

# **Pompes funèbres**

**Brochure n° 3269**

**Générée le 27/02/2019**



***Vous avez tous les droits !***



## Concentrez-vous sur votre activité, nous nous occupons de vos questions juridiques !

Avec l'**abonnement Juritravail**, développez sereinement votre entreprise.

Nos experts vous accompagnent au quotidien par téléphone et vous donnent toute l'information nécessaire pour répondre à toutes vos questions.

- ✓ Mettre en place le Comité Social d'Entreprise
- ✓ Organiser le télétravail dans votre entreprise
- ✓ Mettre fin à un contrat de travail : licencier ou proposer une rupture conventionnelle ?
- ✓ Et bien plus...

Notre équipe de juristes est toujours disponible pour vous accompagner au quotidien.

---

N'hésitez plus, testez notre service !

Appelez le **01 75 75 90 90**

Du lundi au vendredi, de 9h à 18h - prix d'un appel local

[WWW.JURITRAVAIL.COM](http://WWW.JURITRAVAIL.COM)

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994</b> .....	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 1 mars 1974.....	1
Champ d'application.....	1
Durée. Dénonciation.....	1
Révision.....	2
Date d'application.....	2
Publicité.....	2
Diffusion.....	2
Titre Ier : Droit syndical et représentation du personnel.....	2
I. - Droit syndical.....	2
Chapitre Ier : Liberté syndicale et liberté d'opinion.....	2
Chapitre II : Exercice du droit syndical.....	3
Principes généraux.....	3
Affichage des communications destinées au personnel.....	3
Distribution de publications et de tracts.....	4
Collecte des cotisations syndicales.....	4
Droit de réunion.....	4
Congrès syndicaux.....	4
Commissions paritaires.....	4
II. - Représentation du personnel.....	4
Chapitre Ier : Délégués du personnel.....	4
Champ d'application.....	5
Conditions requises pour l'exercice du mandat (1).....	5
Nombre de délégués (1).....	5
Opérations électorales.....	5
Mission des délégués.....	7
Chapitre II : Comités d'entreprise.....	9
Champ d'application.....	9
Conditions requises pour l'exercice du mandat.....	9
Nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement.....	9
Collèges électoraux.....	9
Modalités de désignation.....	10
Comité central d'entreprise.....	10
Attributions.....	10
Fonctionnement du comité.....	10
Conditions d'exercice des fonctions.....	11
Garantie statutaire d'emploi.....	11
Chapitre III : Représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.....	11
Champ d'application.....	11
Conditions requises pour l'exercice du mandat.....	11
Modalités de désignation.....	12
Attributions.....	12
Garantie statutaire d'emploi.....	12
Chapitre IV : Section syndicale.....	12
Champ d'application.....	12
Conditions requises pour l'exercice du mandat.....	12
Désignation des délégués syndicaux.....	12
Nombre des délégués syndicaux.....	13
Crédit d'heures.....	13
Garantie statutaire d'emploi.....	13
Chapitre V : Dispositions communes.....	13
Cumul des mandats.....	13
Calcul des effectifs.....	14
Titre II : Contrat individuel de travail.....	14
I. - Formation du contrat de travail.....	14
Définition des catégories de personnel.....	14
Embauchage.....	14
Visite médicale.....	14
Règles de déontologie.....	14
Période d'essai, stage.....	15
Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels.....	15
II - Rupture du contrat de travail.....	15
Chapitre Ier : Procédures de résiliation du contrat de travail.....	15
Résiliation du contrat de travail.....	15
Démission du salarié.....	16
Licenciement.....	16
Phase préalable au licenciement.....	16
Continuation du contrat de travail.....	16
Chapitre II : Délais de résiliation du contrat de travail.....	16
Durée du préavis.....	16
Durée du préavis dû par l'employeur pour le personnel confirmé dans l'emploi.....	17
Faute grave du salarié.....	17
Durée du préavis dû par le personnel.....	17
Heures d'absence pour recherche d'emploi.....	17

# Sommaire

## Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.

Inobservation du délai-congé.....	17
Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés.....	18
Cessation de l'entreprise.....	18
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession.....	18
Cas particulier du personnel logé.....	18
Chapitre III : Indemnités de licenciement.....	18
Indemnité de licenciement pour le personnel non confirmé dans l'emploi et comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise.....	18
Indemnité de licenciement pour le personnel comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise.....	18
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession.....	19
Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans.....	19
Faute grave.....	19
Chapitre IV : Retraite.....	19
Départ en retraite à l'initiative du salarié.....	19
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.....	19
Indemnité de départ en retraite.....	19
Régime complémentaire de retraite.....	20
Catégories professionnelles relevant du régime de l'AGIRC.....	21
Chapitre V : Non-concurrence.....	21
Titre III : Conditions de travail.....	21
I. - Durée du travail.....	21
Durée normale du travail.....	21
Jours fériés.....	22
Mensualisation.....	22
Heures supplémentaires.....	23
Travaux de nuit.....	23
Horaire de travail.....	25
Repos hebdomadaire.....	25
Travail des jours fériés.....	26
Récupération des heures supplémentaires.....	26
Permanence, service de garde.....	26
II. Salaires. Titre réservé.....	26
III. Congés.....	26
Chapitre Ier. Congés payés.....	26
Durée.....	27
Fractionnement.....	27
Périodes assimilées au temps de travail effectif.....	27
Ancienneté.....	28
Indemnité de congés payés.....	28
Maladie pendant les congés.....	28
Dispositions particulières.....	28
Chapitre II. Congés spéciaux.....	28
Congés spéciaux.....	28
IV. Absence.....	29
Absence.....	29
Chapitre Ier : Maladie, accident de travail, maladie professionnelle.....	30
Maladie.....	30
Accident de travail.....	30
Visite de reprise.....	30
Garanties de salaire.....	30
Rupture du contrat de travail.....	31
Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi.....	31
Priorité de réembauchage.....	32
Chapitre II : Services militaires.....	32
VI. Travail des femmes.....	33
Chapitre Ier. Travail des femmes.....	33
Chapitre II. Maternité.....	33
Congé parental d'éducation.....	34
VII. Travail des jeunes.....	34
Avantages acquis.....	34
Titre IV. Instances paritaires.....	34
Sous-titre Ier. Interprétation de la convention collective.....	34
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective.....	34
Sous-titre II. Instances paritaires en matière d'emploi et de formation.....	35
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).....	35
Instance paritaire de la section professionnelle de l'OPCIB.....	36
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	36
Titre V. Conditions particulières du personnel technique.....	37
I. Mutations dans les entreprises à succursales multiples.....	37
Proposition de mutation.....	38
Refus de mutation.....	38
Cas des entreprises comptant plus de 200 salariés.....	38
Intervention des autorités concédantes.....	39
Frais de déménagement.....	39

# Sommaire

## Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.

