-après prenant en compte les spécificités du secteur.

Article 1

Durée conventionnelle du travail

A compter du 1^{er} janvier 2000, la durée conventionnelle du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

A compter du 1^{er} janvier 2002, la durée conventionnelle du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil fixé à l'alinéa précédent.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les parties signataires conviennent que la réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative des rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles : le barème des appointements mensuels minima sera maintenu.

Compte tenu de l'augmentation du coût du travail occasionnée par la réduction du temps de travail, les parties conviennent d'une modération salariale pour chacune des 3 années suivant les dates de mise en place du présent accord.

Article 3

Maintien du salaire

Il est expressément convenu entre les parties que la réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 1^{er} du présent chapitre, n'a pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat.

Article 4

Heures supplémentaires

(Modifié et complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

4.1

Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par l'article de la convention collective. En cas d'annualisation, conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du Code du travail, le contingent d'heures supplémentaires sera de 130 heures à condition que l'accord d'annualisation prévoit, soit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 h et 39 h, soit un nombre d'heures, au-delà de la durée légale hebdomadaire, inférieur ou égal à 70 heures par an.

Nonobstant les dispositions de l'article 314.1 de la convention collective, l'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel d'heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur au 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et 2002 pour les autres.

Les compensations pour heures supplémentaires sont régies par les dispositions légales en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2000.

Sous réserve des stipulations de l'article 313 de la convention collective, ces compensations seront attribuées aux salariés soit sous forme de repos, soit sous forme de majorations de salaires, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Si la compensation est accordée sous forme de repos, ce repos doit être pris, à la convenance du salarié, par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 6 mois et de préférence dans les périodes de moindre activité.

En tout état de cause, les compensations dues en contrepartie des heures supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2000 seront décomptées et attribuées conformément aux dispositions de la loi, à compter de cette date et non pas par application des stipulations de l'article 314.1 de la convention collective qui du fait de l'abaissement de la durée du travail à 35 heures devient caduc à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les autres.

4.2

Durée maximale du travail

Sauf accord d'entreprise plus avantageux, la durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra dépasser 46 heures en moyenne sur une quelconque période de 12 semaines consécutives sous réserve de la parution du décret visé à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du Code du travail. En l'absence de parution de ce décret, la durée maximale hebdomadaire ne pourra dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Sauf accord d'entreprise plus avantageux, la durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire absolue de travail effectif est fixée à 48 heures.

4.3

Amplitude maximale

L'amplitude quotidienne de la journée de travail entre le commencement et la fin ne peut dépasser 13 heures.

Il est précisé qu'il sera accordé aux salariés une coupure de la journée de travail de 45 minutes minimum.

Article 5

Organisation du temps de travail

Mod. par Avenant 7 juin 2001, étendu par arr. 7 déc. 2001, JO 18 déc., applicable à compter du 20 déc. 2001

Mod. par Avenant 13 nov. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 24 juill.

5.A

Réduction du temps de travail

(Avenant 7 juin 2001, étendu)

En concertation avec les représentants du personnel ou en leur absence après consultation des salariés, la réduction du temps de travail pourra prendre l'une et/ou l'autre des 5 formes suivantes, qui pourra être différente selon les catégories ou les services :

1^o) annualisation du temps de travail (cf. article 5.B ci-dessous)

2^o) réduction hebdomadaire

3^o) maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires

4^o) réduction journalière

5^o) réduction mensuelle.

(Avenant 13 nov. 2009, étendu) Si l'un et/ou l'autre des modes d'organisation précédents, stipulés aux 1^o, 2, 3^o, 4^o et 5^o, est choisi par l'entreprise, il pourra être mis en œuvre directement par celle-ci, conformément aux dispositions de la loi, après consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent.

En cas de maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires, il sera fait application des dispositions prévues au paragraphe 8.2 de l'article 8 de l'accord du 16 février 2000.

5.B

Annualisation du temps de travail

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail.

D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail, ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent aux salariés lorsque les aléas de l'activité le justifient.

Le recours à l'annualisation et à la variation des horaires est une nécessité économique dans la branche professionnelle, compte tenu d'une part des aléas d'activité qu'elle rencontre et d'autre part de la mission de service public qu'elle doit remplir. Par ailleurs, au plan social, cette variation des horaires, en permettant une planification plus

rationnelle et souple du service, correspond au souhait des partenaires à l'accord de favoriser l'embauche de personnel à temps plein.

Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur une quelconque période de 12 mois consécutifs, pour l'ensemble du personnel ou pour un service. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

Mise en place de la variation des horaires

Élaboration du projet

Les représentants du personnel doivent être préalablement consultés sur le projet établi par l'employeur qui indique notamment :

- les catégories de salariés et le cas échéant les groupes de salariés concernés,
- le programme indicatif des horaires de travail selon le point suivant,
- le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés selon les dispositions ci-après,
- les modalités de rémunération applicables pendant cette période, selon les stipulations ci-après.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur portera les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du nouveau système d'organisation du temps de travail.

Programme des horaires

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation de 12 mois détermine les semaines ou les mois de faible ou de forte activité, ainsi que le programme indicatif des horaires qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes. La durée du travail pourra recouvrir 5,5 jours, pouvant aller jusqu'à 6 jours, conformément à la convention collective.

Il est en outre spécifié que le personnel concerné par l'annualisation de son temps de travail, bénéficiera pour chaque période de 12 mois d'au moins 23 repos hebdomadaires de 36 heures consécutives comprenant le dimanche, sans préjudice par ailleurs de l'application de l'article 317 de la convention collective des pompes funèbres.

Délai de prévenance

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire programmé, le salarié doit être prévenu 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Toutefois, compte tenu de la nature imprévisible de l'activité funéraire, le salarié pourra être prévenu la veille avant midi. Lorsque l'entreprise utilisera ce délai de prévenance réduit, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou en repos, déterminée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le choix entre compensation financière ou temps de repos, la contrepartie sera déterminée pour moitié au choix du salarié et pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

La contrepartie est fixée comme suit :

Si l'entreprise utilise le délai de prévenance réduit (la veille avant midi), il sera attribué au salarié, à la fin du mois, pour chacune des 3 premières semaines civiles ayant été modifiées et ce quelque soit le nombre de modifications dans la semaine, une prime horaire égale à 0,25 % du salaire brut horaire de base dans le poste, hors ancienneté, ou son équivalent en temps de repos.

Cet équivalent de la prime en temps de repos sera exprimé en fonction du salaire brut horaire de base dans le poste hors ancienneté.

A compter de la quatrième semaine civile modifiée dans un même mois et le cas échéant pour la cinquième semaine, la prime horaire passera de 0,25 % à 0,16 % du salaire brut horaire de base, dans le poste, hors ancienneté.

Exemple :

Pour 3 semaines modifiées dans un même mois, attribution d'une prime mensuelle égale à :

$(3 \times 0,25 \% \times \text{Taux horaire de base}) \times \text{Horaire mensuel}$

Pour quatre semaines modifiées dans un même mois, attribution d'une prime mensuelle égale à :

$(3 \times 0,25 \% \times \text{Taux horaire de base}) + (0,16 \% \times \text{Taux horaire de base}) \times \text{Horaire mensuel}$

Modalités de décompte de la moyenne sur une période de 12 mois consécutifs

La durée moyenne de travail est obtenue sur la base de la nouvelle durée conventionnelle hebdomadaire, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du Code du travail.

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année et ne pas dépasser en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures sur une quelconque période de 12 mois.

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant la période annuelle, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident de 1/30^e de l'horaire mensuel conventionnel pour chaque journée d'absence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période annuelle, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 52 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans la période considérée.

Rémunération mensuelle moyenne

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 152 H 25 par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, d'embauche ou de départ en cours de période de modulation, les heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle lissée. Les heures manquantes seront déduites sur la base de 1/30^{ème} de la rémunération lissée par journée d'absence manquante conformément à l'article 313.3 de la convention collective

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans le présent article pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement, en plus de la rémunération moyenne mensuelle, de majoration, sauf dans le cas où à la fin de la période annuelle la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

Dans le cas où les rémunérations seraient lissées, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, aucune régularisation ne sera opérée si le salaire reçu est supérieur au salaire qui aurait été perçu conformément aux heures effectuées.

Dépassement de la durée moyenne de travail

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 h en moyenne sur l'année, et en tout état de cause 1600 heures par an, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne légale hebdomadaire ou annuelle ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement et à versement des majorations pour heures supplémentaires ainsi qu'à repos compensateur, ainsi que les heures effectuées au-delà de la limite haute de la modulation programmée, sans préjudice de l'application de l'article 317 de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'article 314.1 de la convention collective nationale qui seront bonifiées conformément à l'article 4.1 ci-dessus, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

En effet, les heures supplémentaires, dont le paiement est intégralement remplacé par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin de la période annuelle doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail de la période considérée.

Chômage partiel en cours de période d'annualisation

Lorsqu'en cours de période d'annualisation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période d'annualisation, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

Limite maximale à la durée du travail en cours de période d'annualisation

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Les variations d'horaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 46 heures par semaine et à moins de 12 heures hebdomadaires sous réserve de la parution du décret visé à l'alinéa 2 de l'article L. 212-7 du Code du travail. En l'absence de parution de ce décret, la durée maximale hebdomadaire ne pourra dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel, seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement pour la première fois de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne de travail par période de 12 mois ainsi que sur les modifications apportées au programme de modulation.

Une information sera donnée à la fin de chaque période de référence au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements

éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par le présent article.
Cette information pourra être transmise à la commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 6

Travail à temps partiel

(Modifié par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Dans le cadre du passage à 35 heures, les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier d'un Aménagement - Réduction du temps de travail analogue à celui qui est stipulé ci-dessus, au prorata de leur temps de travail.

6.A

Aménagement de la durée du travail des salariés à temps partiel

Cet Aménagement - Réduction du temps de travail pourra prendre trois formes :

Réduction du temps de travail

Le temps de travail effectif des salariés à temps partiel pourra être réduit à leur demande de 10,26 % à compter du 1^{er} janvier 2000 ou du 1^{er} janvier 2002 selon le cas.

Dans ce cas, ils bénéficieront d'un maintien de salaire calculé prorata temporis selon les stipulations de l'article 3 ci-dessus.

Maintien de l'horaire

Les salariés à temps partiel pourront choisir, lors du passage dans l'entreprise à 35 heures, de maintenir leur horaire de travail, à la condition que celui-ci entre dans le cadre de la définition légale du travail à temps partiel.

Dans cette hypothèse, leur rémunération de base sera augmentée de 11,40 %.

Prise en compte de la définition légale du travail à temps partiel

Dans le cas où au 1^{er} janvier 2000 le seuil maximum du travail à temps partiel serait modifié par la loi, il conviendrait de négocier avec les salariés concernés une réduction de leur temps de travail prenant en compte le maintien de salaire prévu à l'article 3 ci-dessus.

6.B

Dérogations à l'article L. 212-4-3 du Code du travail ⁽¹⁾

(1) Article applicable le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'avenant du 7 juin 2001, au JO, soit le 1^{er} janvier 2002.

Sous réserve d'extension du présent accord, les partenaires sociaux décident conformément à l'article L. 212-4-4 alinéa 1 et 2 du Code du travail, de porter la limite des heures complémentaires à un tiers de la durée du travail fixée au contrat. En outre, les contrats de travail à temps partiel pourront comporter sur la même journée une interruption d'activité qui ne pourra être supérieure à quatre heures (hors temps de repos). En contrepartie, les salariés à temps partiels bénéficieront d'une garantie de 2 heures continues de travail pendant les jours travaillés et de 12 heures par mois.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps complet dans les conditions prévues par la convention collective que ce soit en terme de rémunérations, promotions, développement de carrière et formation.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire programmé, le salarié doit être prévenu 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Toutefois, compte tenu de la nature imprévisible de l'activité funéraire, le personnel ouvrier (niveaux 1.1, 1.2, 2.1 et 2.2 de la classification de la convention collective nationale des pompes funèbres) pourra être prévenu *la veille avant midi*. (Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001, en tant que le délai ainsi fixé est inférieur au délai minimal de 3 jours ouvrés prévu par la loi). Lorsque l'entreprise utilisera ce délai de prévenance réduit, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou en repos, déterminée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le choix entre compensation financière ou temps de repos, la contrepartie sera déterminée pour moitié au choix du salarié et pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

La contrepartie financière ou en repos attribuée au salarié en cas d'utilisation du délai de prévenance réduit par l'employeur, est identique à celle prévue, pour les salariés annualisés, à l'article 4 « Annualisation du temps de travail » du présent avenant.

Ces dispositions relatives à la réduction du délai de prévenance ne s'appliquent pas au personnel employé, commercial et administratif.

Le salarié peut refuser de modifier la répartition de sa durée du travail dans les cas et selon les modalités prévues aux alinéas 5 et 6 de l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Le présent article 6-B n'entrera en vigueur que le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 7

Contrôle de la durée du travail

Pour répondre aux exigences de l'article L. 611-9 du Code du travail, les entreprises doivent mettre en place un système permettant de contrôler la durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail.

Lorsque ce système de contrôle sera tenu manuellement par l'employeur sur des registres ou fiches de temps, ces documents devront être signés et approuvés chaque semaine par les salariés concernés.

Article 8

Réduction de l'horaire effectif de travail

(Complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

8.1

Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale à 35 heures, seront appliquées conformément à l'article 5.A ci-dessus.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article L. 220-1 du Code du travail.

8.2

Dans l'hypothèse du maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires, les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 50 % des jours correspondant à la réduction d'horaire (sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires), sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail. En toute hypothèse, la prise de ces repos se fera paritairement au choix du salarié et de l'employeur.

En tout état de cause, ces modalités de prise des jours de repos doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1 600 heures normales de travail effectif sur les 52,14 semaines d'une année après déduction des cinq semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du travail et des 11 jours fériés mentionnés à l'article L. 222-2-1 du Code du travail.

8.3

Les temps de pause, d'habillage et de déshabillage ne sont pas considérés comme temps de travail effectif que dans les limites définies par le Code du travail.

En dehors des horaires de travail, certaines astreintes peuvent être demandées notamment pour faire face à des réquisitions ou pour assurer des services particuliers.

Le régime des astreintes de nuit obéit aux dispositions de la convention collective.

Une période d'astreinte s'entend, conformément à l'article L. 212-4 bis du Code du travail, comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place conformément à l'article 320 de la convention collective nationale.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Lorsque le salarié est amené à intervenir pendant l'astreinte, il doit remplir une fiche ad hoc précisant le début de l'intervention, le motif précis de celle-ci et l'heure de sa fin.

Les périodes d'intervention du salarié pendant l'astreinte sont rémunérées comme le prévoit l'article 320 de la convention collective. Elles sont alors considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les astreintes seront organisées de manière à garantir le temps de repos hebdomadaire (article L. 221-4 du Code du travail) et quotidien (article L. 220-1 du Code du travail).

8.4

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront, conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, être affectés à un compte épargne temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement.

Cette affectation à un compte épargne-temps ne concerne que les seuls jours de repos utilisables à l'initiative du salarié.

Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

L'affectation au compte épargne temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne temps applicable dans l'entreprise.