II. Travail des conjoints.....	39
Liberté du travail du conjoint.....	39
Travail du conjoint.....	39
Mode de rémunération.....	40
Textes Attachés.....	41
Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification.....	41
Champ d'application.....	41
Classification des personnels.....	41
Ancienneté.....	43
Salaires des zones B et C.....	43
Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif à la classification.....	44
Champ d'application.....	44
Nomenclature des emplois.....	44
Personnel technique et cadre.....	44
Accord du 10 décembre 1982 relatif à la classification.....	44
Champ d'application.....	45
Zones de salaires.....	45
Dispositions complémentaires pour le personnel mensuel.....	45
Autres dispositions complémentaires.....	46
Barèmes de salaires.....	46
Date de réunion.....	46
Dépôt.....	46
Annexe relative à la classification - Accord du 15 décembre 1989.....	46
Aménagement, à effet du 1er janvier 1990, des qualifications correspondant aux barèmes de salaires des personnels " Dépôts et ateliers "	46
Avenant du 9 juillet 1970 relatif à la formation professionnelle.....	47
Titre IV : Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires.....	47
Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funèbres.....	49
Accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCIB).....	49
Nature des actions de formation.....	50
Rôle des représentants du personnel.....	52
Dispositions diverses.....	52
Dépôt.....	52
Accord du 23 janvier 1996 relatif au maintien 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 septembre 1995).....	52
Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre.....	53
Définition des niveaux.....	54
Définition et conséquences de la polyvalence dans les entreprises de pompes funèbres.....	57
Dépôt - Date d'entrée en vigueur.....	57
Annexe I relative à la définition des critères et niveaux de classement - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre.....	57
Définition des critères et niveaux de classement.....	58
Annexe II relative à la méthode de classification - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre.....	58
Méthode de classification.....	58
Annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre.....	60
Calcul du salaire minimum conventionnel.....	60
Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures.....	61
Chapitre Ier. Dispositions générales.....	61
Entrée en vigueur.....	61
Suivi de l'accord.....	62
Révision. Dénonciation.....	62
Dépôt. Extension.....	62
Durée. Dénonciation.....	62
Chapitre II. Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail et les rémunérations.....	62
Durée conventionnelle du travail.....	62
Rémunérations minimales hiérarchiques.....	62
Maintien du salaire.....	63
Heures supplémentaires.....	63
Organisation du temps de travail.....	63
Travail à temps partiel.....	68
Contrôle de la durée du travail.....	68
Réduction de l'horaire effectif de travail.....	69
Dispositions spécifiques à l'encadrement.....	69
Contrats intermittents.....	70
Compte épargne-temps.....	70
Chapitre III. Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 20 salariés décidant une réduction anticipée du temps de travail.....	71
Champ d'application.....	72
Durée du travail.....	72
Développement de l'emploi.....	72
Maintien des effectifs.....	72
Rémunération.....	72

# Sommaire

## Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.

Organisation du temps de travail.....	72
Dispositions spécifiques à l'encadrement.....	73
Modalités de suivi.....	73
Accord du 13 septembre 2000 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle.....	73
Création de certificats de qualification professionnelle.....	74
Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle.....	74
Modification ou suppression d'un C.Q.P.....	74
Précision de l'accord.....	74
Dépôt et extension.....	75
Avenant du 14 janvier 2004 relatif à la révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires.....	75
Préambule.....	75
Champ d'application.....	75
Contingent d'heures supplémentaires.....	75
Date d'application et dépôt de l'avenant.....	75
Accord du 17 décembre 2003 relatif aux modalités de révision de la convention.....	76
Objet.....	76
Thèmes de révision.....	76
Calendrier des réunions.....	76
Nombre de participants aux réunions.....	76
Remboursement des frais des négociateurs.....	76
Durée - Date d'entrée en vigueur - Dépôt.....	76
Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence.....	77
Préambule.....	77
Champ d'application.....	77
Clause de non-concurrence.....	77
Faute grave et non-concurrence.....	77
Date d'application et de dépôt de l'avenant.....	77
Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires.....	78
Champ d'application.....	78
Instances paritaires.....	78
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective.....	78
Instances paritaires en matière d'emploi et de formation.....	78
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.).....	78
Instance paritaire de la section de professionnelle l' O.P.C.I.B.....	79
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.....	79
Date d'application et de dépôt de l'avenant.....	79
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des pompes funèbres Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	79
Accord du 23 juin 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications.....	79
Préambule.....	80
Champ d'application.....	80
Objectifs et priorités de la branche des services funéraires.....	80
Contrats de professionnalisation.....	80
Information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle.....	82
Période de professionnalisation pour les salariés.....	82
Tutorat.....	83
Plan de formation de l'entreprise.....	84
Droit individuel à la formation (DIF).....	84
Mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.....	85
Rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.).....	85
Promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation.....	86
Validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur.....	86
Rôle et missions de l'encadrement.....	86
Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle.....	86
Dispositions diverses.....	87
Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres.....	88
Préambule.....	88
Champ d'application.....	88
Définition des catégories de personnel.....	88
Embauche.....	88
Règles de déontologie.....	88
Période d'essai.....	88
Période de stage.....	89
Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels.....	89
Durée du préavis.....	89
Date d'application et dépôt de l'avenant.....	89
Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires.....	90
Préambule.....	90
Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit.....	90
Préambule.....	91
Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires.....	93
Préambule.....	93
Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit.....	94

# Sommaire

## Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.

Préambule.....	94
Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux indemnités de départ en retraite.....	96
Préambule.....	96
Avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.....	97
Préambule.....	97
Avenant du 27 janvier 2009 relatif à la période d'essai, à la démission et à la retraite.....	99
Préambule.....	99
Avenant du 13 novembre 2009 relatif à l'aménagement du temps de travail.....	100
Préambule.....	101
Avis d'interprétation du 8 septembre 2011 relatif au licenciement et aux classifications.....	101
Avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	102
Préambule.....	102
Adhésion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPPF à la convention.....	102
Adhésion par lettre du 25 novembre 2014 de la fédération générale CFTC des transports aux accords relatifs à l'OPCA.....	103
Accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé.....	103
Préambule.....	103
Annexe I.....	106
Adhésion par lettre du 2 décembre 2015 de la FNECS CFE-CGC à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé.....	106
Accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé.....	106
Préambule.....	106
Annexe I.....	109
Textes Salaires.....	112
Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires.....	112
Salaires à compter du 1er avril et du 1er septembre 1995.....	112
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel " dépôts et ateliers ".....	112
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389).....	112
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) Nomenclature des emplois.....	120
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel " dépôts et ateliers " - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Chefs de dépôt - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964) Nomenclature des emplois agent de maîtrise (T.A.M.).....	121
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Chef de bureaux de règlement et de régie - Cadres.....	125
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389).....	127
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Directeurs de succursale - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964).....	130
Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires.....	134
Salaires à compter du 1er janvier 2003.....	134
Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires.....	141
Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008.....	144
Annexe.....	145
Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires.....	146
Annexe.....	147
Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009.....	148
Annexe.....	148
Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009.....	149
Annexe.....	150
Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	151
Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011.....	153
Annexe.....	153
Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012.....	155
Annexe.....	155
Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013.....	156
Annexe.....	157
Accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017.....	158
Annexe.....	159
Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018.....	160
Préambule.....	161
Annexe.....	162
Textes Extensions.....	163
ARRETE du 17 décembre 1993.....	163
ARRETE du 30 juin 1994.....	165
ARRETE du 10 octobre 1994.....	165
ARRETE du 29 août 1995.....	166
ARRETE du 12 février 1996.....	166
ARRETE du 29 avril 1996.....	167
ARRETE du 28 juin 1996.....	168
ARRETE du 17 juillet 1996.....	168
ARRETE du 9 décembre 1996.....	169
ARRETE du 6 août 1997.....	169
ARRETE du 26 octobre 1998.....	170

# Sommaire

## Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.

ARRETE du 30 mars 1999.....	170
ARRETE du 19 octobre 1999.....	171
ARRETE du 10 avril 2000.....	171
ARRETE du 18 décembre 2000.....	172
ARRETE du 7 décembre 2001.....	172
ARRETE du 10 mars 2003.....	173
ARRETE du 24 novembre 2003.....	174
ARRETE du 4 juin 2004.....	174
ARRETE du 22 octobre 2004.....	175
ARRETE du 20 juillet 2005.....	175
ARRETE du 27 décembre 2005.....	176
ARRETE du 12 avril 2006.....	176
ARRETE du 14 décembre 2006.....	177
ARRETE du 14 mars 2007.....	178
<b>Lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>180</b>
I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	181
1. Définition de la convention collective.....	181
2. Thèmes abordés dans la convention collective.....	181
3. Utilité de la convention collective.....	182
II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?.....	183
1. L'activité de l'entreprise.....	183
2. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	183
3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	183
4. Les mentions du contrat de travail.....	184
5. La communication aux salariés.....	184
6. La mise à disposition des représentants du personnel.....	184
7. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	185
III. Comment s'applique une convention collective ?.....	186
1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	186
2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	186
3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	187
4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	188
IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	189
1. La convention collective qui est applicable est révisée.....	189
2. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	189
3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé.....	189
4. La disparition des organisations signataires.....	189
V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?.....	191
1. Savoir chercher dans une convention collective.....	191
2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	191
3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	193
4. Comment lire les avenants de la convention collective ?.....	194
<b>Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail.....</b>	<b>196</b>
I. Décrypter votre convention collective.....	197
1. La convention collective est une source de droit du travail.....	197
2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité.....	197
3. La convention collective est souvent plus favorable.....	197
II. La rupture conventionnelle.....	198
1. Volonté réciproque de rompre le contrat.....	198
2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle.....	198
3. Faculté de rétractation.....	198
4. Homologation de la convention de rupture amiable.....	198
5. Droit au chômage.....	198
III. L'indemnisation du préavis.....	199
1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?.....	199
2. Calculer le montant de l'indemnité.....	199
3. Choisir le moment du versement.....	199
IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement.....	200
1. L'indemnité de licenciement.....	200
2. L'indemnité compensatrice de congés payés.....	200
3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis.....	200
V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD.....	201
1. Rompre un CDD pour signer un CDI.....	201
2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur.....	201
3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée.....	201
4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée.....	201
5. Les indemnités de congés payés restent dues.....	201
VI. La démission.....	202
1. La forme.....	202
2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque.....	202
3. Préavis.....	202
4. Indemnités.....	202



# Sommaire

## Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail

VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi.....	203
--	-----

# **Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Étendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.**

## **Texte de base**

### **Convention collective nationale du 1 mars 1974**

Fédération nationale des professionnels du funéraire (ex-Fédération nationale des pompes funèbres-rectificatif BO CC 2000-40).

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés des pompes funèbres CGC ;

Syndicat national des services funéraires CGT ;

Union nationale des syndicats funéraires FO.

FECTAM-CFTC (18 avril 1994) ;

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BO CC 2005-12 ;

Fédération française des pompes funèbres (FFPF), par lettre du 12 avril 2012 (BO n°2012-27).

### **Champ d'application**

#### **Article 010**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Accord du 20 mai 1998 BO Conventions collectives 98-25 étendu par arrêté du 26 octobre 1998 JORF 5 novembre 1998.

Champ d'application

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'entreprises 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.

### **Durée. Dénonciation**

#### **Article 020**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra cesser à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

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 à l'article L. 132-8 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.

## Révision

### Article 030

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 3 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.

Pour l'annexe " Salaires ", la procédure de révision est prévue pour chaque accord sous réserve de l'application de l'article L. 132-12 du code du travail qui fixe une obligation annuelle de négocier sur les salaires.

## Date d'application

### Article 040

En vigueur étendu

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.

## Publicité

### Article 050

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La présente convention fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine dans les conditions fixées aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

## Diffusion

### Article 051

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Aux termes de l'article L. 135-7, alinéa 1er 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 délégués syndicaux.

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

De plus, conformément à l'article L. 135-8 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 Ier : Droit syndical et représentation du personnel

### I. - Droit syndical

#### Chapitre Ier : Liberté syndicale et liberté d'opinion

### Article 111

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 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 8 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. A défaut d'accord, la commission nationale de conciliation sera convoquée à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai de 1 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

### *Principes généraux*

#### **Article 112.1** En vigueur étendu

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 leur condition de travailleur ou d'employeur.

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 de 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 II : " Représentation du personnel " ci-après.

### *Affichage des communications destinées au personnel*

#### **Article 112.2** En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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.

Il est toutefois rappelé, qu'en tout état de cause et en application de l'article L. 424-2 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.

Les communications syndicales doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail. Conformément à l'article L. 412-8, alinéa 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**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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

Ces publications ou tracts doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail dans le respect de l'article L. 412-8, alinéa 5, repris à l'article ci-dessus.