Article 9 Dispositions spécifiques à l'encadrement

(Complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Pour les salariés cadres titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon les modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné, dans le respect des dispositions légales applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire hebdomadaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement, qui maîtrisent leur emploi du temps compte tenu de l'étendue de leur responsabilité et de leur autonomie et qui sont classés aux niveaux V 1 et 2 et VI position 1 de la convention collective, pourront se voir proposer de conclure avec leur employeur une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de l'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation des salariés concernés, l'amplitude de leur journée d'activité et la charge de travail qui en résulte, seront précisées dans les accords d'entreprises.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours, la durée maximale annuelle du travail est fixée à 215 jours.

Dans le cas d'une convention de forfait en heures, la durée maximale est fixée à 1 800 heures.

Les cadres des niveaux VI 2 et VII ne sont pas concernés par le présent accord dès lors qu'ils rentrent dans la définition des cadres dirigeants posée par l'article L. 212-15-1 du Code du travail.

En tout état de cause, les cadres qui auront conclu avec leur employeur une convention de forfait seront soumis aux dispositions de l'article 7 ci-dessus.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos accordés au cadre en application d'une convention de forfait en jours sur l'année peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne temps, dans le cadre de l'article 11 ci-dessous.

Article 10 Contrats intermittents

(Modifié et complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

A compter du 1^{er} février 2000, il sera possible de conclure des contrats intermittents qui devront être conformes aux dispositions prévues en la matière par le Code du travail.

Compte tenu des aléas de l'activité des pompes funèbres et afin d'assurer une plus grande stabilité au personnel intervenant ponctuellement dans les services funéraires, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Une durée minimale annuelle de travail sera fixée avec chaque salarié, ainsi qu'une programmation qui ne pourra qu'être indicative compte tenu de la difficulté de planifier à l'avance l'activité des entreprises de pompes funèbres.

Ces contrats ne pourront être signés que pour pourvoir les emplois vacataires afférents à la réalisation matérielle des services funéraires.

Ces contrats de travail intermittents pourront être conclus avec des salariés qui :

- effectuent moins de 70 heures par mois
- et qui occupent un emploi d'agent d'exécution de la prestation funéraire (niveaux 1.1, 1.2, 2.1 et 2.2 de la classification de la convention collective nationale des pompes funèbres).

Les salariés intermittents seront prévenus par leurs employeurs de leurs interventions la veille avant midi.

Le contrat de travail sera conforme aux dispositions de l'article L. 212-4-13 du Code du travail ainsi qu'à celles du décret prévu à l'article L. 212-4-13 qui déterminera la liste des secteurs qui ne peuvent, compte tenu de la nature de leur activité, fixer avec précisions les périodes travaillées et la répartition de ces heures.

Ils pourront refuser d'intervenir à la demande de leur employeur au maximum 3 fois par année civile.

La rémunération mensuelle des salariés intermittents sera lissée, indépendante de leur horaire réel et fixée en fonction de la durée annuelle minimale de travail.

Leur rémunération sera ajustée en fin d'année par rapport à l'horaire réel effectué si celui-ci est supérieur à l'horaire minimal.

Article 11

Compte épargne temps

(Modifié et complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Afin de favoriser le développement de l'aménagement des rythmes et des durées du travail, il est convenu d'encourager la mise en place du compte épargne temps.

La mise en œuvre du compte épargne temps fera l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, l'entreprise ne pourra mettre en place le compte épargne temps qu'après consultation, là où ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Il est rappelé que le compte épargne temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé rémunéré.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au paragraphe 11.6 du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans. En cas de mutation d'un établissement à un autre ou d'affectation dans une filiale d'un même groupe, le salarié conservera l'intégralité de ses droits qui seront alors transférés dans le nouvel établissement ou la nouvelle filiale.

11.1

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail peuvent bénéficier du compte épargne temps éventuellement mis en place dans l'entreprise, sous réserve de justifier d'une ancienneté d'un an au sein de l'entreprise.

11.2

Le compte épargne temps pourra faire l'objet de différents apports et par le salarié tels que prévus par l'article L. 227-1 du Code du travail et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise ou à défaut après consultation, là où elles existent, des institutions représentatives du personnel.

11.3

Les primes et indemnités figurant parmi les éléments pouvant être inscrits au compte épargne temps sont transformées en temps selon le salaire horaire brut du salarié au moment de leur acquisition sur le compte.

11.4

La décision du salarié quant aux apports dont il souhaite faire créditer son compte épargne temps sera communiquée à l'employeur par écrit. Le crédit des apports décidés par le salarié prendra effet au 1^{er} du mois suivant la notification par le salarié.

La décision concernant la nature des apports à faire au crédit du compte épargne temps du salarié engage ce dernier jusqu'à la fin de l'année civile en cours.

11.5

L'utilisation des éléments portés au compte épargne temps peut notamment concerner :

- les congés légaux normalement sans solde (congé parental, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise), pour lesquels il convient de respecter les conditions prévues par le Code du travail,
- les congés conventionnels,
- les congés de fin de carrière,
- les congés accordés pour convenance personnelle,

— le passage à temps partiel dans les conditions prévues par le Code du travail.

11.6

Sauf dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée de deux mois minimum. Le congé doit être posé par écrit six mois à l'avance.

11.7

A l'occasion de son congé et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L. 223-11 du Code du travail.

11.8

Les droits au congé prévus au crédit du compte épargne temps ne peuvent être liquidés autrement que par la prise des congés sauf dans les deux cas figurant aux alinéas 11.9.1 et 11.9. 2 ci-après.

11.9

La liquidation des droits au congé sous forme d'indemnité compensatrice est autorisée si elle est totale, lorsque survient :

11.9.1

Un événement visé à l'article R. 442-17 du Code du travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

11.9.2

La rupture du contrat de travail du salarié.

11.10

Pendant la durée du congé, l'état du contrat de travail est assimilé à celui des contrats en cours des congés payés, sauf lorsque le congé pris dans le cadre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité. A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. En cas d'impossibilité dûment motivée, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque le congé pris par le salarié est égal ou supérieur à 4 mois, celui-ci sera remplacé pendant la durée du congé par une embauche sous contrat à durée déterminée.

Chapitre 3

Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 20 salariés décidant une réduction anticipée du temps de travail

(Modifié et complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Le présent chapitre permet aux entreprises de moins de 20 salariés qui anticipent la mise en place de la réduction du temps de travail de bénéficier, par accès direct et sans autres négociations au niveau de l'entreprise, des aides incitatives prévues par la loi du 13 juin 1998 modifiée par la loi du 19 janvier 2000 et/ou de l'allègement de cotisations prévu à l'article 21 de la loi précitée.

Ces dispositions ne sont applicables que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi. Les entreprises peuvent conclure des accords pour définir les modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans un cadre de maintien de l'emploi.

Lorsque les entreprises de moins de 20 salariés feront le choix d'entrer dans le cadre du volet offensif de la loi Aubry du 13 juin 1998, elles devront créer, afin d'obtenir les aides attribuées par l'Etat, le nombre minimal d'emplois prévus par la loi.

Lorsqu'elles opteront pour un volet défensif de la même loi, elles devront préserver ou maintenir un pourcentage d'emplois conforme aux dispositions de la loi précitée.

Article 1 Champ d'application

(Modifié par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du Code du travail. Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec le recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

Article 2

Durée du travail

(Modifié par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 modifiée par la loi du 19 janvier 2000, pour ouvrir droit à l'aide incitative, la réduction de la durée du travail devra prendre effet avant le 1^{er} janvier 2002 et être d'au moins 10 % de la durée initiale de travail et ramener le nouvel horaire collectif à 35 h.

Par accord d'entreprise, la réduction du temps de travail peut être portée à 15 %.

Article 3

Développement de l'emploi

(Modifié et complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à embaucher 6 % de salariés équivalent plein temps (152 H 25) en plus par rapport aux seuls salariés dont le temps de travail est réduit de 10 % conformément aux dispositions ci-dessus.

L'entreprise est dispensée d'embauches si l'obligation d'embauche se traduit par la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Les 6 % d'embauches sont calculés sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'article L. 412-2 du Code du travail.

L'entreprise doit favoriser les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total des heures assimilées à des embauches doit représenter moins de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % des publics prioritaires, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Article 4

Maintien des effectifs

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pendant deux ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Article 5

Rémunération

Il est expressément convenu entre les parties que la réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 1^{er} du présent chapitre, n'a pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat.

Article 6

Organisation du temps de travail

Les dispositions de l'article 5 du chapitre 2 du présent accord s'appliquent dès l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Article 7

Dispositions spécifiques à l'encadrement

(Complété par avenant du 7 juin 2001, étendu par arrêté du 7 décembre 2001, JO 18 décembre 2001)

Pour les salariés cadres titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon les modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné, dans le respect des dispositions légales applicables à la date

d'entrée en vigueur du présent accord.

Les cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire hebdomadaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement, qui maîtrisent leur emploi du temps compte tenu de l'étendue de leur responsabilité et de leur autonomie et qui sont classés aux niveaux V 1 et 2 et VI position 1 de la convention collective, pourront se voir proposer de conclure avec leur employeur une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. Les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de l'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation des salariés concernés, l'amplitude de leur journée d'activité et la charge de travail qui en résulte, seront précisées dans les accords d'entreprises.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours, la durée maximale annuelle du travail est fixée à 215 jours.

Dans le cas d'une convention de forfait en heures, la durée maximale est fixée à 1 800 heures.

Les cadres des niveaux VI 2 et VII ne sont pas concernés par le présent accord dès lors qu'ils rentrent dans la définition des cadres dirigeants posée par l'article L. 212-15-1 du Code du travail.

En tout état de cause, les cadres qui auront conclu avec leur employeur une convention de forfait seront soumis aux dispositions de l'article 7 ci-dessus.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos accordés au cadre en application d'une convention de forfait en jours sur l'année peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne temps, dans le cadre de l'article 11 ci-dessous.

Article 8 **Modalités de suivi**

Les deux premières années un bilan sera fait par l'employeur tous les ans aux délégués du personnel présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des effectifs et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

Ce bilan pourra être transmis à la commission paritaire nationale de l'emploi.

Temps partiel **Accord du 25 juin 2019**

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

UNSF FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les difficultés que fait peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire telle que fixée par la loi.

À cette fin, les parties signataires prévoient une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire.

Conclu pour une durée indéterminée, cet accord a pour objectif de créer et préserver l'emploi des entreprises de la branche, où le temps partiel constitue un enjeu majeur, afin qu'elles puissent adapter leur organisation aux nouvelles dispositions légales.

Cet accord prévoit en outre les modalités de rémunération particulières pour les salariés concernés par sa mise en place dans la convention collective des pompes funèbres IDDC n° 759.

Enfin, cet accord s'applique à tous les personnels à l'exclusion de ceux employés en contrat intermittent.

Chapitre 1

Durée minimale de travail et horaires de travail

Article 1er

Conformément à la possibilité offerte par l'article L. 3123-19 du Code du Travail, les partenaires sociaux signataires prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 15 heures par semaine.

Ces heures de travail devront obligatoirement être réalisées entre 6 heures et 21 heures.

Article 2

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale de travail, fixée à l'article 1 du Chapitre 1^{er} du présent accord, les parties s'accordent sur la nécessité d'adopter des garanties de mise en œuvre d'horaires de travail réguliers. Ainsi les horaires de travail de chaque salarié seront regroupés sur des demi-journées régulières, sauf demande écrite du salarié.

À ce titre, les parties précisent qu'un horaire doit être considéré comme régulier lorsqu'il se reproduit à l'identique d'une semaine à l'autre, et non d'un jour sur l'autre.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire programmé, le salarié doit être prévenu au plus tard 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 3

La journée de travail, dont l'amplitude ne doit pas dépasser 12 heures, doit permettre un travail continu d'au moins deux heures, sauf demande écrite du salarié.

Si la journée de travail comporte une interruption de travail, celle-ci ne doit pas excéder deux heures, sauf demande écrite du salarié.

Chapitre 2

Heures complémentaires

Les entreprises peuvent être amenées à solliciter l'accord du salarié pour effectuer des heures en complément de l'horaire contractuel, dans la limite du tiers de cet horaire. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires.

Conformément aux dispositions légales, chacune des heures complémentaires est rémunérée sur une base majorée à hauteur de 12 %.

Chapitre 3

Modification temporaire de la durée du travail

(Chapitre exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.)

En vertu de l'article L. 3123-22 du Code du Travail et afin de limiter le recours aux contrats de travail à durée déterminée, le présent accord prévoit la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

Ainsi, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, leur durée de travail peut, de manière temporaire, être portée jusqu'à correspondre à un temps complet.

Le nombre d'avenants dits «complément d'heures» pouvant être conclus, avec un même salarié, est limité à cinq par année civile en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail accomplies dans le cadre de ces avenants sont rémunérées au taux normal. En revanche, conformément aux dispositions légales, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Chapitre 4

Priorité d'accès à l'emploi à temps plein

Au début de chaque année civile, les Entreprises doivent recenser les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'un avenant d'augmentation temporaire de leur durée de travail au cours de l'année. Les données recueillies sont transmises selon les modalités définies par la CPPNI.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés à temps partiel sont léga-

lement prioritaires pour l'accès à un emploi à temps plein ou bénéficier d'une augmentation de leur durée de travail.

Chapitre 5

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du Travail, déposé à la Direction Générale du Travail, Dépôt des accords collectifs, 39/43 quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15, par voie électronique à depot.accord@travail.gouv.fr et au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc 75010.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Astreintes

Accord du 7 décembre 2018

[Étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Préambule

Lors d'une commission d'interprétation le 22 octobre 2013, les partenaires sociaux se sont accordés sur le caractère obsolète de la formulation et les difficultés d'interprétation de l'article 320 de la CCN.

«En dehors du travail des dimanches et des jours fériés, certaines permanences de nuit peuvent être demandées dans certaines entreprises, notamment pour faire face à des réquisitions ou pour assurer des services particuliers.

Le service de garde de nuit immobilise l'agent à son domicile sans, pour autant, entraîner de sa part un déplacement quelconque en dehors du domicile.

En compensation des permanences de nuit, l'agent peut bénéficier d'avantages en nature dont l'importance est fonction des astreintes résultant pour lui de ces obligations : logement accordé gratuitement ou moyennant le payement d'une indemnité d'occupation réduite, gratuité éventuelle du chauffage et de l'éclairage. Ces avantages en nature, qui font, par ailleurs, l'objet d'une évaluation au regard du fisc et de la sécurité sociale, constituent en eux-mêmes la compensation des obligations de permanences.

Lorsque l'agent ne bénéficie pas d'un tel avantage en nature, et pour compenser l'obligation de permanence, il lui sera versé, par nuit de permanence, une indemnité égale à 1/10 de l'évaluation forfaitaire mensuelle fixée par la sécurité sociale en matière de logement.

Lorsque la permanence entraîne pour l'intéressé un déplacement en dehors du domicile, le payement des heures ainsi faites sera effectué par référence aux dispositions prévues pour les travaux de nuit, soit pour le temps effectivement passé, soit au moyen de vacations couvrant forfaitairement le travail effectué compte tenu du temps moyen de service demandé et qui varieront dans les mêmes proportions que les salaires horaires.»

La nature même de l'activité des entreprises de services funéraires nécessite une disponibilité permanente qui implique la mise en place de dispositions spécifiques telles que les astreintes pour assurer la continuité du service en dehors des horaires habituels des établissements.