*Collecte des cotisations syndicales*

**Article 112.4**

**En vigueur étendu**

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

*Droit de réunion*

**Article 112.5**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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. Toutefois, en application de l'article L. 412-10 du code du travail, les sections syndicales peuvent inviter les 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.

*Congrès syndicaux*

**Article 112.6**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées 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.

*Commissions paritaires*

**Article 112.7**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 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 sur le remboursement des frais des négociateurs de la convention collective des pompes funèbres.

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.

## **II. - Représentation du personnel**

### **Chapitre Ier : Délégués du personnel**

*Champ d'application*

**Article 121.1**

**En vigueur étendu**

Le statut et le mode d'élection des délégués du personnel sont ceux prévus par la loi dans les établissements occupant plus de 10 salariés.

En outre, les dispositions légales sont précisées et complétées par les articles du présent chapitre.

*Conditions requises pour l'exercice du mandat (1)*

**Article 121.2**

**En vigueur étendu**

Ces délégués devront remplir les conditions suivantes :

- être salarié de l'entreprise ;
- y travailler depuis 1 an au moins ;
- avoir 18 ans révolus ;
- ne pas être conjoint, ascendant, descendant, frère, soeur ou allié au même degré du chef de l'entreprise ;
- ne pas avoir été déchu de ses fonctions syndicales.

(1) Dispositions légales (art. L. 423-8 du code du travail) de la loi du 9 juillet 1975 et de la loi du 28 octobre 1982.

*Nombre de délégués (1)*

**Article 121.3**

**En vigueur étendu**

Le nombre des délégués est fixé comme suit, d'après l'effectif de l'établissement :

Nombre de salariés dans l'entreprise	Nombre de délégués titulaires	Nombre de délégués suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	3	3
100 à 124	4	4
125 à 174	5	5
175 à 249	6	6
250 à 499	7	7
500 à 749	8	8
750 à 999	9	9

A partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

(1) (2) (3) Dispositions légales (art. L. 423-1 et R. 423-1 du code du travail) de la loi du 28 octobre 1982 et du décret du 8 juin 1983.

*Opérations électorales*

*Collèges électoraux*

**Article 121.4.1**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail qui prévoit que le nombre de collèges électoraux ne peut être modifié que par accord de branche ou d'entreprise, signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

Il est constitué trois collèges électoraux distincts comprenant :

- le premier : les ouvriers ;
- le deuxième : les employés administratifs, le personnel technique et la maîtrise ;
- le troisième : les cadres.

Lorsque le nombre des électeurs du deuxième ou du troisième collège est inférieur à quatre dans les établissements de 11 à 25 salariés ou inférieur à six dans les établissements de plus de 25 salariés, ces collèges sont réunis en un seul.

Les trois collèges sont réunis dans les mêmes conditions, en un seul, si le nombre additionné des électeurs des deuxième et troisième collèges est inférieur respectivement à quatre ou six suivant l'effectif total de l'établissement.

En outre, dans les établissements qui comportent plus de dix cadres de direction et d'inspection, il est constitué un quatrième collège électoral pour ces cadres.

En tout état de cause, quel que soit le nombre de délégués, il est prévu au moins un délégué par collège constitué.

Il pourra être dérogé aux dispositions précédentes quant au nombre et à la composition des collèges électoraux par accord particulier entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales.

La répartition entre les collèges des sièges des délégués prévus par la loi pour l'ensemble de l'établissement et la répartition entre les différentes catégories de personnel des sièges attribués à chaque collège se feront par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail déciderait de cette répartition.

#### **Article 121.4.2** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Les élections ont lieu à bulletin secret et au scrutin de liste à deux tours avec représentation proportionnelle selon le système de la plus forte moyenne.

Au premier tour, les électeurs ne peuvent voter que pour les candidats inscrits sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives.

Si, au premier tour, le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, un second tour de scrutin doit avoir lieu dans les 15 jours, sans qu'il y ait maintien du monopole de la présentation des listes par les organisations syndicales.

Les délégués sont élus pour 2 ans et rééligibles.

L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date.

Il est procédé à des votes séparés pour les délégués titulaires et les délégués suppléants.

Les dates et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixées pour chaque collège électoral par le chef d'établissement en accord avec les délégués sortants et les organisations syndicales intéressées. Ces heures doivent permettre à tous les salariés de voter.

Le vote doit normalement avoir lieu pendant les heures de travail. La date et les heures ainsi fixées sont annoncées au moins 8 jours francs à l'avance par un avis affiché en même temps que la liste des électeurs et la liste des éligibles.

Les réclamations concernant l'électorat et l'éligibilité sont présentées à l'employeur dans les 48 heures, en vue d'une solution amiable, l'affichage ne devenant définitif qu'après ce délai.

A compter de l'affichage définitif, le désaccord concernant l'électorat est porté devant le juge d'instance par les intéressés dans les 3 jours.

Dès que la date du scrutin a été fixée, les listes des candidats présentés, conformément à la loi, sont affichées dans le cadre réservé à l'affichage syndical.

Le scrutin a lieu dans l'établissement.

Le vote par correspondance est admis pour le personnel en déplacement ou en absence régulière.

Les bulletins de vote sont placés dans des enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, et déposés en présence des membres du bureau de vote dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable de l'établissement, déterminé en accord avec les délégués sortants ou, à défaut, les candidats.

Les bulletins, les enveloppes et l'urne sont fournis par la direction qui doit également mettre en place les isolements.

Le bureau électoral est composé des deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant ; la présidence appartient au plus âgé.

Pendant la durée de toutes les opérations et, notamment, lors de l'émargement des électeurs et du dépouillement du scrutin, un des employés du service chargé de la paie peut éventuellement être désigné par le chef de l'établissement, en accord avec les délégués sortants, et peut être adjoind au bureau avec voix consultative.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après la fin du scrutin.

Après le dépouillement, le président du bureau électoral proclame les résultats du vote, qui sont consignés dans un procès-verbal dont un exemplaire est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus et un troisième conservé par la direction ; les autres sont adressés par l'employeur aux organisations syndicales intéressées.

En cas de contestation sur la régularité de l'élection, le recours doit être introduit devant le juge d'instance par toute partie intéressée dans les 15 jours de l'élection.

*Vote par correspondance*

#### **Article 121.4.3** **En vigueur étendu**

Dans le cas de votes par correspondance prévus à l'article ci-dessus, les bulletins de vote seront remis ou adressés soit au chef d'entreprise ou d'établissement, soit

au bureau de vote, sous double enveloppe fermée, l'enveloppe intérieure ne portant aucune mention.