Les astreintes s'entendent comme une obligation professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions mixtes paritaires des 11 septembre, 6 novembre, 26 novembre et 7 décembre 2018 afin de conclure un accord permettant une meilleure lisibilité de l'article 320 et aux fins d'homogénéiser les définitions et rétributions liées aux périodes d'astreinte, indispensables dans les entreprises du secteur des services funéraires.

Il a été conclu le présent accord :

Article 1 **Périmètre d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la Convention Collective des Pompes Funèbres et se substituent intégralement à l'article 320 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres dès son extension.

Article 2 **Définition de la période d'astreinte**

Le code du travail dans son article L. 3121-9 précise la définition de l'astreinte :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.»

Article 3 **Recours à la période d'astreinte**

La période d'astreinte s'applique aux salariés des entreprises impliquées dans l'organisation de la prestation funéraire dont les métiers relèvent de la Convention Collective des Pompes Funèbres, notamment du personnel ouvrier, employé, technicien agent de maîtrise et cadre.

Il est rappelé les dispositions du Code du travail relatives aux manipulations et ports de charges, stipulées à l'article R. 4541-9.

Article 4 **Durées de la période d'astreinte**

L'astreinte de nuit s'entend sur la plage horaire couvrant la période de la fermeture des établissements le soir à leur réouverture le matin.

L'astreinte de jour couvre la pause méridienne de déjeuner pendant laquelle les établissements sont fermés.

L'astreinte de week-end s'entend comme suit : de la période de la fermeture de l'établissement en fin de semaine à leur réouverture le lundi matin.

Article 5 **Limites de la période d'astreinte**

Quelle que soit la programmation des astreintes (fréquence, durée et nombre), aucune période d'astreinte ne pourra être programmée la nuit précédant ou suivant le jour de toute forme d'absence prévisible. S'entendent notamment comme absences prévisibles les congés payés, les jours de formation, les congés spéciaux, les jours de récupération. En outre et pour rappel, l'astreinte est incompatible avec la suspension du contrat de travail (arrêt maladie, maternité, accident...).

Enfin, un salarié ne pourra être d'astreinte plus de 2 week-ends par mois et ne pourra pas assurer plus de 180 astreintes de nuit et plus de 180 astreintes de jour par an.

Article 6 **Planification de la période d'astreinte**

La période d'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours calendaires à l'avance à minima. Dans des circonstances urgentes et imprévisibles, ce délai pourra exceptionnellement être porté à un jour franc.

De façon individuelle, il sera fourni à chaque salarié les moyens d'exercer sa mission (téléphone mobile, véhicule, ordinateur...)

Article 7 **Intervention pendant l'astreinte**

Pour chaque période d'astreinte, une fiche est remise au salarié sur laquelle il devra noter ses différentes interventions (appels téléphoniques, déplacements,...).

Le décompte des heures travaillées débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention téléphonique soit au retour du salarié à son domicile si celui-ci s'est déplacé sur le lieu d'intervention. L'intervention

doit se situer dans un délai raisonnable.

La durée de l'intervention inclut le temps de trajet et est considérée comme un temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions et dans la mesure où elles sont assimilées à du travail effectif, les dispositions relatives au temps de travail s'appliquent ainsi que celles relatives au temps de repos du salarié.

Selon les nécessités de service, les interventions pendant l'astreinte seront soit rémunérées, soit récupérées aux taux légal en vigueur.

Article 8 **Indemnisation de la période d'astreinte**

— En contrepartie de l'astreinte de nuit, le salarié percevra 1/150^{ème} du salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel brut en vigueur sur la base de 151 heures 67.

— En contrepartie de l'astreinte de jour, le salarié percevra 1/750^{ème} du salaire minimum de croissance mensuel brut en vigueur.

— En contrepartie de l'astreinte de weekend ou de l'astreinte liée à un jour férié en semaine, le salarié percevra 1/50^{ème} du salaire minimum brut de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnisations sont arrondies à l'euro supérieur.

En annexe1 Références et modalités de calcul.

Article 9 **Particularités d'indemnisation de la période d'astreinte**

— Lorsque la période d'astreinte de nuit prendra effet la veille ou la nuit suivant ou précédant un jour férié, en sus de l'indemnisation prévue, l'astreinte sera majorée à hauteur d'un 1/300^{ème} du salaire minimum de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnisations sont arrondies à l'euro supérieur.

En annexe1 Références et modalités de calcul.

Article 10 **Durée de l'accord - Révision - Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 11 **Dépôt**

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2213-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail, déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27, Rue Louis Blanc 75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Annexe 1

SMIC au 1^{er} janvier 2018 = 1498,97 Euros Brut

— 1/750 = 1,998, arrondi à 2,00 Euros

— 1/300 = 4,996, arrondi à 5,00 Euros

— 1/150 = 9,993, arrondi à 10,00 Euros

— 1/50 = 29,979, arrondi à 30,00 Euros

Modalités de révision de la convention

Accord du 17 décembre 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération des Professionnels du Funéraire et de la Marbrerie ;
Fédération française des Pompes funèbres.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INTERCO CFDT ;

CGC.

Article 1

Objet

Le présent protocole a pour objet de régler les conditions de révision de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

Article 2

Thèmes de révision

Les dispositions de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres qui feront l'objet d'une révision sont les suivantes :

- 1. Contingent d'heures supplémentaires,*
- 2. Formation,*
- 3. Contrat de travail,*
- 4. Régime de prévoyance.*

Article 3

Calendrier des réunions

Cinq réunions sont prévues par an. Pour l'année 2004, les dates sont fixées comme suit :

- 14 janvier 2004*
- 3 mars 2004*
- 7 avril 2004*
- 23 juin 2004*
- 6 octobre 2004.*

Article 4

Nombre de participants aux réunions

Afin de pouvoir travailler avec le maximum d'efficacité, la composition des délégations est fixée à trois membres maximum par organisation syndicale de salariés.

Article 5

Remboursement des frais des négociateurs

Le remboursement des frais des négociateurs s'effectuera conformément aux dispositions de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Article 6

Durée - Date d'entrée en vigueur - Dépôt

Le présent protocole entrera en vigueur le jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée de deux ans.

À l'expiration de cette période, les parties pourront décider de son renouvellement éventuel, par accord. À défaut d'accord, il cessera alors de produire effet à l'arrivée de son terme.

Le présent protocole sera déposé, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et un exemplaire, au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Égalité professionnelle

Accord du 25 septembre 2008

[Étendu par arr. 23 avr. 2009, JO 30 avr., applicable à compter du lendemain du jour de la publication de son arr. d'extension]

Préambule

Le présent accord qui vise à garantir et à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale dans la branche des ser-

vices funéraires s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires conviennent que la diversité et la mixité du corps social permettent un enrichissement et une efficacité collective plus grande dès lors qu'elles s'inscrivent dans une dynamique durable et qualitative.

Elles conviennent de la nécessité de veiller à l'absence de toute forme de discrimination entre les femmes et les hommes dans le cadre de leur activité professionnelle et de la nécessité de s'opposer aux comportements discriminants de toutes natures ou contraires à la dignité et notamment, pour ce qui concerne les relations individuelles entre les hommes et les femmes.

Elles conviennent de l'importance de l'augmentation de l'activité professionnelle des femmes en général, se traduisant par un accroissement de plus en plus significatif du recrutement de femmes dans les entreprises funéraires.

Elles réaffirment le principe d'égalité des chances entre hommes et femmes tout au long des carrières professionnelles.

Elles constatent et reconnaissent l'existence d'aspirations communes des femmes et des hommes à une compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale qu'il convient de prendre en compte, en harmonie avec les impératifs de fonctionnement et d'équilibre économique des entreprises.

En conséquence, il a été fait et convenu ce qui suit:

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises ou établissements d'entreprises qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

Article 2

Réalisation d'une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle et salariale

Une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche des services funéraires sera réalisée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, sur la base d'indicateurs qui seront définis par la Commission Paritaire pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Cet état des lieux permettra de détecter les disparités de traitement injustifiées entre hommes et femmes si elles existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les actions à mettre en œuvre pour remédier aux éventuelles disparités.

Le résultat de cette étude quantitative fera l'objet d'une analyse par la Commission Paritaire pour l'Emploi et la Formation Professionnelle et sera diffusé aux entreprises de la branche des services funéraires.

Cet état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale dans la branche des services funéraires fera l'objet d'actualisations.

Article 3

Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes

Les parties signataires rappellent que les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues d'établir un rapport annuel portant sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (articles L. 2323-57 à L. 2323-59 du Code du Travail). Elles doivent communiquer ce rapport à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche (CPNEFP).

Les entreprises pourront également utiliser les données fournies par cet Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche et utiliser, pour leur rapport, les mêmes indicateurs que ceux élaborés par l'Observatoire.

Article 4

Recrutement

La branche s'attachera à lutter contre toutes les représentations qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux différents métiers du funéraire.

Chaque fois que cela sera objectivement et légalement réalisable, les entreprises de services funéraires veilleront à ce que tous les postes de travail puissent être occupés par l'un ou l'autre sexe.

Article 5

Salaire de base et rémunération

Les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes qui ne se justifient pas et qui ne reposent pas sur des critères vérifiables et objectifs, doivent être corrigées.

Les entreprises devront s'assurer notamment, lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les élé-

ments de la rémunération des hommes et des femmes sont établis selon des normes identiques.

Les écarts de rémunération ou de salaire de base qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, supprimés d'ici le 31 décembre 2010.

Une négociation doit avoir lieu chaque année, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires (article L. 2242-1 du Code du Travail), afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés. Les entreprises concernées mettront en œuvre à cet effet les moyens les plus appropriés.

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doit, en application de la loi du 23 mars 2006, bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 6 **Formation professionnelle**

La formation professionnelle est un des facteurs essentiels pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'accès aux emplois et dans les parcours professionnels.

L'accès à la formation doit être librement ouvert aux hommes et aux femmes, qu'ils soient à temps pleins ou à temps partiel.

Lors de l'élaboration de leur plan annuel de formation, les entreprises veilleront à favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation. Elles favoriseront, dans la mesure du possible :

- une décentralisation de certaines actions de formation afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation lorsqu'ils peuvent constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- le recours à la formation à distance ;
- le recours à des formations de durée adaptée permettant la meilleure accessibilité pour tous.

Article 7 **Parcours professionnel et évolution de carrière**

Le recours à l'un et l'autre sexe dans la politique de promotion professionnelle des entreprises permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale.

La mixité doit donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. C'est pourquoi les entreprises doivent s'attacher à ce que les promotions accordées permettent une véritable mixité de tous les emplois. Une attention particulière sera portée aux postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Article 8 **Conciliation vie professionnelle - vie familiale**

Dans un objectif de conciliation des impératifs de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises veilleront à ce que les différents congés cités à l'article 5 du présent accord ne constituent pas une entrave à l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Le choix du temps partiel, par les salariés, dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, ne devra pas, notamment, constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion sur le temps de travail compatibles avec le rythme de la vie familiale.

Article 9 **Actions de communication et d'information de la branche**

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes suppose de lever les stéréotypes culturels touchant à certains métiers. Le funéraire fait partie de ces stéréotypes.

La communication institutionnelle de la branche sur les métiers des services funéraires s'attachera donc à féminiser l'image des métiers du funéraire.

Les contacts avec les écoles, les établissements d'enseignements, les ANPE, les missions locales pour l'emploi, les

salons et forums sur les métiers sont autant d'occasions de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de faire progresser cette égalité.

Article 10
Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s.

Article 11
Bilan de l'accord

Un premier bilan de l'application du présent accord sera effectué par la branche au plus tard dans les 2 ans qui suivent sa date de dépôt.

Article 12
Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera déposé au Ministère du Travail et fera l'objet d'une demande d'extension. Il entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Emploi des Seniors
Accord du 11 décembre 2009

[Étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010]

Préambule

Compte tenu de la situation démographique, les parties signataires conviennent que l'amélioration du taux d'emploi des seniors est un enjeu économique majeur de notre pays qui passe par une évolution nécessaire des mentalités collectives.

Conscientes de cette problématique, les parties signataires reconnaissent la nécessité de prévoir et de mettre en place, dans la branche des services funéraires, des actions spécifiques en faveur du maintien dans l'emploi des seniors, tout en rappelant l'importance du recrutement des seniors notamment par le contrat de professionnalisation.

Afin de rendre possible la réalisation de cet objectif premier de maintien dans l'emploi, les parties signataires s'engagent, par le présent accord :

- à favoriser un accès prioritaire à la formation pour les plus de 50 ans,
- à développer le tutorat pour permettre aux salariés de plus de 50 ans de transmettre leurs connaissances, leur savoir-faire et leurs compétences,
- à anticiper l'évolution des carrières professionnelles pour donner aux salariés des perspectives d'évolution dans leur seconde partie de carrière,
- à améliorer les conditions de travail et les situations de pénibilité des plus de 50 ans.

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le cadre de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 et de ses textes d'application.

En conséquence, il a été fait ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective nationale des Pompes Funèbres, employant plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du Travail, dont l'effectif est de 50 salariés et plus.

Le présent accord ne s'applique pas, toutefois, aux entreprises qui, à la date de signature du présent accord, sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L 138-25 du Code de la Sécurité Sociale ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors.

Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 2
Objectif global : maintien du niveau d'emploi des salariés de plus de 50 ans

Les parties signataires conviennent que l'objectif de la branche des services funéraires est le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans. À cet effet, les entreprises relevant du présent accord s'engagent à maintenir, au 31

décembre 2012, le pourcentage de salariés de plus de 50 ans constaté au 31 décembre 2009, dans l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Les effectifs concernés seront mesurés, par un indicateur national, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord.

Bien que l'objectif global du présent accord soit de favoriser le maintien dans l'emploi, les parties signataires rappellent l'importance du recrutement des seniors dans les entreprises, notamment au moyen du contrat de professionnalisation qui permet la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification.

Les signataires du présent accord conviennent que l'accord vise à permettre à au moins 50 % des salariés de 50 à 55 ans et à au moins 60 % des salariés de plus de 55 ans, de bénéficier des actions de maintien dans l'emploi visées par les articles 3 et 4.

Article 3

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La formation professionnelle tout au long de la vie, même après plusieurs années d'expérience professionnelle dans l'entreprise ou après un certain âge, constitue un élément fondamental du maintien dans l'emploi en renforçant les compétences acquises et en accompagnant l'évolution des emplois ou les reconversions.

En conséquence, les entreprises relevant du présent accord, devront porter une attention particulière, lors de l'élaboration de leur plan de formation, à la formation des collaborateurs de plus de 50 ans ayant plus d'1 an d'ancienneté.

Une priorité sera notamment accordée aux salariés de plus de 50 ans et ayant plus d'1 an d'ancienneté, pour l'accès aux dispositifs suivants :

- période de professionnalisation,
- droit individuel à la formation,
- bilans de compétences,
- démarches de VAE.

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré d'augmenter au 31 décembre 2012, le pourcentage, au 31 décembre 2009, des salariés de plus de 50 ans et de plus d'1 an d'ancienneté bénéficiant de ces dispositifs. Cet objectif chiffré sera mesuré, au niveau de la branche, par un indicateur, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord. Cet indicateur sera intégré au rapport annuel de branche.

Article 4

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

La transmission, particulièrement aux jeunes générations, des connaissances, des pratiques professionnelles et des savoir-faire acquis par les seniors au cours de leur vie professionnelle est primordiale. En conséquence, les entreprises relevant du présent accord devront :

- favoriser l'exercice, par des salariés volontaires de plus de 50 ans, des fonctions de tuteurs, notamment dans le cadre des formations en alternance qui associent le suivi d'une formation à l'exercice d'une activité professionnelle telle que le contrat et/ou la période de professionnalisation.
- confier, en priorité, les missions d'accueil et d'accompagnement des salariés nouvellement embauchés à des salariés volontaires de plus de 50 ans,
- favoriser la participation volontaire des salariés de plus de 50 ans à des jurys d'examen (certificats de qualification professionnelle, diplôme de thanatopraxie et autres diplômes) nécessitant la connaissance des savoir-faire.
- constituer, dans la mesure des possibilités des entreprises, des équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et expertises professionnelles.

Afin de faciliter les missions d'accueil et d'accompagnement des salariés nouvellement embauchés, tout salarié volontaire de plus de 50 ans retenu par l'entreprise pourra bénéficier, en accord avec son employeur, et en fonction des contraintes d'organisation propres à chaque entreprise, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer ces missions.

La branche professionnelle se donne, comme objectif chiffré, d'augmenter au 31 décembre 2012, le pourcentage, au 31 décembre 2009, de salariés de plus de 50 ans qui exercent une de ces missions. Cet objectif chiffré sera mesuré, au niveau de la branche, par un indicateur, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord. Cet indicateur sera intégré au rapport annuel de branche.

Article 5

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière et de permettre au salarié

d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, les entreprises recueilleront toutes les informations utiles à une connaissance précise des connaissances, des compétences et des savoir-faire ainsi que des souhaits d'évolution de carrière des seniors.

Les salariés de plus de 45 ans et de plus de deux ans d'ancienneté ont la possibilité de demander un entretien professionnel de seconde partie de carrière qui devra être réalisé dans les six mois.

Cet entretien aura notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise. Il permettra de faire le point au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation dans l'entreprise et ses perspectives d'évolution professionnelle.

Cet entretien de seconde partie de carrière devra également permettre aux salariés de 50 ans et plus d'accéder à une information sur les dispositions existantes en matière de retraite.

À partir de l'ensemble des informations recueillies et des besoins en compétences des entreprises, les entreprises de la branche mettront en œuvre, à destination des seniors, des dispositifs de formation adaptés permettant de favoriser la sécurisation professionnelle, la préparation de l'évolution dans l'emploi ou vers un nouvel emploi (via, par exemple, la validation des acquis de l'expérience et les périodes de professionnalisation).

La branche professionnelle se donne comme objectif chiffré que 100 % des salariés d'au moins 45 ans qui sollicitent un entretien professionnel de deuxième partie de carrière, en bénéficient. Cet objectif chiffré sera mesuré, au niveau de la branche, par un indicateur, au moyen des données fournies par les entreprises relevant du présent accord. Cet indicateur sera intégré au rapport annuel de branche.

Article 6

Amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité

L'amélioration des conditions de travail et des situations de pénibilité est essentielle pour le maintien dans l'emploi des seniors ou leur reclassement.

À cette fin, les parties signataires s'engagent à réaliser un document unique d'évaluation des risques spécifiques aux entreprises de la branche des services funéraires, et à mettre en place une communication pour la diffusion de plaquettes sur la prévention des risques réalisées avec les médecins du travail et les CRAM.

En outre, les entreprises de la branche devront, pour les plus de 50 ans :

— favoriser l'accès prioritaire à la période de professionnalisation pour les salariés ayant occupé longtemps des emplois à forte pénibilité (tels que ouvriers - marbriers, fossoyeurs...),

— (*Point exclu de l'extension par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr.*) et faire passer une visite médicale annuelle aux salariés occupant des postes à forte pénibilité.

Des actions de prévention des risques professionnels seront également développées dans les entreprises de services funéraires.

Article 7

Modalités de suivi de l'accord

Conformément à l'article R. 138-28 alinéa 2 du Code de la Sécurité Sociale, les indicateurs de suivi de l'évolution de ces mesures figureront dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du Code du Travail.

Au niveau de la branche professionnelle, un suivi annuel du présent accord sera effectué au sein de la commission sociale paritaire à l'aide principalement des indicateurs spécifiques mentionnés en annexes I et 2.

Un bilan de cet accord sera effectué au plus tard au cours du premier trimestre 2013.

Article 8

Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 9

Date d'application - dépôt

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010, pour une durée déterminée de 3 ans.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail et fera l'objet d'un dépôt au Ministère du Travail ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du Code du Travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres.

Protection sociale complémentaire

Accord du 10 décembre 2024

[Étendu par arr. 5 mars 2025, JO 18 mars, applicable au plus tôt le 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

FNF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

UNSA.

Préambule

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) se sont réunies afin de définir les salariés «non-cadres» pouvant être intégrés à la catégorie pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 précité ont notamment pour objet de prévoir au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risque d'incapacité et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière. Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories de salariés définies selon les critères par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des «cadres» et des «non-cadre»,

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la CCN «AGIRC» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 38 de l'Annexe I.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, ces catégories doivent être déterminées en référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord nationale interprofessionnelle (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, étant précisé que ces articles 2.1 et 2.2 ont repris à l'identique les dispositions des articles 4 et 4 bis de la CCN AGIRC. Les catégories de salariés ainsi visées sont toujours :

— les cadres au regard du droit du travail et de la convention collective qui les régit (article 2.1 de l'ANI de 2017, ancien article 4 de la CCN AGIRC) ;

— les «assimilés cadres» (articles 2.2 de l'ANI de 2017, ancien article 4 bis de la CCN AGIRC), c'est-à-dire les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) appartenant à un certain niveau de classification professionnelle de branche.

Il appartient à la Commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'Annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrées à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être défini par l'accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnées au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place au cours de laquelle le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire conforme aux règles d'exonération URSSAF en vigueur à la date du 31 décembre 2021 continue de bénéficier du traitement social en faveur. Ainsi, les catégories de «cadres» et «non-cadres» peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en références aux anciens articles 4, 4 bis et 38 de l'Annexe I de la CCN AGIRC jusqu'au 31 décembre 2024.

C'est dans le contexte de ces évolutions réglementaires que tes partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont souhaité maintenir la possibilité pour les entreprises, prévue par les dispositions de branche actuellement applicables, d'intégrer de manière facultative certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire ; les partenaires sociaux se sont donc réunis afin de définir, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les salariés pouvant être intégré au régime de protection sociale complémentaire intitulé par les entreprises relevant de son champ d'application au profit de leurs cadres.

Ceci étant rappelé ; les parties signataires ont convenu de ce qui suit :

Article 1

Catégorie objectives

Article 1.1

Cadres et assimilés

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1o du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés de la catégorie conventionnelles des cadres relevant au moins du niveau V position 1.

Article 1.2

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et sous réserve de la décision d'agrément de la Commission paritaire rattachée l'Association pour l'emploi des cadres («APEC»), les entreprises de la branche des pompes funèbres (IDCC 759) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure dans la catégorie objective des cadres de leur régime de protection sociale complémentaire les salariés de la catégorie conventionnelle des Techniciens - Agents de maîtrise de niveau IV position 1 et 2.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Article 2

Dispositions finales

Article 2.1

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif et garantit le principe d'égalité de traitement entre les salariés et les protège ainsi contre les mesures pouvant être considérées comme discriminatoires.

Article 2.2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1^{er} ci-dessus, ne pourront en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'APEC.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une amende d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Régime professionnel de frais de santé

Accord du 17 mai 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

Mod. par Avenant n° 1, 3 juin 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Cet accord annule et remplace l'accord du 5 octobre 2015, suite aux observations formulées par la sous-commission des conventions et accords lors de leur séance du 24 mars 2016.

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont engagé, dès 2012, des négociations afin de mettre en place un régime professionnel de remboursement de frais de santé.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire et collectif, dans le cadre de contrats d'assurance responsables et solidaires.

Les partenaires sociaux ont ainsi engagé des travaux ayant notamment porté sur l'existant et les besoins exprimés par les salariés de la branche, ainsi que sur l'analyse des offres des organismes assureurs du marché.

Constatant les grandes disparités existant au sein des entreprises de la branche en cette matière et conscientes de la nécessité d'offrir des garanties à l'ensemble des salariés de la branche, sans pour autant nuire aux régimes pré-existants, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une couverture minimale en matière de remboursement de frais de santé.

Le présent régime ne remettra pas en cause l'existence des couvertures d'entreprise plus favorables, qu'elles soient antérieures ou postérieures à la date d'effet du présent accord, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel les entreprises pourraient avoir souscrit, ou souscriront un contrat relatif au remboursement des frais de santé.

Le présent accord complète les dispositions de la Convention Collective des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974. Il a donc été décidé ce qui suit :

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de mettre en place un régime professionnel de frais de santé, collectif et à adhésion obligatoire, permettant aux salariés de bénéficier de remboursements de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation qu'ils engagent, en complément des prestations servies par les organismes de Sécurité Sociale, à compter du 1^{er} janvier 2016.

Compte tenu de la volonté exprimée des partenaires sociaux de laisser le choix de l'organisme assureur à l'entière liberté des entreprises de la branche, le présent accord a pour objet de fixer un montant minimal de cotisation que les entreprises devront consacrer à la couverture du régime de frais de santé, ainsi qu'un niveau minimal de garan-

ties que les entreprises devront offrir à leurs salariés.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016, à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974 ; notamment à celles qui ne disposent d'aucun régime frais de santé ou qui ne disposent pas de garanties au moins équivalentes, acte par acte, à celles prévues dans le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un régime complémentaire frais de santé devront adapter, en tant que de besoin, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles, tant en matière de garanties qu'en matière de cotisations minimales ; et ce, au plus tard, au 1^{er} avril 2016.

Article 3

Bénéficiaires

Le présent régime bénéficie à l'ensemble du personnel des entreprises visées à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion est obligatoire et prend effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord pour les salariés déjà inscrits aux effectifs des entreprises visées à l'article 2, ou à la date d'embauche pour les salariés embauchés postérieurement.

Article 4

Caractère obligatoire de l'adhésion et dérogations

L'adhésion des salariés, entrant dans la définition des bénéficiaires mentionnée à l'article 3, revêt un caractère obligatoire. Les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leurs cotisations.

Toutefois, conformément à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale, certains salariés ont la faculté de ne pas adhérer au régime, sous réserve d'en faire la demande par écrit auprès de leur employeur et de justifier de leur situation le cas échéant.

Ces situations sont les suivantes :

1. Salarié bénéficiaire du dispositif de Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMUC), jusqu'à échéance de cette couverture ;
2. Salarié bénéficiaire de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) prévue à l'article L. 863-1 du Code de la Sécurité Sociale, jusqu'à échéance de cette couverture ;
3. Salarié déjà bénéficiaire d'une couverture individuelle santé au jour de son embauche, pour la durée restant à courir entre la date d'embauche et la date d'échéance du contrat individuel (s'il ne peut pas le résilier par anticipation) et le justifiant par la production d'une attestation d'affiliation ;
4. Salarié bénéficiant, y compris en tant qu'ayant-droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire cité par l'arrêté du 26 mars 2012 ou toute autre réglementation postérieure ; notamment les salariés bénéficiaires d'un autre dispositif de remboursement de frais de santé collectif et obligatoire (par exemple, salariés dits à employeurs multiples ou salariés ayants droit de leur conjoint, couverts à titre obligatoire par ledit régime du conjoint) ;
5. Salarié et apprenti bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
6. Salarié et apprenti bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
7. Salarié à temps partiel et apprenti dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute (le plafond de 10 % comprend les cotisations du salarié au présent régime frais de santé et celles versées au régime prévoyance, conformément à la circulaire du 25 septembre 2013).

Dans tous les cas, les salariés seront tenus de communiquer à leur employeur les informations et justificatifs attestant de leur situation, dans les 30 jours suivant la date d'embauche ou d'effet du présent régime.

À défaut de demande écrite de dérogation, ou de transmission des justificatifs requis, les salariés seront affiliés obligatoirement au régime.

L'adhésion des ayants droit du salarié est entièrement facultative, chaque salarié pouvant choisir d'affilier tout ou partie des membres de sa famille. Dans ce cas, il s'acquittera seul, sans participation patronale, de la cotisation afférente à la couverture des membres de sa famille.

Article 5

Suspension du contrat de travail

5-1

Période de suspension du contrat de travail, indemnisée

Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, accident, maternité et bénéficiant pendant la période de suspension du contrat de travail soit d'un maintien total ou partiel de salaire, soit d'indemnités journalières complémentaires au titre d'un régime collectif de prévoyance complémentaire, les garanties ainsi que les cotisations seront maintenues et la répartition des cotisations sera identique à celle des salariés en activité.

5-2

Période de suspension du contrat de travail, non indemnisée

Sont visées les périodes de suspension du contrat de travail non indemnisées qui ne répondent pas aux conditions visées précédemment (congé sans solde, notamment).

Dans ces cas, les garanties sont suspendues, la contribution de l'employeur et celle du salarié ne sont pas maintenues.

Article 6

Rupture du contrat de travail - Portabilité

Les salariés bénéficiaires des garanties du présent régime quittant l'entreprise et éligibles aux prestations de l'assurance chômage, pourront conserver ces garanties dans les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur au moment du départ de l'entreprise (article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale).

Notamment, il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer l'organisme assureur des ruptures de contrat de travail ouvrant droit aux prestations de l'assurance chômage. Le salarié éligible qui quitte l'entreprise devra transmettre directement à cet organisme assureur le justificatif d'ouverture des droits transmis par Pôle emploi, puis, chaque mois, ses justificatifs de prise en charge.

Article 7

Garanties - Prestations

Le présent accord institue un régime socle, dont bénéficie l'ensemble des salariés visés à l'article 3. Les garanties de ce régime socle sont détaillées dans l'annexe 1. Elles respectent tant le panier de soins minimal imposé par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité Sociale et ses décrets d'application, que le cahier des charges des contrats responsables, visé aux articles L. 871-1, R. 871 et R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale.

Les partenaires Sociaux ont toutefois souhaité que les salariés qui en expriment la volonté puissent bénéficier de garanties supérieures à celles résultant du régime socle. Ainsi les organismes assureurs devront apporter une offre de couverture santé supérieure au régime socle, qui sera présentée aux salariés qui en feront la demande.

Ce régime optionnel est laissé à l'entière liberté des salariés qui auront la faculté d'y adhérer, tant pour eux-mêmes que pour leurs ayants droits, à condition de ne pas avoir fait jouer une dispense d'adhésion au régime socle et, pour leurs ayants droit, de les avoir affiliés au régime socle. Les salariés financeront, dans tous les cas, intégralement le complément de cotisation afférente à cette option par rapport à la cotisation du régime de base, sans participation patronale.

Le tableau résumant le niveau des garanties minimales (annexe 1) est joint au présent accord. Il a été établi conformément à l'environnement légal et réglementaire en vigueur à la date de prise d'effet du présent accord. En cas d'évolution de cet environnement légal et réglementaire, impactant l'équilibre entre le niveau des prestations et le niveau de financement prévu à l'article 8.1, les partenaires sociaux se réuniront afin de juger de l'opportunité de conclure un nouvel accord.