L'enveloppe extérieure devra mentionner au recto l'adresse du chef d'entreprise ou d'établissement et, au verso, le nom, l'adresse et la signature de l'électeur, ainsi que la mention du collège électoral auquel il appartient.

Les enveloppes d'envoi de vote par correspondance seront conservées jusqu'à l'heure du scrutin par le chef d'entreprise ou d'établissement.

Au moment du scrutin, les enveloppes sont remises au bureau de vote qui, après vérification de leur parfait état et contrôle de l'identité de l'électeur, ouvre les enveloppes extérieures et met les enveloppes intérieures dans les urnes correspondantes.

#### *Remplacement d'un délégué*

##### **Article 121.5**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Le remplacement d'un délégué titulaire qui cesse ses fonctions est organisé selon les procédures prévues à l'article L. 423-17 du code du travail.

#### *Mission des délégués*

##### **Article 121.6.1**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Les missions des délégués du personnel sont définies aux articles L. 422-1 et suivants du code du travail et comprennent notamment :

- la présentation aux employeurs de toutes les réclamations individuelles ou collectives, qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements, concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;

- la saisine de l'inspection du travail pour toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales ou réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent si ce dernier le désire.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

#### *Exercice d'un certain nombre de fonctions consultatives*

##### **Article 121.6.2**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

En application des articles L. 223-7 et L. 122-36 du code du travail, les délégués du personnel sont consultés ou émettent un avis :

- en ce qui concerne la fixation de la période des congés payés et l'ordre des départs à l'intérieur de cette période ;

- avant l'introduction ou la modification d'un règlement intérieur s'il n'existe pas de comité d'entreprise ou d'établissement.

#### *Collaboration éventuelle avec le comité d'entreprise*

##### **Article 121.6.3**

**En vigueur étendu**

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel relatives à toutes les questions de sa compétence.

En outre, les délégués participent, avec les membres du comité d'entreprise ou d'établissement, à la désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène et de sécurité.

A défaut du comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués :

- pourront présenter à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration des méthodes de travail et de l'organisation générale de l'entreprise ;

- assureront, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement.

A défaut du comité d'hygiène et de sécurité, les délégués ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et de proposer toutes mesures utiles pour prévenir les accidents ou les maladies professionnelles.

#### *Réception des délégués*

##### **Article 121.7**

**En vigueur étendu**



Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Les date et heure de réception mensuelle de l'ensemble des délégués sont affichées dans l'établissement 6 jours avant la réception.

Les délégués remettent au chef d'établissement, 2 jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Cette note doit être reproduite sur un registre des délégués par le chef d'établissement.

Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées le plus rapidement possible sur le ou les registres des délégués et, au plus tard, 6 jours après leur dépôt.

Les délégués tiennent leur(s) registre(s) à la disposition du personnel de l'établissement qui désire en prendre connaissance et de l'inspecteur du travail, ainsi que du chef d'établissement.

Les délégués sont, en outre, reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Les délégués peuvent être reçus, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, selon les questions qu'ils ont à traiter.

En application de l'article L. 424-4 du code du travail, les délégués suppléants peuvent, dans tous les cas, assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Le chef d'établissement peut se faire assister par des collaborateurs : ensemble ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

#### *Conditions d'exercice des fonctions*

#### **Article 121.8** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Le chef d'entreprise ou d'établissement est tenu de laisser aux délégués le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ces 15 heures, n'est pas compris le temps passé aux réunions avec le chef d'entreprise ou d'établissement.

Les suppléants ne bénéficient de ces facilités que dans la mesure où ils remplacent les titulaires ; le temps employé par le suppléant doit être imputé sur les 15 heures octroyées au titulaire. Toutefois, le temps passé par les suppléants dans des réunions avec le chef d'entreprise ou d'établissement est indemnisé dans les mêmes conditions que pour les titulaires.

Les délégués ne pourront utiliser les heures mises à leur disposition qu'à l'exercice régulier de leurs fonctions, c'est-à-dire pour l'accomplissement des tâches entrant dans le cadre strict de leurs attributions concernant la représentation des intérêts individuels ou collectifs du personnel de l'entreprise, telles qu'elles ont été définies par la loi.

Dans l'exercice de leurs fonctions, et afin de s'efforcer de n'apporter aucune gêne au bon fonctionnement des services, les délégués doivent informer leur chef de service de leurs absences éventuelles suffisamment à l'avance - sauf cas d'urgence - pour que le service ne soit pas perturbé.

Le délégué n'a pas à communiquer au chef d'entreprise ou d'établissement le motif de son absence, étant rappelé que les heures dont il réclame le paiement doivent être effectivement employées à des activités se rattachant à sa mission.

Le temps accordé pour l'exercice des fonctions de délégué, dans la limite du crédit d'heures mensuel, est rémunéré comme temps de travail dans les mêmes conditions que si le délégué avait été effectivement présent à son poste.

Conformément à la jurisprudence, si les nécessités du mandat imposent de prendre des heures de délégations en dehors de l'horaire normal de travail, celles-ci sont payées comme des heures supplémentaires.

#### *Garantie statutaire d'emploi*

#### **Article 121.9** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

En application de l'article L. 425-1 du code du travail, tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14.

Lorsqu'un délégué du personnel est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du 2e alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

La durée fixée au 4e alinéa est également de 6 mois, pour les candidats au premier comme au second tour, aux fonctions de délégués du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de 6 mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de 6 mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Cette procédure est également applicable aux délégués du personnel institués par voie conventionnelle.

En cas de redressement judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

## Chapitre II : Comités d'entreprise

*Champ d'application*

### Article 122.1 En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est constitué dans toute entreprise d'au moins 50 salariés.

Des comités d'établissement sont créés dans les entreprises comportant des établissements distincts d'au moins 50 salariés. La composition et le fonctionnement de ces comités d'établissement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

*Conditions requises pour l'exercice du mandat*

### Article 122.2 En vigueur étendu

Les conditions requises pour l'exercice du mandat sont les mêmes que pour les délégués du personnel.

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

### Article 122.3 En vigueur étendu

Le nombre légal des membres des comités d'entreprise ou d'établissement est le suivant :

Nombre de salariés dans l'entreprise	Membres titulaires	Membres suppléants
50 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 399	5	5
400 à 749	6	6
750 à 999	7	7
1 000 à 1 999	8	8
2 000 à 2 999	9	9
3 000 à 3 999	10	10
4 000 à 4 999	11	11
5 000 à 7 499	12	12
7 500 à 9 999	13	13
10 000 et plus	15	15

Dispositions légales (art. L. 433-1 et R. 433-1 du code du travail) de la loi du 9 juillet 1984 et du décret du 8 juin 1983.