En tout état de cause, les prestations détaillées du régime mis en place dans chaque entreprise sont décrites dans la notice d'information établie par l'organisme assureur et remise par l'employeur à chaque salarié concerné.

Article 8

Financement du régime

8-1

Régime socle obligatoire au bénéfice des seuls salariés

Le financement du régime socle institué par le présent accord est garanti par des cotisations patronales et des cotisations salariales telles que définies ci-après.

Ces cotisations et leur répartition constituent des minima. Chaque entreprise de la branche conserve la possibilité de prévoir, d'une part des garanties supérieures à celle du présent accord, et d'autre part une cotisation totale plus importante ainsi qu'une participation supérieure à 50 % de la part employeur.

Cotisation	Part salariale	Part patronale	Cotisation totale
Salarié (adhésion obligatoire)	50 %	50 %	1,14 % du PMSS*
* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale			

Pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (Article L. 325-1 du code de la sécurité sociale).

Cotisation	Part salariale	Part patronale	Cotisation totale
Salarié (adhésion obligatoire)	50 %	50 %	0,86 % du PMSS*
* PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale			

Le montant minimal de la cotisation pourra faire l'objet d'un réexamen tous les ans par la Commission de suivi instituée à l'article 9.

Les cotisations seront précomptées par l'employeur et mentionnées sur les bulletins de paye.

8-2

Régime socle facultatif pour les ayants droit et régimes optionnels pour les salariés et leurs ayants droit

Il est expressément rappelé que les cotisations destinées à financer la couverture des ayants droit du salarié sont intégralement à la charge du salarié, sans participation patronale.

De même, les cotisations destinées à financer les couvertures optionnelles, au bénéfice du salarié et de ses ayants droit, sont intégralement à la charge du salarié, sans participation patronale.

Compte tenu du fonctionnement des régimes optionnels, exprimés sous déduction du régime socle, les ayants droit du salarié ne pourront bénéficier desdits régimes optionnels qu'à la condition d'avoir été affiliés au régime socle.

Article 9

Suivi du régime

Une Commission de suivi du régime frais de santé est instituée.

Elle est composée de représentants des organisations patronales et des organisations représentatives de salariés.

En fonction des évolutions légales et réglementaires susceptibles d'impacter l'équilibre prestations/cotisations institué par le présent accord, la Commission de suivi pourra se réunir afin de proposer aux partenaires sociaux la conclusion d'un nouvel accord ajustant le niveau des prestations et/ou le niveau des cotisations.

La Commission de suivi pourra également proposer un tel avenant aux partenaires sociaux si elle constate que le présent régime n'est plus adapté aux réalités constatées par les entreprises de la branche. Dans le même sens, les entreprises de la branche seront régulièrement sollicitées pour transmettre à la Commission de suivi les rapports techniques des assureurs permettant de vérifier l'équilibre des régimes et, le cas échéant, de proposer l'adaptation du régime de branche.

Article 10

Libre choix de l'organisme assureur

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'elles accordent au libre choix, au sein de chaque entreprise, de l'organisme assureur, à la condition que ce dernier offre des garanties répondant aux garanties minimales du régime socle définies en annexe 1 et au tarif fixé à l'article 8-1 pour couvrir lesdites garanties.

Article 11

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} janvier 2016.

Les entreprises de la branche devront, à cette date, être en conformité avec les obligations prévues par le présent accord.

Toutefois, les entreprises ayant mis en place une couverture frais de santé avant le 1^{er} janvier 2016 dispose d'un délai supplémentaire jusqu'au 1^{er} avril 2016 afin de leur permettre d'adapter, si nécessaire, leur couverture aux dispositions du présent accord, sans préjudice des dispositions légales impératives entrant en vigueur au 1^{er} janvier

2016 (article L. 911-7 du code de la sécurité sociale).

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la Convention Collective des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974.

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social l'extension du présent accord.

Annexe 1 : Garanties du régime socle obligatoire

Mod. par Avenant n° 1, 3 juin 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Prévention	
Vaccins non pris en charge par la Sécurité sociale, prescrits par un médecin dans les conditions prévues par leur autorisation de mise sur le marché, par année civile et par bénéficiaire	6 % PMSS
Médicaments et produits à base de nicotine, non pris en charge par la Sécurité sociale, prescrits par un médecin dans un but de sevrage tabagique, avec autorisation de mise sur le marché ou norme Afnor, par année civile et par bénéficiaire	30 Euros
Test ADN de dépistage de la trisomie 21, un test par grossesse en cas de risque de trisomie supérieur ou égal à 1/250	600 euros
Les séances d'activité physique adaptée aux affections définies par l'article D1172-2 du Code de la santé publique, sur prescription du médecin traitant. L'activité physique doit être dispensée par un professionnel de santé ou un professionnel titulaire d'un diplôme ou certification, tels que définis à l'article D1172-2 du Code de la santé publique, par année civile et par bénéficiaire	200 Euros
Connecteurs Bluetooth aux stylos à insuline et aux glucomètres, sur prescription médicale, une fois dans la vie du contrat par bénéficiaire et dans la limite de :	100 Euros
Tout acte de prévention prévu à l'article R 871-2 du code de la Sécurité sociale	TM
Détartrage complet sus et sous gingival des dents (en deux séances maximum)	170 % BR-MR
Dépistage de l'hépatite B	100 % BR-MR

Hospitalisation (y compris frais de maternité)	
Frais de séjour	
Dans un établissement conventionné	100 % FR-MR dans la limite de 400 % BR-MR
Dans un établissement non conventionné	90 % FR-MR dans la limite de 360 % BR-MR
La prise en charge de l'hospitalisation en établissement non conventionné sera au minimum égale à 100 % du TM	
Honoraires	
Médecins conventionnés adhérents à l'un des DPTAM	100 % FR-MR dans la limite de 400 % BR-MR

Hospitalisation (y compris frais de maternité)	
Médecins conventionnés non adhérents à l'un des DPTAM	100 % FR-MR dans la limite de 200 % BR-MR
Forfait journalier hospitalier	100 % FR-MR
Forfait actes lourds	100 % Forfait
Chambre particulière (par jour) (maximum 15 jours par séjour)	
Dans un établissement conventionné	100 % FR-MR dans la limite de 3 % PMSS (limite ramenée à 45 euros en ambulatoire)
Dans un établissement non conventionné	90 % FR-MR dans la limite de 3 % PMSS (limite ramenée à 45 euros en ambulatoire)
Lit d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans (par jour)	
Dans un établissement conventionné	100 % FR-MR dans la limite de 2 % PMSS
Dans un établissement non conventionné	90 % FR-MR dans la limite de 2 % PMSS
<p>Sont pris en charge les frais, exposés en établissement public ou privé, liés à une hospitalisation médicale ou chirurgicale ayant donné lieu à une intervention de la sécurité sociale. Les frais exposés pour un traitement ou une surveillance particulière dans le cadre de l'hospitalisation à domicile sont également pris en charge.</p> <p>L'indemnisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des soins de suite ou de réadaptation dans le cadre de séjours pris en charge par la Sécurité sociale et consécutifs à une hospitalisation, - des frais exposés en établissement privé pour maladie nerveuse ou mentale est limitée à 30 jours par année civile et par bénéficiaire. <p>Au-delà de 30 jours, la garantie est limitée au ticket modérateur. Cette limitation ne s'applique pas au forfait journalier.</p>	
Maternité	
Forfait maternité (y compris en cas d'adoption plénière)	17,5 % PMSS
La prestation est multipliée par le nombre d'enfants nés ou adoptés au cours du même événement	
Dentaire	
Soins et prothèses 100 % Santé*	100 % PLV - MR
Soins (Hors 100 % Santé)	
Consultations, soins courants, radiologie et parodontologie, pris en charge par la Sécurité sociale	170 % BR-MR
Les trois actes suivants de parodontologie : - Curetage / surfaçage - Greffe gingivale - Lambeau dans la limite annuelle, par bénéficiaire, de :	500 Euros
Prothèses (Hors 100 % Santé)	
Panier Maîtrisé**	
Prothèses fixes et appareils amovibles y compris les appareils transitoires et réparations	370 % BR-MR dans la limite de 100 % PLV-MR
Inlays core	250 % BR-MR dans la limite de 100 % PLV-MR
Panier libre***	
Prothèses fixes et appareils amovibles y compris les appareils transitoires et réparations	370 % BR-MR
Inlays core	250 % BR-MR
Prothèses fixes non prises en charge par la Sécurité sociale (Couronnes et bridges sur dents vivantes ou non délabrées)	322,50 Euros
Orthodontie	

Hospitalisation (y compris frais de maternité)	
Orthopédie dento-faciale prise en charge par la Sécurité sociale	350 % BR-MR
Orthopédie dento-faciale non prise en charge par la Sécurité sociale, par semestre (pour des soins débutés entre 16 et 30 ans), dans la limite de 4 semestres consécutifs par bénéficiaire	260 % BR Reconstituée
*Soins et prothèses 100 % Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques définis par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale dans la limite des honoraires de facturation fixés par la convention tels que prévue à l'article L.162-9 du code de la Sécurité sociale (Prix Limite de Vente : PLV) ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L.162-14-2 du code de la Sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).	
**Prothèses à tarifs limités : cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques autre que les «Soins et prothèses 100 % Santé» dont les honoraires de facturation sont limités et fixés par la convention tels que prévue à l'article L.162-9 du code de la Sécurité sociale (Prix Limite de Vente : PLV) ou, en l'absence de convention applicable, par le règlement arbitral prévu à l'article L.162-14-2 du code de la Sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).	
***Prothèses à tarifs libres : cette garantie comprend la prise en charge des frais de soins dentaires prothétiques dont les honoraires de facturation ne sont pas limités et fixés par la convention tels que prévue à l'article L.162-9 du code de la Sécurité Sociale.	
Soins courants	
Honoraires médicaux	
Consultation d'un médecin généraliste adhérent à l'un des DPTAM	170 % BR-MR
Consultation d'un médecin généraliste non adhérent à l'un des DPTAM	150 % BR-MR
Consultation d'un médecin spécialiste adhérent à l'un des DPTAM	170 % BR-MR
Consultation d'un médecin spécialiste non adhérent à l'un des DPTAM	150 % BR-MR
Visite d'un médecin généraliste adhérent à l'un des DPTAM	170 % BR-MR
Visite d'un médecin généraliste non adhérent à l'un des DPTAM	150 % BR-MR
Visite d'un médecin spécialiste adhérent à l'un des DPTAM	170 % BR-MR
Visite d'un médecin spécialiste non adhérent à l'un des DPTAM	150 % BR-MR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin adhérent à l'un des DPTAM	400 % BR-MR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin non adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR-MR
Imagerie médicale	
Actes d'imagerie, échographies et doppler pratiqués par un médecin adhérent à l'un des DPTAM	600 % BR-MR
Actes d'imagerie, échographies et doppler pratiqués par un médecin non adhérent à l'un des DPTAM	200 % BR-MR
Analyses et examens de laboratoire	
Pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR-MR
Honoraires paramédicaux	
Actes pratiqués par les auxiliaires médicaux : les infirmiers, les masseurs kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes, les pédicures-podologues.	110 % BR-MR
Médicaments	
Médicament pris en charge par la Sécurité sociale à 65 %, 30 % et 15 Y compris les vaccins remboursés par la Sécurité sociale	100 % BR-MR
Matériel Médical	
Appareillages, prothèses, produits et prestations diverses, pris en charge par la Sécurité sociale.	345 % BR-MR
Prothèses auditives non prises en charge par la sécurité sociale (par oreille et par an)	19,5 % PMSS
Médecines non conventionnelles	
Forfait actes thérapeutiques pour les actes cités ci-contre, par séance	1 % PMSS

Hospitalisation (y compris frais de maternité)	
Acupuncteur / Chiropracteur / Ostéopathe Dans la limite par bénéficiaire et par an	2 séances
Les médecines non conventionnelles ne sont pas prises en charge par la Sécurité sociale. Pour bénéficier de la prestation, l'original de la facture acquittée ou une pièce numérisée, avec le n° ADELI, RPPS ou le n° FINESS du praticien sera demandé.	
Aides auditives	
À partir du 1 ^{er} janvier 2021	
Équipements 100 % Santé* (Classe 1)	100 % PLV - MR
Équipements à tarifs libres (Classe 2)	
Adulte (Bénéficiaire de 21 ans ou plus) - par oreille et par période de 4 ans	1300 Euros - MR
Enfant (Bénéficiaire de moins de 21 ans) - par oreille et par période de 4 ans	1700 Euros - MR
Le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment.	
Accessoires, entretien et piles pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR-MR
*Équipements 100 % Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge des aides auditives de classe 1 à prise en charge renforcée telles que définies par l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale, dans la limite des prix fixés (Prix Limite de Vente : PLV) en application de l'article L.165-3 du code de la sécurité sociale et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).	
Autres Postes	
Frais de Transport en ambulance	100 % BR-MR
Cures Thermales : frais médicaux, de séjour et de transport	
Cure thermique prise en charge par la Sécurité Sociale	16 % PMSS
Cure thermique non prise en charge par la Sécurité Sociale mais prescrite par un médecin dans le cadre d'une maladie chronique et ayant fait l'objet d'un refus de la part de la Sécurité sociale (les frais de thalassothérapie ne sont pas pris en charge)	13 % PMSS
Optique	
Verres et monture	
Équipements 100 % Santé*	100 % PLV - MR
Verres et montures à tarifs libres	Grille optique verres et monture
Adulte (Bénéficiaire de 16 ans ou plus)	
Enfant (Bénéficiaire de moins de 16 ans)	
Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement composé de deux verres et d'une monture ne peut intervenir avant une période de 2 ans suivant la date de délivrance de l'équipement précédent à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code la Sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.	
*Équipements 100 % Santé : tels que définis réglementairement. Cette garantie comprend la prise en charge de verres et monture de classe A à prise en charge renforcée, la prestation d'appairage pour des verres d'indices de réfraction différents et le supplément applicable pour les verres avec filtre tel que définis au deuxième alinéa de l'article L.165-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des prix fixés (Prix Limite de Vente - PLV) en application de l'article L.165-3 et sous déduction du Montant Remboursé par la Sécurité sociale (MR).	
Autres postes «optique»	
Lentilles de contact correctrices prises en charge par la Sécurité sociale (par année civile et par bénéficiaire),	5 % PMSS
Au-delà du forfait, la prise en charge est de 100 % TM	
Lentilles de contact correctrices non prises en charge par la Sécurité sociale (par année civile et par bénéficiaire)	8 % PMSS
Lentilles jetables (par année civile et par bénéficiaire)	8 % PMSS

Grille optique - Verres et monture				
Montant par verre				
Verre Unifocal / Multifocal / Progressif	Avec / Sans Cylindre	SPH = Sphère CYL = Cylindre (+) S = SPH + CYL	Enfant – de 16 ans	Adulte et enfant de 16 ans et +
Unifocal	Sphérique	SPH de – 6 à + 6 (*)	60 Euros - MR	90 Euros - MR
		SPH < à – 6 ou > à + 6	80 Euros - MR	110 Euros - MR
	Sphéro cylindrique	SPH de – 6 à 0 et CYL < ou = à + 4	70 Euros - MR	100 Euros - MR
		SPH > à 0 et S < ou = à + 6	70 Euros - MR	100 Euros - MR
		SPH > à 0 et S > à + 6	70 Euros - MR	100 Euros - MR
		SPH < à – 6 et CYL > ou = à + 0,25	90 Euros - MR	120 Euros - MR
		SPH de – 6 à 0 et CYL > à + 4	150 Euros - MR	160 Euros - MR
Multifocal	Sphérique	SPH de – 4 à + 4	170 Euros - MR	250 Euros - MR
		SPH < à – 4 ou > à + 4	190 Euros - MR	270 Euros - MR
	Sphéro cylindrique	SPH de – 8 à 0 et CYL < ou = à + 4	200 Euros - MR	300 Euros - MR
		SPH > 0 et S < ou = à + 8	200 Euros - MR	300 Euros - MR
		SPH de – 8 à 0 et CYL > à + 4	200 Euros - MR	300 Euros - MR
		SPH > à 0 et S > à + 8	200 Euros - MR	300 Euros - MR
		SPH < à – 8 et CYL > ou = à + 0,25	200 Euros - MR	300 Euros - MR
Monture			90 Euros - MR	100 Euros - MR
Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement composé de deux verres et d'une monture ne peut intervenir avant une période de 2 ans suivant la date de délivrance de l'équipement précédent à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code la Sécurité sociale, notamment pour les enfants de moins de 16 ans et en cas d'évolution de la vue.				