*Collèges électoraux*

### Article 122.4.1 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Sous réserve de l'application de l'article L. 433-2 du code du travail qui prévoit que le nombre de collèges électoraux ne peut être modifié que par accord de branche ou d'entreprise, signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise il est constitué trois collèges électoraux distincts, à savoir :

- les ouvriers ;
- les employés administratifs, le personnel technique et la maîtrise ;
- les cadres.

Lorsque le nombre des électeurs des deuxième et troisième collèges est inférieur à dix, ces deux collèges sont réunis en un seul.

Les trois collèges sont réunis dans les mêmes conditions en un seul si le nombre total des électeurs des deuxième et troisième collèges est inférieur à six.

En tout état de cause, le collège électoral le plus nombreux aura, au minimum, droit à deux membres titulaires et à deux membres suppléants.

#### *Modalités de désignation*

##### **Article 122.4.2**

**En vigueur étendu**

Les modalités de désignation sont les mêmes qu'en ce qui concerne les délégués du personnel.

Les délégués sont élus pour 2 ans et rééligibles.

#### *Comité central d'entreprise*

##### **Article 122.5**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Dans les entreprises comportant des comités d'établissement, le comité central d'entreprise sera composé des délégués élus des comités d'établissement à raison de un ou deux délégués et un nombre égal de suppléants pour chaque établissement, sans que le nombre total des membres titulaires puisse excéder vingt.

Toutefois, des accords particuliers pourront être conclus entre la direction et les organisations syndicales représentatives d'une entreprise pour fixer les modalités complémentaires propres à l'entreprise qui seraient nécessaires pour assurer la représentation de l'ensemble du personnel au comité central d'entreprise.

Dans les entreprises comportant plus de 500 salariés et comptant plus de dix cadres de direction et d'inspection, il est constitué un collège électoral particulier pour ces cadres. Il est précisé que la représentation de ce collège s'ajoutera au nombre légal des membres du comité, rappelé à l'article 122.3 ci-dessus.

Le comité central se réunit au siège de l'entreprise.

Pour la première fois, il doit être convoqué par son président dans les 6 mois, au plus tard, qui suivent la date des élections. A cette première réunion, il élit son secrétaire, les membres du bureau et des différentes commissions.

Le comité central se réunit ensuite au moins une fois tous les 6 mois sur convocation de son président et du secrétaire.

#### *Attributions*

##### **Article 122.6**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Les attributions du comité d'entreprise s'exercent dans le respect des articles L. 432-1 et suivants du code du travail qui attribuent un pouvoir consultatif et une obligation d'information du comité d'entreprise, notamment dans les domaines suivants :

- sur le plan professionnel, le comité fonctionne comme un organisme de consultation et de coopération ;
- sur le plan économique, le comité a des attributions consultatives notamment sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, les réductions d'effectifs, les modifications économiques ou juridiques de l'entreprise, la politique de développement et de recherche technologique, la formation, les conditions de travail, la durée et l'aménagement du temps de travail, les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;
- sur le plan des activités sociales et culturelles qui lui sont attribuées, le comité a des pouvoirs de gestion consacrés par l'octroi de la personnalité civile et de moyens financiers.

Il intervient dans la conclusion et l'application des accords relatifs à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

#### *Fonctionnement du comité*

##### **Article 122.7**

**En vigueur étendu**

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, le cas échéant, le comité central d'entreprise fonctionnera dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

#### *Conditions d'exercice des fonctions*

##### **Article 122.8**

##### **En vigueur étendu**

En dehors du temps passé aux séances du comité, il est mis à la disposition des membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement un crédit rémunéré de 20 heures par mois. Ce crédit peut être reporté sur les suppléants lorsqu'ils remplacent les titulaires.

Ce crédit est attribué mensuellement et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

Les membres du comité ne peuvent utiliser les heures mises à leur disposition que pour l'accomplissement des tâches entrant dans leurs attributions, c'est-à-dire se rapportant aux conditions collectives d'emploi, de travail, de vie du personnel ou à la gestion des oeuvres sociales.

Les règles applicables aux délégués du personnel en matière de contrôle de l'utilisation de ce crédit d'heures s'appliquent également aux membres des comités d'entreprise, d'établissement ou du comité central d'entreprise.

Il en est de même pour les conditions de rémunération des heures de délégation.

#### *Garantie statutaire d'emploi*

##### **Article 122.9**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

En application de l'article L. 436-1 du code du travail, tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise pendant les 6 premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution. Cette durée est ramenée à 3 mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de 3 mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par l'article L. 122-14.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 122-12, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de 3 mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Cette procédure est également applicable aux membres des comités institués par voie conventionnelle.

En cas de redressement judiciaire, tout licenciement d'un salarié mentionné aux précédents alinéas est soumis à la procédure définie au présent article.

### **Chapitre III : Représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement**

#### *Champ d'application*

##### **Article 123.1**

##### **En vigueur étendu**

En application de la loi, dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant au comité d'entreprise ou d'établissement qui assiste aux séances avec voix consultative.

#### *Conditions requises pour l'exercice du mandat*

##### **Article 123.2**

##### **En vigueur étendu**

Les conditions requises sont les mêmes que celles concernant les membres des comités d'entreprise : le représentant syndical doit être membre du personnel de

l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

#### *Modalités de désignation*

##### **Article 123.3** **En vigueur étendu**

L'organisation syndicale doit porter à la connaissance de l'employeur, soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et communiquer simultanément à l'inspection du travail les nom et prénom du représentant qu'elle désigne.

Dans les entreprises qui comportent un comité central d'entreprise, chaque organisation syndicale peut désigner un représentant au comité central.

#### *Attributions*

##### **Article 123.4** **En vigueur étendu**

Ce représentant participe aux mêmes activités que les membres élus du comité à cette différence qu'il n'a que voix consultative.

Il bénéficie des mêmes conditions d'exercice des fonctions que les membres du comité d'entreprise telles qu'elles sont prévues à l'article 122.8.

#### *Garantie statutaire d'emploi*

##### **Article 123.6** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La législation assure aux représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement une protection sociale de licenciement.

La procédure relative au licenciement envisagé d'un représentant syndical est prévue à l'article L. 436-1 du code du travail et est identique à celle concernant les membres titulaires ou suppléants du comité d'entreprise.

De plus, la procédure applicable au licenciement des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis 2 ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions, lors du renouvellement du comité, est identique à celle prévue pour le licenciement des anciens membres des comités d'entreprise.

### **Chapitre IV : Section syndicale**

#### *Champ d'application*

##### **Article 124.1** **En vigueur étendu**

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.

#### *Conditions requises pour l'exercice du mandat*

##### **Article 124.2** **En vigueur étendu**

Les délégués syndicaux doivent :

- avoir 18 ans accomplis ;
- travailler depuis au moins 1 an dans l'entreprise (délai réduit à 4 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.

#### *Désignation des délégués syndicaux*

##### **Article 124.3** **En vigueur étendu**

Chaque syndicat représentatif doit porter à la connaissance de l'employeur, soit par lettre remise contre récépissé, soit par lettre recommandée 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.

*Nombre des délégués syndicaux*

**Article 124.4**

**En vigueur étendu**

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

Nombre de salariés	Nombre de délégués
50 à 500	1
501 à 1 000	2
1 001 à 1 500	3
1 501 à 2 000	4
2 001 à 2 500	5
2 501 à 3 000	6
3 001 à 3 500	7
3 501 à 4 000	8
4 001 à 4 500	9
4 501 à 5 000	10
etc...	

Selon le nombre de succursales et bureaux

Nombre de salariés	Nombre de délégués
150 à 250	1
251 à 400	2
plus de 400	3

*Crédit d'heures*

**Article 124.5**

**En vigueur étendu**

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.

*Garantie statutaire d'emploi*

**Article 124.6**

**En vigueur étendu**

Les délégués syndicaux bénéficient des garanties prévues par le code du travail.

**Chapitre V : Dispositions communes**

*Cumul des mandats*

**Article 125.1**

**En vigueur étendu**

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**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 de l'article L. 212-4-2, en application de l'article R. 212-1 du code du travail.

**Titre II : Contrat individuel de travail**

**I. - Formation du contrat de travail**

**Définition des catégories de personnel**

**Article 210**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 2 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

**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**

Est considéré comme tel, conformément à l'article L. 212.4.2 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.

Cette catégorie de personnel bénéficiera des dispositions légales relatives à la mensualisation et, éventuellement, de clauses plus favorables de la présente convention lorsqu'elles le prévoient expressément.

**Embauchage**

**Article 211**

[En vigueur étendu](#)

Il est fait application de l'article L. 122-4-5 du code du travail, qui prévoit notamment qu'il est interdit de refuser d'embaucher une personne en raison de ses moeurs 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.).

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.

**Visite médicale**

**Article 212**

[En vigueur étendu](#)

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.

**Règles de déontologie**

**Article 213**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 4 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

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.

## Période d'essai, stage

### Article 214 En vigueur étendu

#### Article 214.1

##### Période d'essai

L'embauche est effectuée à l'essai pour une durée de :

- 3 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 ;

- 4 mois pour les cadres.

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.

La période d'essai peut être renouvelée, d'un commun accord, pour une durée au maximum égale à la durée prévue au 1er alinéa du présent article. A l'issue de la période de renouvellement, le salarié sera embauché définitivement ou il sera mis fin définitivement au contrat de travail.

A 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.

#### Article 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.

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

### Article 215 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 7 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

Sauf dispositions légales plus favorables, l'ancienneté de 1 an requise pour l'application de certains droits conventionnels s'apprécie au premier jour du mois civil suivant l'embauche à l'essai. (1)

Si l'embauche du salarié coïncide avec le premier jour du mois civil, l'ancienneté s'apprécie (1) au premier jour de l'embauche.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires à l'article L. 122-14-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc. 17 mars 1998, Bull. civ. V n° 143) (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

## II - Rupture du contrat de travail

### Chapitre 1er : Procédures de résiliation du contrat de travail

#### *Résiliation du contrat de travail*

### Article 221.1 En vigueur étendu

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.



*Démission du salarié*

**Article 221.2**  
**En vigueur étendu**

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 lettre recommandée.

*Licenciement*

**Article 221.3**  
**En vigueur étendu**

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.

*Phase préalable au licenciement*

**Article 221.4**  
**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 5 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'Etat 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 1er 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 2 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 au 2e et 6e alinéas ci-dessus expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La procédure de licenciement est complémentairement fixée par les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les dispositions des alinéas qui précèdent ne sont pas applicables en cas de licenciement pour motif économique de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise.

*Continuation du contrat de travail*

**Article 221.5**  
**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 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**

*Durée du préavis*

**Article 222.2**  
**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

A. - Du 3e au 6e mois d'ancienneté

Passée la période d'essai, la durée du préavis dû par l'employeur est fixée à 2 semaines.

B. - Du 6e mois jusqu'à 2 ans d'ancienneté

La durée du préavis dû par l'employeur est de 1 mois.

C. - Plus de 2 ans d'ancienneté

La durée du préavis dû par l'employeur est de 2 mois.

D. - Cas particuliers

Personnel cadre classé en niveaux 5, 6 et 7 de la classification du 25 avril 1996 : 3 mois à partir de 1 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 de 1 mois supplémentaire de préavis.

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

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

**Article 222.3**

Remplacé

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006. (remplacé par l'article 222.2, du fait de la suppression de la notion de confirmation dans l'emploi).

*Faute grave du salarié*

**Article 222.4**

En vigueur étendu

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.

*Durée du préavis dû par le personnel*

**Article 222.5**

En vigueur étendu

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.

*Heures d'absence pour recherche d'emploi*

**Article 222.6**

En vigueur 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 1 h 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.

*Inobservation du délai-congé*

**Article 222.7**

En vigueur étendu

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 3 derniers mois, augmenté de la moyenne des éléments variables perçus pendant les 12 derniers mois.

**Article 222.8**

En vigueur étendu

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 3 et 6 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.

*Cessation de l'entreprise*

**Article 222.9**

En vigueur étendu

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.

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

**Article 222.10**

En vigueur étendu

Le personnel astreint à respecter une clause de non-concurrence bénéficiera de 1 mois supplémentaire de préavis.

*Cas particulier du personnel logé*

**Article 222.11**

En vigueur étendu

Le personnel bénéficiant d'un logement de fonction, licencié par l'employeur, bénéficiera d'un délai de 1 mois à compter de la date d'expiration du délai-congé pour libérer le logement de fonction.

**Chapitre III : Indemnités de licenciement**

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

**Article 223.1**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

(supprimé)

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

**Article 223.2**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

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 salaire.

2° Personnel cadre et assimilé :

- 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 : 40 % 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 12 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 3 derniers mois précédant la date du licenciement, augmenté du 1/12 des rémunérations variables concernant les 12 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.

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

**Article 223.3**

**En vigueur étendu**

Abrogé par Avenant du 23 juin 2004 art. 2 BO conventions collectives 2004-31 étendu par arrêté du 22 octobre 2004 JORF 5 novembre 2004.