Nombre des délégués syndicats - Clause d'impérativité

Accord du 26 novembre 2018

[Étendu par arr. 6 nov. 2020, JO 20 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPGM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

il a été conclu l'accord ci-après,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance de la qualité des échanges dans les diverses négociations au sein des entreprises.

Avec l'objectif de poursuivre cette qualité, les fédérations patronales et les organisations syndicales se sont réunies les 11 septembre 2018, le 6 novembre 2018 et le 26 novembre 2018.

Au terme de cette négociation, l'accord suivant a été conclu.

Article 1 **Champ d'application**

L'article L. 2253-2 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, précise :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Nota : Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Au sens de l'article L. 2253-2 du Code du Travail, les parties signataires conviennent par le présent accord de donner un caractère d'impérativité à l'article 124.4 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres, cet article s'appliquant à toutes les entreprises régies par ladite convention.

L'article 124.4 de la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres fixant le nombre de délégués syndicaux est concerné par cette modification du Code du Travail, à savoir :

Le nombre de délégués syndicaux est fixé, par entreprise, selon deux critères, à savoir, les effectifs et le nombre des succursales et bureaux.

— selon les effectifs :

de 50 à 500 = 1 délégué ;

de 501 à 1.000 = 2 délégués ;

de 1.001 à 1.500 = 3 délégués ;

de 1.501 à 2.000 = 4 délégués ;

de 2.001 à 2.500 = 5 délégués ;

de 2.501 à 3.000 = 6 délégués ;

de 3.001 à 3.500 = 7 délégués ;

de 3.501 à 4.000 = 8 délégués ;

de 4.001 à 4.500 = 9 délégués ;

de 4.501 à 5.000 = 10 délégués ;

etc.

Et selon le nombre de succursales et bureaux :

de 150 à 250 = 1 délégué ;

de 251 à 400 = 2 délégués ;

au-delà de 400 = 3 délégués.

Article 2

Le présent accord sera mis à l'ordre du jour d'une réunion au début du 1^{er} trimestre 2021 en vue d'une évaluation et d'une renégociation.

Article 3 **Dépôt**

Le présent accord constituant un avenant à la Convention Collective Nationale des Pompes Funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du Code du travail, déposé à la Direction Générale du Travail, et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, 27 rue Louis Blanc

75010 Paris.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et dialogue social

Accord du 1^{er} décembre 2020

[Étendu par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill., applicable à compter du lendemain du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO.

Mod. par Avenant 13 juin 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPFM ;

FFPF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 14 janv. 2025, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFPF ;

FNF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

CGT.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, comporte différentes mesures qui renforcent la négociation collective au sein des branches.

En particulier, la loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (article L. 2232-9 du code du travail) appelée CPPNI.

Les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont convenu d'un accord collectif national décrivant, les missions et le fonctionnement de la CPPNI, ainsi que les moyens mis en œuvre pour la négociation collective de branche et le fonctionnement de toutes les instances paritaires nationales dans la branche professionnelle des pompes funèbres.

Cet accord révisé et remplace les dispositions du titre IV de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759). Les dispositions édictées ci-après se substituent aux dispositions de la convention collective par le biais d'un avenant technique.

En conséquence, les Parties conviennent de ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759).

Article 2

Objet de l'accord

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une CPPNI dans la branche des pompes funèbres, ainsi que modifier les instances paritaires nationales décrites au titre IV de la convention collective nationale.

Titre 1er

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Article 3

Missions de la commission paritaire permanente de la négociation collective

Article 3.1

Missions de négociation nationale

La CPPNI est l'instance nationale de négociation collective et d'interprétation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent :

- les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes
- les accords et avenants portant révision et interprétation de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759).

Article 3.2

Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail, à savoir :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi
- Via l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Article 3.3

Mission d'interprétation

3.3.1

La mission

La CPPNI a pour fonction d'être une instance d'interprétation qui examine les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759), de ses annexes et de ses avenants, ainsi que des accords collectifs conclus au niveau de la branche. Elle peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle a donc pour rôle :

- de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises des dispositions conventionnelles de la branche
- d'examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) des dispositions conventionnelles de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise.

3.3.2

Les modalités de saisine et de recevabilité

Pour que la demande d'interprétation soit recevable, la saisine doit être faite à l'initiative :

- d'une organisation syndicale représentative ou d'une organisation d'employeurs représentative dans la branche
- d'un employeur ou d'une direction d'entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective et non adhérente à une organisation d'employeurs représentative

— d'une organisation syndicale représentative dans une entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective, ou des élus du personnel dans l'entreprise, ou du salarié en l'absence d'élus du personnel dans l'entreprise.

La demande sera adressée au secrétariat de la Commission par voie électronique, avec l'identification clairement exprimée des parties. La demande doit mentionner le(s) article(s) des textes conventionnels sur lesquels doit porter l'interprétation et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du conflit d'interprétation. Si la demande ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l'auteur de la saisine de la compléter.

Après avoir examiné préalablement la recevabilité de la saisine, le secrétariat l'inscrit à l'ordre du jour de la CPPNI au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de sa date de réception et informe l'auteur de la saisine du délai dont dispose la commission pour rendre un avis. La CPPNI est informée des demandes déclarées irrecevables.

3.3.3

L'avis

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet de la demande joint à la convocation des membres de la CPPNI. La CPPNI statue dans un délai de 3 mois maximum à partir de la date de réception de la demande d'interprétation.

Une délibération interprétative ou un procès-verbal de désaccord est établi à l'issue de la réunion, puis diffusé à chacune des parties par voie électronique.

La commission émet un avis qui s'impose à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'une seule voix et il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. Dans ce cas, la délibération aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusée sous forme de circulaire d'interprétation.

À défaut d'avoir pu rendre un avis ou en cas d'égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l'objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

Article 3.4

Missions spécifiques

Via la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), elle a notamment pour missions de :

- Valider les projets d'accords nationaux de branche portant sur l'emploi et la formation professionnelle tels qu'établis et négociés au sein de la CPNEFP
- Promouvoir la politique de formation de la branche
- Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution

Via l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, elle a notamment pour missions d' :

- Établir un diagnostic de la situation quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche
- Anticiper l'évolution des métiers
- Élaborer une politique prospective de la formation initiale et de la formation continue.

Article 3.5

Observatoire paritaire de la négociation collective

La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective, prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail, est confiée à la CPPNI. Dans sa mission d'observatoire de la négociation collective, la CPPNI est composée d'un membre, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre de représentants de toutes les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal ou immédiatement supérieure en cas de nombre impair, à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Cet observatoire se réunit au moins une fois par an pour :

Établir un rapport annuel de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 2^o et 3^o du livre II du code du travail, c'est-à-dire comprenant un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport comprend un bilan annuel du dialogue social dans la branche et comporte un panorama statistique portant sur les emplois et les effectifs, les

rémunérations, la formation professionnelle, les conditions de travail et l'égalité professionnelle,
Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et sur l'évolution des emplois et des métiers dans la branche,
Faire le point sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles en vue d'établir l'agenda social de la branche.

L'observatoire peut proposer à la CPPNI de mettre en œuvre les moyens en vue d'assurer le recueil des données et les études nécessaires à l'établissement du rapport annuel de branche.

Le rapport de branche est à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 4 **Composition et fonctionnement de la CPPNI**

Mod. par Avenant 13 juin 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPFM ;

FFPF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 14 janv. 2025, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFPF ;

FNF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

CGT.

Article 4.1 **(Avenant 13 juin 2023, étendu) - Composition de la CPPNI**

La CPPNI est composée d'une délégation de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche, d'une part, et d'une délégation de chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part.

Elle est constituée d'une délégation de six membres désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, avec un maximum de trois membres participants par réunion, ainsi que d'une délégation de cinq membres désignés par chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la branche.

Selon les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail, les membres des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnel/es désignés par les organisations syndicales représentatives sont des salariés protégés, et bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés au même titre que les délégués syndicaux.

La composition de la délégation de chaque organisation syndicale et patronale est communiquée à la présidence de la CPPNI à sa création. Cette dernière se chargera d'en informer l'ensemble des membres. Toute modification de la délégation devra être notifiée avant la date de réunion à venir.

Les différentes organisations représentées doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Par accord préalable de chacun des collègues (salariés et employeurs), la CPPNI, par l'intermédiaire de sa présidence peut convier à participer à ses travaux des personnalités extérieures (expert, juriste, spécialiste...) dans un maximum de deux personnalités par réunion.

La CPPNI pourra instituer des groupes techniques ad'hoc, traitant de certaines thématiques, et qui auront pour objet d'assurer les travaux concourant au bon déroulement des négociations.

Deux membres de chaque organisation pourront participer à ces groupes techniques. Ces derniers devront impérativement être membres de la CPPNI.

Ces impératifs de composition ne valent pas pour les autres instances paritaires de la branche : CPNEFP et SPP

notamment.

Article 4.2 **(Avenant 14 janv. 2025, étendu) - Présidence et secrétariat de la CPPNI**

La présidence de la CPPNI est composée d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

La CPPNI choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), chacun(e) appartenant respectivement et alternativement aux organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés. Ils sont désignés par alternance pour une période de 4 ans. Le mandat entre la présidence et la vice-présidence est alterné à échéance de deux années, permettant aux deux membres désignés d'être alternativement président(e) et vice-président(e).

En cas de vacance de la présidence ou de la vice-présidence, celui-ci est remplacé par intérim et jusqu'à fin du mandat initialement prévu par un membre du même collège élu à la majorité des membres de la CPPNI de son collège. L'élection aura lieu lors de la CPPNI suivante. Le membre de la CPPNI de l'autre collège restera en place pour la durée initiale de son mandat.

Des cas de vacances de la présidence et vice-présidence appréhendés par les partenaires sociaux de la branche :

— Démission : elle doit être adressée au président ou au vice-président de la CPPNI par lettre recommandée. Elle n'a pas à être motivée par le membre démissionnaire.

— Perte de la représentativité des organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés : le mandat du président ou du vice-président tombe à la prochaine CPPNI suivant la publication de l'arrêté de représentativité de sa branche.

— Décès du président ou du vice-président.

— Retrait du mandat par son organisation représentative : le président ou vice-président de la CPPNI doit être averti par lettre recommandée de cette mesure et doit communiquer cette décision à l'ensemble des membres de la CPPNI par tout moyen. Le mandat du membre tombe lorsque le président ou vice-président de la CPPNI atteste de la réception du courrier.

— À compter de 3 absences successives non excusées.

La présidence de la CPPNI assure la convocation des membres aux réunions, et adresse l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI 8 jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, elle adresse dans le même délai, sauf circonstances exceptionnelles, les éventuels documents transmis par les délégations.

La présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs et le bon déroulement des négociations, et organise le secrétariat de l'instance. Elle réalise après chaque réunion un relevé des positions et des décisions prises en réunion soumis à l'approbation lors de la réunion suivante, et l'adresse dans un délai raisonnable de 15 jours à chaque membre de la CPPNI.

En cas d'absence excusée d'un membre de la présidence lors d'une CPPNI, celui-ci est remplacé pour la durée de ladite commission par l'autre membre.

Article 4.3 **Modalités de vote et décisions de la CPPNI**

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :

— Pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche

— Pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations...), selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord d'au moins l'une des organisations représentatives des employeurs et absence d'opposition d'organisation(s) dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche selon le dernier arrêté ministériel portant sur la représentativité dans la branche des pompes funèbres.

Article 4.4 **Organisation des réunions**

La CPPNI se réunit au minimum six fois par an.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail, et organise les travaux. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre les délégations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs.

Lors de la dernière réunion de l'année civile, en fonction des obligations légales et des objectifs de l'année, la com-

mission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes envisagés de négociations, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, chaque organisation représentative est invitée à communiquer à la présidence, les thèmes de négociations qu'elle propose pour l'année à venir.

Article 4.5 **Obligation d'information**

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés des entreprises de pompes funèbres, sont tenus d'informer dès que possible et au plus tard à réception de la convocation leur employeur de la date et de la durée prévisionnelle de leur absence, et justifier a posteriori leur absence en communiquant à leur employeur une attestation de présence à la réunion fournie par la présidence.

Article 4.6 **(Avenant 13 juin 2023, étendu) - Domiciliation de la CPPNI**

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche telle que déterminée dans les statuts de celle-ci.

L'adresse électronique du secrétariat de la CPPNI est : cppni.funeraire@gmail.com.

Titre II **Les moyens accordés au dialogue social**

Article 5 **La prise en charge des dépenses liées au fonctionnement des instances paritaires nationales**

Mod. par Avenant 13 juin 2023, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPFM ;

FFPF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

UNSA ;

CFDT ;

CGT ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant 14 janv. 2025, étendu par arr. 21 mars 2025, JO 29 mars⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FFPF ;

FNF.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO ;

UNSA ;

CGT.

Article 5.1 **Maintien de la rémunération et remboursement**

Le temps passé en réunions y compris les temps de trajet dans les instances paritaires nationales par les membres désignés dans les conditions fixées à l'article 4.1 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel par leur employeur.

Pour les salaires bruts et accessoires auxquels s'ajoutent les cotisations patronales : remboursement aux employeurs appartenant à la branche de pompes funèbres, des temps passés en réunion, effectué sur présentation d'une facture détaillée, selon un forfait de 7 heures par journée entière de réunion y compris les temps de trajet de la journée. Dans le cas où un hébergement est nécessaire la veille de la réunion, un forfait supplémentaire d'une demi-journée de 3,5 heures sera également remboursé.

Le temps passé en réunions n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient éventuellement pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale dans leur entreprise.

Article 5.2
(Avenant 14 janv. 2025, étendu) - Remboursement de frais

Les frais des membres des organisations syndicales seront pris en charge par l'APDDSPF, sur présentation des justificatifs originaux et des feuilles d'émargement indiquant leur présence effective pour la durée des réunions auxquelles ils auront participé, dans les conditions suivantes, étant précisé que les limites ci-dessous décrites sont des maxima et que les remboursements seront limités aux déplacements relatifs aux réunions et aux justificatifs fournis :

• Pour les frais de transport :

Quel que soit le moyen de transport utilisé, le remboursement se fera sur la base suivante, étant entendu que les transports collectifs sont à privilégier :

- Prix du billet de train en 2^{ème} classe ou en 1^{ère} classe s'il est démontré que le surcoût n'excède pas 5 € par trajet.
- Prix du billet de train en 1^{ère} classe si le trajet est supérieur à 3 heures.
- Si le transport aller-retour en train excède 6 heures pour la journée, il sera remboursé le prix du billet d'avion qui devra avoir été réservé dès la connaissance de la réunion à venir, afin de bénéficier du meilleur prix auprès de compagnies aériennes et d'en apporter la justification. Dans ce cas, il n'y aura pas de remboursement des frais d'hébergement (sauf cas exceptionnel validé préalablement en CPPNI).

Pour toute personne souhaitant se voir rembourser ses frais de transport, il sera demandé de déclarer, à chaque début d'année civile, le lieu de départ de son trajet. C'est uniquement sur la base de ce lieu que les remboursements se feront. Si le négociateur venait à changer son lieu de départ (pour raison personnelle - déménagement - ou bien professionnelle - en cas de réunion en lien avec son mandat syndical), il devra en avvertir par mail la Présidence de la CPPNI (cppni.funeraire@gmail.com) et l'APDDSPF par le biais de son trésorier (assoc.cppnifuneraire@gmail.com).

• Pour les frais d'hébergement avec petit-déjeuner, et dîner les veilles de réunions paritaires : remboursement sur justificatif original limité à un montant de 150 € à partir du 1^{er} septembre 2024 ;

Ces différents montants pourront être revus annuellement en réunion de CPPNI. Ils feront l'objet d'une fixation dans un relevé de décision.

• Pour les frais de déjeuner : remboursement limité à un montant qui ne pourra pas excéder la limite fixée par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, au titre des indemnités de grand déplacement, duquel sera déduite l'éventuelle participation patronale aux titres repas.

Article 6
Le droit syndical national

Sur convocation écrite d'une organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche présentée au moins un mois avant la date des congrès, les salariés disposent de quatre jours ouvrables maximum par an d'autorisation d'absence pour assister aux congrès statutaires des entités constituant l'organisation syndicale, avec un maintien de la rémunération par leur employeur. L'employeur pourra faire une demande écrite de remboursement du maintien de la rémunération pour la durée de l'autorisation d'absence à l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche. Les autorisations d'absence pour participation à un congrès statutaire syndical sont limitées à 16 jours ouvrables par an par organisation syndicale représentative.

En plus, sur convocation écrite d'une organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche présentée au moins un mois avant la date des réunions, les salariés disposent de 6 jours ouvrables maximum par an d'autorisation d'absence pour assister aux réunions des entités constituant l'organisation syndicale, avec un maintien de la rémunération par l'employeur. Dans ce cas, l'employeur pourra faire une demande écrite de remboursement du maintien de la rémunération pour la durée de l'autorisation d'absence à l'organisation syndicale émettrice de la convocation, avec copie à l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche.

Titre III
La gestion du financement du paritarisme dans la branche

Article 7
Financement du paritarisme et gestion des sommes collectées

Avenant 13 juin 2023, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPFM ;

FFPF.
Syndicat(s) de salariés :
CGT-FO ;
UNSA ;
CFDT ;
CGT ;
CFE-CGC.

Les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique qui a pour objet d'assurer la prise en charge des frais du paritarisme, tels que :

- L'indemnisation des frais des participants aux réunions paritaires
- Le maintien de la rémunération des membres présents aux réunions des instances paritaires nationales et aux congrès statutaires des entités constituant les organisations syndicales représentatives
- Le fonctionnement des instances paritaires et leur secrétariat
- Les prestations de consultants externes décidées par les instances paritaires.

Article 7.1 (d'origine) **Mise en place d'une contribution spécifique**

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC 759, brochure JO 3269, par entité juridique (par SIREN).

Le montant de cette contribution annuelle est fixé par le règlement intérieur de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche, au plus tard le 31 octobre de l'année précédente. Au titre de l'année 2021, le montant de cette contribution conventionnelle et obligatoire est fixé à 70 euros.

Cette contribution devra être adressée à terme à échoir, par chaque entreprise, au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme de la branche des pompes funèbres visée à l'article 7.2 au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Cette contribution a pour objet de favoriser le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations représentatives participant à la CPPNI.

Article 7.1 (nouveau) **(Avenant 13 juin 2023, non étendu) - Mise en place d'une contribution spécifique**

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, IDCC 759, brochure Journal officiel n° 3269, par entité juridique (par SIREN).

Au titre de l'année 2021, le montant de cette contribution conventionnelle, forfaitaire et obligatoire, est fixé à 70 €. Le montant de cette contribution annuelle est fixé en CPPNJ au plus tard le 31 octobre de l'année précédente.

Cette contribution devra être adressé, par chaque entreprise, au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme de la branche des pompes funèbres visée à l'article 7.2 au plus tard le 30 juin de chaque année.

Cette contribution a pour objet de favoriser le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations représentatives participant à la CPPNI.

Article 7.2 (d'origine) **Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche**

Une association spécifique est créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du dialogue social. Elle est dotée d'un règlement intérieur.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche. Son bureau est composé d'un membre de chaque organisation professionnelle représentative d'employeurs, et d'un membre de chaque organisation syndicale représentative de salariés, chacun devant être membre de la CPPNI.

L'association paritaire a pour objet de :

- Faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation des rencontres, selon l'article

7 du présent accord

- Permettre la réalisation d'études et d'actions communes
- Permettre le développement et la promotion du dialogue social
- Collecter les accords conclus par les entreprises ou établissements
- Collecter auprès des employeurs les procès-verbaux d'élection des représentants du personnel.

L'association paritaire assure le secrétariat de la CPPNI et notamment la réception et la validation de la recevabilité des saisines d'interprétation telle que prévu à l'article 3.3.

L'association paritaire a également un rôle administratif et financier, notamment celui de :

- Collecter la contribution prévue à l'article 7.1
- Assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation du fonds auprès de la CPPNI
- Assurer le paiement des dépenses liées au fonctionnement de la CPPNI.

L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Article 7.2 (nouveau)

(Avenant 13 juin 2023, non étendu) - Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche

Une association spécifique est créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du dialogue social.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche. Son bureau est composé d'un membre de chaque organisation professionnelle représentative d'employeurs, et d'un membre de chaque organisation syndicale représentative de salariés, chacun devant être membre de la CPPNI.

L'association paritaire a pour objet de :

- *faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation des rencontres, selon l'article 7 du présent accord ;*
- *permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;*
- *permettre le développement et la promotion du dialogue social ;*
- *collecter les accords conclus par les entreprises ou établissements ;*

L'association paritaire a également un rôle administratif et financier, notamment celui de :

- *collecter la contribution prévue à l'article 7.1 ;*
- *assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation du fonds auprès de la CPPNI ;*
- *assurer le paiement des dépenses liées au fonctionnement de la CPPNI.*

L'association paritaire est dotée de statuts et peut se doter d'un règlement intérieur.

Titre IV

Les dispositions générales

Article 8

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse électronique de la CPPNI : cppni.funeraire@gmail.com

Article 9

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception des dispositions relatives à la prise en charge des rémunérations ainsi que des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations de branche.

Sur ce dernier point, il est en effet rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés dont des salariés participent à des négociations de branche sont remboursées par l'Association de Gestion du Fonds Paritaire National (AGFPN).

À cette fin, les entreprises concernées formulent leur demande de remboursement à l'AGFPN selon la forme prévue par les dispositions réglementaires en vigueur, selon les termes de l'arrêté du 23 mai 2019 relatif aux modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de Branche.

Article 10 **Dispositions finales**

Article 10.1 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de sa signature.

Article 10.2 **Bilan d'application**

Il est convenu par les parties signataires du présent accord de tenir une réunion de bilan d'application un an après la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

L'objectif de cette réunion est de dresser un bilan d'application du présent accord, de mesurer son impact sur la qualité du dialogue paritaire de branche, et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

Article 10.3 **Révision et dénonciation**

(Al. exclu de l'extension par arr. 2 juill. 2021, JO 13 juill.) Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les parties signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de trois mois à compter de la date figurant sur l'accusé de réception de la demande de révision.

Sur la dénonciation, sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 10.4 **Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 10.5 **Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail l'extension du présent accord.

Participation

Accord du 8 mars 2022

[Non agréé par arr. 9 nov. 2022, JO 30 nov. et étendu par arr. 14 déc. 2022, JO 23 déc., applicable à compter de son agrément]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

INTERCO CFTD ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFTD ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

Il a été conclu le présent accord :

Préambule

Conformément à l'article 155, V de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises dite «Pacte», du 22 mai 2019 (JO du 23 mai) et à l'article 118, II, 1^o de la loi pour l'accélération et simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres se sont réunis afin de conclure un accord relatif à la mise en place de mécanismes d'épargne salariale. Ces dispositions permettront à toutes les entreprises, en particulier celles de moins de 50 salariés, de promouvoir en particulier le dispositif de la participation.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont la volonté de permettre aux entreprises de partager leur gain avec l'ensemble des salariés et par conséquent, engager leur motivation et améliorer la compétitivité de leur structure.

Dans ce contexte, les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale IDCC 759 pourront opter pour la mise en place du dispositif de participation. Le régime de participation fixé est subsidiaire.

Il est précisé que, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, tout accord de participation doit prévoir l'affectation des sommes constituant la réserve spéciale de participation à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou inter-entreprises (PEI), ce qui implique que toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord souhaitant adhérer au dispositif de participation proposé ci-après (Titre 2), devra disposer d'un PEE ou PEI.

Article 1

Dispositions générales

Mod. par Avenant 30 mai 2023, agréée par arr. 9 févr. 2024, JO 17 févr. et étendue par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFTD ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

Article 1.1

Objet

L'objet du présent accord est de permettre aux entreprises d'accéder, dans des conditions facilitées, à un dispositif de participation dont pourront bénéficier leurs salariés.

La participation est liée aux résultats de l'entreprise et existe en conséquence, dans la mesure où ces derniers permettent de dégager une réserve de participation positive.

Cet accord, destiné prioritairement aux entreprises ayant un effectif de moins de 50 salariés, est également accessible aux autres entreprises de la branche des pompes funèbres. Cet accord est facultatif et sans effet sur les accords d'entreprise ou de groupe, en vigueur, ayant le même objet.

1.2

Champ d'application

1.2.1

Cas général

Les dispositions du présent accord pourront s'appliquer à l'ensemble des entreprises relevant de la convention col-

lective des pompes funèbres (IDCC 759) dès son extension et sous réserve de son agrément par le Ministère du travail.

1.2.2

Entreprises de moins de cinquante salariés

Sont notamment concernées les entreprises de moins de cinquante salariés auxquelles l'ensemble des dispositions du présent accord a vocation à s'appliquer sous réserve de leur adhésion, selon un acte d'adhésion (annexe 1).

Article 1.3 Bénéficiaires

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, qu'elle qu'en soit la nature peuvent bénéficier de l'accord dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise concernée.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent.

Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne peuvent être déduites du calcul de l'ancienneté.

En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage dans l'entreprise de plus de deux mois au sens de l'article L.124-6 du Code de l'éducation, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté (article L. 1221-24 du Code du travail).

Article 1.4 Clause de sauvegarde

Le présent accord a été conclu au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de ces dispositions, les règles d'ordre public s'appliqueront de plein droit à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi.

Article 1.5 Suivi de l'accord

Le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord est assuré par l'Observatoire de la Négociation Collective défini présentement par l'accord du 1^{er} décembre 2020.

Article 1.6 Règlement des litiges

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

Article 1.7 (Avenant 30 mai 2023, agréé et étendu) - Révision

Toute révision du présent accord fera l'objet d'un avenant.

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail ainsi que des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail.

Dans le délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, des négociations doivent intervenir entre les parties.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée continuent de produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord modifié.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie dans les conditions prévues par la loi.

Article 1.8 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par une, plusieurs, ou toutes les parties signataires.

La dénonciation s'effectue selon les modalités visées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail et prendra effet à l'issue d'un préavis de trois (3) mois.

Article 1.9 Dépôt, entrée en vigueur et durée de l'accord de branche

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de son agrément.

À l'issue du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. (DGT)

Dès lors que l'accord de branche a été agréé, aucune contestation ultérieure de la conformité des termes de l'accord de branche aux dispositions légales en vigueur au moment de sa conclusion ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés aux salariés des entreprises qui adhèrent à l'accord de branche par accord d'entreprise ou, le cas échéant, pour les entreprises de moins de cinquante salariés et dans les conditions de l'article L. 2232-10-1, par document unilatéral de l'employeur.

Le présent accord sera déposé auprès du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, par la partie la plus diligente, dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code.

Article 2

Conditions d'application, option et participants

Mod. par Avenant 30 mai 2023, agréée par arr. 9 févr. 2024, JO 17 févr. et étendue par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

Les entreprises de la branche peuvent opter, pour une durée indéterminée, pour l'application du dispositif de participation proposé par la branche selon les modalités suivantes et après agrément de ce dernier.

(Avenant 30 mai 2023, agréée et étendue) L'option pour l'application du régime de participation issu du présent accord peut s'effectuer, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, notamment par le biais d'une décision unilatérale de l'employeur prise après information du Comité Social et Économique, s'il existe, donnant lieu à un dépôt auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure Télaccord.

(Avenant 30 mai 2023, agréée et étendue) Cette option s'effectue, pour les entreprises visées à l'article L. 3322-2 du code du travail, par accord conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail et déposé auprès de l'administration sur la plateforme de téléprocédure Télaccord.

(Avenant 30 mai 2023, agréée et étendue) Un acte d'adhésion est joint en annexe au présent accord de branche.

(Avenant 30 mai 2023, agréée et étendue) Les chefs d'entreprise, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés bénéficient du régime de participation ainsi mis en place dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

(Avenant 30 mai 2023, agréée et étendue) Pour information, en vertu de l'article L. 3324-2 du code du travail, dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, les dirigeants et conjoints collaborateurs ou associés peuvent bénéficier de la part de la réserve spéciale de participation excédant le montant qui aurait résulté de l'application de la formule légale.

Article 3

Formule de calcul de la Réserve Spéciale de Participation (RSP)

La Réserve Spéciale de Participation (RSP) est calculée, après la clôture des comptes de chaque exercice, selon la formule légale suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times (S/VA)$$

Dans laquelle :

RSP = Réserve Spéciale de Participation

B = Bénéfice net fiscal de l'entreprise

C = Capitaux propres de l'entreprise

S= Masse salariale de l'entreprise

VA = Valeur ajoutée de l'entreprise

Soit :

• B représente le bénéfice net, réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le

revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du Code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code général des impôts, diminué de l'impôt correspondant et le cas échéant augmenté du montant de la provision pour investissement prévue à l'article L. 3325-3 du Code du travail ;

- C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôt par application d'une disposition particulière du Code général des impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte à due proportion du temps ;

- S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Les salaires à retenir pour le calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés mentionnée à l'article L. 3324-1 du Code du travail sont les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ;

- VA représente la valeur ajoutée déterminée en faisant le total des postes du compte de résultats énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

1° Les charges de personnel ;

2° Les impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;

3° Les charges financières ;

4° Les dotations de l'exercice aux amortissements ;

5° Les dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;

6° Le résultat courant avant impôts.

Article 4

Répartition de la Réserve Spéciale de Participation

Mod. par Avenant 30 mai 2023, agréé par arr. 9 févr. 2024, JO 17 févr. et étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

Plusieurs modes de répartition sont prévus par la loi.

Les entreprises de la branche choisissent d'appliquer l'une des modalités proposées par le présent accord figurant au point 4.1.

Ce choix devra être porté à la connaissance du comité social et économique, du personnel ainsi que, lors du dépôt de la décision unilatérale ou de l'accord évoqué à l'article 2, auprès de l'administration

À défaut de choix, la répartition est effectuée selon les modalités de l'option 3 décrite ci-dessous.

4.1

Modalités de répartition

Option 1 : répartition proportionnelle aux salaires

La RSP est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Option 2 : répartition proportionnelle au temps de présence

La RSP est répartie proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du Code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, période de mise en quarantaine), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 3 : utilisation combinée de plusieurs critères

(Avenant 30 mai 2023, agréé et étendu) La RSP est répartie, d'une part, pour 50 % proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire, dans la limite des planchers et plafonds visés ci-dessous et, d'autre part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise.

Pour la répartition proportionnelle aux salaires, le salaire à prendre en considération est égal au montant total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale perçus par chaque salarié bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Pour les chefs d'entreprises, mandataires sociaux et conjoints collaborateurs ou associés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le salaire n'est pris en compte que dans la limite d'un plafond égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absence liées au congé de maternité ou au congé d'adoption ou au congé de deuil et pour les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent.

Pour la répartition proportionnelle à la durée de présence, la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice comprend les périodes de travail effectif dans l'entreprise, auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif.

En outre, les périodes d'absences mentionnées aux articles L. 1225-17, L. 1235-37 (congé de maternité et d'adoption ou de congé de deuil) et L. 1226-7 du Code du travail (absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle, période de mise en quarantaine), sont assimilées à des périodes de présence.

Option 4 : répartition uniforme

La RSP est répartie de manière uniforme entre l'ensemble des bénéficiaires (soit à parts égales).

4.2

Plafonnement des droits individuels

Le montant des droits susceptibles d'être attribués à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

4.3

Sort des droits excédentaires

Les sommes non distribuées du fait de l'application des plafonds ci-dessus visés feront l'objet d'une répartition

immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires/salariés n'atteignant pas le plafond des droits individuels.

Ce plafond ne peut toutefois pas être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette nouvelle répartition, il est procédé à une nouvelle répartition entre tous les salariés n'ayant pas atteint le plafond et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les salariés ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation des bénéficiaires/salariés pour être réparti au cours des exercices ultérieurs.

Article 5 **Modalités de versement de la participation**

5.1 **Choix de l'affectation**

Lors de la répartition de la participation, chaque salarié reçoit par courrier simple ou par voie dématérialisée les informations portant sur :

- a) la somme qui lui est attribuée au titre de la participation ;
 - b) le montant dont il peut demander, en tout ou partie, le versement immédiat ou l'affectation ;
 - c) le délai dans lequel il peut formuler sa demande ;
 - d) l'affectation de ces sommes à un compte ouvert au nom de l'intéressé en application d'un plan d'épargne salariale, en cas d'absence de réponse de sa part, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail.
- Le salarié est présumé avoir été informé le 5^{ème} jour suivant la date d'envoi du courrier, le cachet de la poste faisant foi.

À compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé de ses droits individuels, le bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour demander le versement immédiat de tout ou partie de ses droits et/ou les affecter, après prélèvement de la CSG et de la CRDS et de tout autre prélèvement qui deviendrait obligatoire, à :

— un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI) ;

ou

— si l'entreprise a un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), ou inter-entreprises (PERCOI), ou encore un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERECO / PERECO-I).

En cas de demande de versement immédiat, celui-ci doit être réalisé au plus tard le dernier jour du cinquième mois de l'exercice suivant la clôture de celui au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, les entreprises complètent le versement prévu au premier alinéa par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux mentionné à l'article 14 de la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération. Les intérêts sont versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

5.2 **Affectation par défaut**

Lorsque le bénéficiaire ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées ou lorsqu'il ne décide pas de les affecter dans l'un des plans visés ci-dessus, sa quote-part de réserve spéciale de participation est obligatoirement affectée :

— pour moitié, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif (ou dans le PERCOI ou PERECO), selon une allocation de l'épargne permettant de réduire progressivement les risques financiers des placements («gestion pilotée» par défaut), en vigueur dans l'entreprise s'il en existe un.

Conformément à l'article L. 224-20 du Code monétaire et financier, lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un PERECO / PERECO-I dans les conditions prévues à l'article L. 3324-12 du code du travail, le titulaire peut, par dérogation à l'article L. 224-4, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire. Ce dernier paragraphe ne s'applique pas au PERCO ou PERCOI ;

— et pour moitié dans le plan d'épargne d'entreprise (ou plan d'épargne interentreprises ou plan d'épargne groupe) sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Si l'entreprise n'a pas mis en place un PERCO ou un PERCOI ou un PERECO / PERECO-I, l'intégralité de la quote-part de Réserve Spéciale de Participation est affectée dans le plan d'épargne d'entreprise ou le plan d'épargne interentreprises sur le fonds présentant le profil d'investissement le moins risqué, en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, l'entreprise est autorisée à payer directement aux salariés les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'excèdent pas un montant fixé par un arrêté ministériel.

À la date de la signature du présent accord, ce montant a été fixé à quatre-vingt euros (80 €) par l'arrêté du 10 octobre 2001 du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie et du ministre de l'emploi et de la solidarité (publié au JO du 18 octobre 2001).

Article 6

Indisponibilité des droits à participation

Mod. par Avenant 30 mai 2023, agréé par arr. 9 févr. 2024, JO 17 févr. et étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFTD ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

6.1

Durée de l'indisponibilité

Les sommes affectées à un PEE ou PEI et/ou à un PERCO ou PERCOI sont bloquées, à compter du premier jour du sixième mois suivant l'exercice au titre duquel les droits sont calculés, pour la durée propre à chaque type de plan, c'est-à-dire :

- durant cinq ans en cas d'affectation à un PEE ou à un PEI;
- jusqu'à la date du départ en retraite de son bénéficiaire, en cas d'affectation à un PERCO, PERCOI ou PERECO / PERECO-I.

6.2

Déblocage anticipé

Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate et que les sommes ont été inscrites sur un PEE ou un PEI, celui-ci a la faculté de liquider ses droits avant l'expiration du délai de cinq ans dans les cas suivants :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS ;
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du bénéficiaire ;
- Violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ; l'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- Rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- Décès du salarié, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habituelle nouvelle sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du Code de la consommation, sur demande

adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

— Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer le contrôle au sens de l'article R 5141-2 du Code du Travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production (SCOP) ;

(Avenant 30 mai 2023, agréé et étendu) La demande de liquidation anticipée doit être présentée par le bénéficiaire dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur. Toutefois, dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement, la demande du bénéficiaire peut intervenir à tout moment.

Lorsque les sommes ont été inscrites sur un PERCO ou un PERCOI, leur délivrance ne peut intervenir exceptionnellement avant leur départ en retraite que dans les cas suivants :

— Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de sécurité sociale, ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du Code de l'action sociale et des familles à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

— Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits et les dispositions du 4 du III de l'article 150-0-A du Code général des impôts cessent d'être applicables à l'expiration des délais fixés par l'article 641 du même Code ;

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté interministériel ;

— Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

— Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

Dans tous les cas, la levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas d'affectation au PERECO ou PERECO-I, les droits peuvent être exceptionnellement liquidés, en tout ou en partie, avant le départ à la retraite, dans les cas suivants :

— Invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS. L'invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;

— Décès du conjoint du titulaire ou de la personne qui lui est liée par un PACS ;

— Affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes provenant de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur des plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire, ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif ;

— Situation de surendettement du bénéficiaire définie à l'article L. 711-1 du Code de la consommation ;

— Expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire ou le fait pour le titulaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation ;

— Cessation d'activité non salariée du titulaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du titulaire.

Le décès du titulaire avant l'échéance mentionnée à l'article L. 224-1 du Code monétaire et financier entraîne la clôture du Plan.

Ces listes peuvent évoluer en fonction de la loi. En tout état de cause, la survenance de l'un des événements visés ci-dessus n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le salarié.

Article 7 **Information du personnel sur le régime de participation**

7.1 **Information collective**

Le personnel de l'entreprise est informé de l'application du présent accord par tout moyen et notamment par voie d'affichage.

Chaque année, dans les six mois suivant la clôture de l'exercice, l'employeur présente au comité social et économique un rapport comportant notamment les éléments servant de base au calcul de la RSP pour l'exercice écoulé et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

7.2 **Information individuelle**

Tout salarié reçoit, lors de son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans la Société.

Par ailleurs, chaque bénéficiaire est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation dans les six mois qui suivent la clôture de chaque exercice.

Lors de chaque versement, une fiche individuelle de participation, distincte du bulletin de salaire, mentionne :

1. Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
2. Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
3. La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
4. S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
5. La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
6. Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
7. Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne collectif pour le retrait des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail.

Elle comporte également, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par l'accord de participation.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, cette fiche et cette note sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Article 8 **Départ du bénéficiaire**

Lorsqu'un bénéficiaire quitte l'entreprise, sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que la société ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif, inséré dans le livret d'épargne salariale, de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre du régime de participation conformément aux dispositions de l'article L. 3341-7 du Code du travail et lui indiquant notamment que les frais de tenue de compte-conservation sont pris en charge par prélèvement sur ses avoirs ;
- d'informer le salarié qu'il l'aviser des éventuels changements d'adresse de l'entreprise ou de l'organisme gestionnaire ;
- de lui demander l'adresse postale et l'adresse e-mail à laquelle doivent lui être envoyés les avis de mise en paiement des dividendes et d'échéance des intérêts, des titres remboursables et des avoirs devenus disponibles, et, le cas échéant, le compte sur lequel les sommes correspondantes doivent lui être versées.

En cas de changement du domicile du bénéficiaire, il appartiendra à ce dernier d'en aviser l'entreprise en temps utile. Lorsqu'un ancien bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant sont tenus à sa disposition par l'entreprise qu'il a quittée pendant un an à l'issue de la période d'indisponibilité. Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code Monétaire et Financier.

S'agissant de sommes investies en parts de FCPE ou en SICAV, lorsqu'un ancien salarié bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes et droits lui revenant continuent d'être conservés par l'organisme gestionnaire auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code Monétaire et Financier.

Acte d'adhésion à l'accord de participation de branche IDCC 759

Mod. par Avenant 30 mai 2023, agréée par arr. 9 févr. 2024, JO 17 févr. et étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFPF ;

CPFM.

Syndicat(s) de salariés :

INTERCO CFTD ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO ;

SECI UNSA.

Entre :

La société [Dénomination sociale], [Forme], immatriculée au registre du commerce et des sociétés de [nom de la ville] sous le numéro [numéro] dont le siège est situé à [adresse], représentée par [Nom prénom], en sa qualité de [à compléter], dûment habilitée à l'effet des présentes et relevant de la convention collective nationale IDCC 759
Dénommée ci-après «la société»

D'une part,

Et :

— Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise [Nom des organisations syndicales signataires] représentées respectivement par leur(s) délégué(s) syndical(aux) [Nom et prénom des délégués syndicaux].

— Le Comité social et économique de [nom de la société] ayant voté à la majorité [ou : à l'unanimité] des membres titulaires présents au cours de la réunion du [date] dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par [Nom Prénom] en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la même réunion.

— L'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote qui a recueilli la majorité des deux tiers.

— ou, exclusivement dans les entreprises de moins de 50 salariés (décomptés au sens de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale) par voie unilatérale.

D'autre part,

Préambule

La branche des pompes funèbres a conclu un accord de participation auquel les entreprises, relevant de ladite branche, ont la faculté d'adhérer.

Par le présent acte, la société [Dénomination sociale] (ci-après «la société») manifeste sa volonté d'adhérer à l'accord de participation de branche dans les conditions suivantes.

L'ensemble des dispositions de l'accord de branche de participation sont applicables.

Le présent acte d'adhésion a uniquement pour objet d'arrêter les options sur lesquelles les partenaires sociaux de branche ont ouvert un choix aux entreprises en matière de répartition de la participation :

Options (article 4.1 de l'accord de branche)	Répartition
— Répartition proportionnelle aux salaires (option 1 de l'accord de branche)	100 %
— Répartition proportionnelle au temps de présence (option 2 de l'accord de branche)	100 %
— Utilisation combinée de plusieurs critères présence (option 3 de l'accord de branche)	50 % salaire / 50 % présence
— Répartition uniforme présence (option 4 de l'accord de branche)	100 %

Affectation des droits à participation

Il est rappelé que la société a l'obligation de mettre en place un plan d'épargne entreprise ou inter-entreprise en cas

d'adhésion au présent accord de participation.

Pour l'application de l'article 5 de l'accord de branche, la société précise avoir mis en place un PERCO / PERCO-I / PERECO / PERECO-I :

— Oui

— Non

Dispositions finales

Durée

La présente adhésion est opérée :

— pour une durée déterminée de ... an(s) :

— renouvelable par tacite reconduction pour la même durée

— non renouvelable

— pour une durée indéterminée.

L'adhésion prendra effet pour la première fois au titre de l'exercice ... débutant le ...

Révision et dénonciation

Les parties ou la société, en cas d'adhésion unilatérale, seront libres de réviser ou dénoncer le présent acte d'adhésion pendant sa période d'application dans la même forme et les mêmes conditions de délai et de dépôt que sa conclusion sous réserve des dispositions légales et réglementaires.

Toutes modifications de l'accord de branche s'appliqueront automatiquement à la société adhérente.

Dépôt - Publicité

Un exemplaire du présent acte d'adhésion sera déposé sur la plateforme www.teleaccords.travailemploi.gouv.fr. Ce dépôt conditionne notamment le bénéfice du régime social et fiscal de faveur.

[Le cas échéant en cas de conclusion d'un accord collectif avec les délégués syndicaux] : la partie la plus diligente remet également un exemplaire du présent accord au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Fait à [Lieu], le [Date], en [...] exemplaires originaux (dont un pour chaque partie et un [ou, si conclu avec les délégués syndicaux : deux] pour les formalités de dépôt).

Pour la société [Nom] en qualité de [À remplir]

Signatures

[À barrer dans le cas d'une décision unilatérale] Pour [Au choix] Le comité social et économique / Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise]

Signatures

Pièces jointes

— accord de participation de branche

— l'acte d'adhésion est conclu avec les délégués syndicaux

Annexe 1 : mention de la qualité de délégués syndicaux

Annexe 2 : notification de l'accord à tous les syndicats représentatifs et aux délégués syndicaux avec un récépissé

— l'acte d'adhésion est conclu au sein du Comité Social et Économique

Annexe 1 : Procès-verbal de la séance du CSE

— l'acte d'adhésion est ratifié à la majorité des deux tiers du personnel

Annexe 1 : — Liste d'émargement des salariés signataires — Procès-verbal du vote

Annexe 2 : — Procès-verbal de carence — Attestation que la société n'est pas soumise à l'obligation de mise en place d'un comité social et économique ni de délégués syndicaux

— l'acte d'adhésion est opéré unilatéralement

Annexe 1 : — attestation que la société a un effectif inférieur à 50 salariés.