(supprimé)

*Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans*

**Article 223.4**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 9 juin 1993 BO Conventions collectives 93-13 bis étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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.

*Faute grave*

**Article 223.5**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 23 juin 2004 art. 3 BO conventions collectives 2004-31 étendu par arrêté du 22 octobre 2004 JORF 5 novembre 2004.

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

**Chapitre IV : Retraite**

*Départ en retraite à l'initiative du salarié*

**Article 224.1.1**

**En vigueur étendu**

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.

Le salarié doit prévenir son employeur, par lettre, en respectant le délai prévu à l'article 222.2 ci-dessus.

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

**Article 224.1.2**

**En vigueur étendu**

A 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 6 mois à partir de la date de l'entretien, délai porté à 9 mois pour le salarié bénéficiant d'un logement de fonction à titre accessoire à son contrat de travail.

*Indemnité de départ en retraite*

**Article 224.2**

**En vigueur étendu**

## 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 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/15 de mois par année au-delà de 10 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 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15 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 12 derniers mois complets précédant le départ à la retraite. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 1237-2 du code du travail. (Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois complets précédant le départ à la retraite.

(Bocc n° 2008/44)

Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 1237-2 du code du travail.

### Article 224.3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 juin 1993 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 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

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 juin 1993 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

L'indemnité de départ à la 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.

## *Régime complémentaire de retraite*

### Article 224.5

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 9 juin 1993 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

#### 1° Affiliation

Les entreprises devront adhérer à une institution de retraites agréée par l'Union nationale des institutions de retraites des salariés (UNIRS).

Toutefois, les entreprises qui ont adhéré à un régime de retraite de salariés affilié à l'ARRCO, mais indépendant de l'UNIRS, 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'UNIRS.

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 (RSRS) 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 2 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'UNIRS sur la base de la cotisation maximale de 4 % et au régime supplémentaire de retraite des salariés (RSRS), également sur la base d'une cotisation de 4 %.

Pour les salariés non inscrits au régime de retraite des cadres, les cotisations seront calculées sur la rémunération définie par l'article 10 du règlement de l'UNIRS.

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, paragraphe 1, du règlement de l'UNIRS 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 3 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.

#### *Catégories professionnelles relevant du régime de l'AGIRC*

##### **Article 224.6** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 28 juin 1996 entrée en vigueur soumise à extension BO conventions collectives 96-29, étendu par arrêté du 9 décembre 1996 JORF 19 décembre 1996.

#### 1. Affiliations à compter du 1er 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 1er juillet 1996. Clause de sauvegarde

Les agents qui pourraient avoir été affiliés à l'AGIRC antérieurement au 1er 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**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 23 juin 2004 art. 2 BO conventions collectives 2004-31 étendu par arrêté du 22 octobre 2004 JORF 5 novembre 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 de 1 an d'ancienneté, le montant de l'indemnité de non-concurrence sera égal à 1/10 de mois pour les agents dont le contrat est rompu avant la fin de la 1re année ;

- pour le personnel dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure ou égale 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 produit ses effets. Par accord entre les parties, cette indemnité peut toutefois être versée en une seule fois, le 1er 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**

##### **I. - Durée du travail**

###### **Durée normale du travail**

##### **Article 311** **En vigueur étendu**

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, de maîtrise, administratif, technique et cadre.

#### **Jours fériés**

##### **Article 312**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

Pour le personnel ayant 1 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.

Il en sera de même pour les agents ayant moins de 1 an d'ancienneté, sous réserve qu'ils aient effectivement travaillé le dernier jour de travail précédant 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 1/30 du salaire mensuel prévu au 1er ou 2e alinéa de l'article 313.2.

#### **Mensualisation**

##### **Article 313**

**En vigueur étendu**

###### 313.1. Personnel à temps complet

313.1.1. Le personnel travaillant à temps complet bénéficiera de la mensualisation à compter de sa date d'entrée dans l'entreprise.

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

###### 313.2. Personnel à temps partiel

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

A 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 prorata, lorsqu'elle sera inférieure à celle-ci.

###### 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 1/30 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 " jour d'absence " toute journée d'absence dans 1 mois, qu'elle corresponde à 1 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-paiement d'heures effectivement travaillées.

###### 313.4. Salaire mensualisé

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

Par dérogation aux dispositions de l'article 311, 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.

## Heures supplémentaires

### Article 314 En vigueur étendu

#### 314.1. Majorations de salaire

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

314.1.1. Le décompte des heures supplémentaires, hors modulation, s'effectuant à la semaine, les heures supplémentaires ne devront pas être décomptées pour 1 seule journée de travail, mais dans le cadre de la semaine complète, même si cette semaine chevauche sur 2 mois.

314.1.2. Etant 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.

#### 314.2. Contingent libre annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail (1) 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.

#### 314.3. Contingent d'heures supplémentaires soumis à autorisation

A 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.

#### 314.4. Limites maximales

Les contingents d'heures supplémentaires résultant des articles 314.2 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.

#### 314.5. Repos compensateur

Conformément à l'article L. 212-5-1 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 20 salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au 1er alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui prévoit l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

## Travaux de nuit

### Article 315.1 En vigueur étendu

#### 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 En vigueur étendu

#### Travail de nuit

##### 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.



### 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 3 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.

### 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 heures et 6 heures, au prorata 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.

### 315.2.4. Durées maximales hebdomadaires et journalières

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 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.

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 du code du travail. Ce repos ne sera pas rémunéré mais ne doit pas entraîner de réduction de rémunération.

#### Durée hebdomadaire

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 à l'article L. 213-3, dans la limite de 44 heures par semaine.

### 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 oeuvre tous les moyens dont il dispose pour permettre aux salariés de bénéficier effectivement de ce temps de pause.

### 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.

### 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.

### 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 à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour donner une réponse motivée au salarié.

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.

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.

315.2.11. 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.

#### **Horaire de travail**

##### **Article 316** En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 cela 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 4 ou 5 jours, voire sur 5 jours et demi.

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. 212-8 et suivants 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 2, 3 ou 4 semaines en fonction d'horaires individualisés ou par équipes permettant d'accorder des repos hebdomadaires de 2, voire de 3 jours consécutifs ; dans ce cas, elle pourra s'accomplir selon les cycles, sur 4, 5 ou 6 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 2<sup>e</sup> 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 314.2.

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

#### **Repos hebdomadaire**

##### **Article 317** En vigueur étendu

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 6 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.

#### **Travail des jours fériés**

##### **Article 318**

###### **En vigueur étendu**

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.

#### **Récupération des heures supplémentaires**

##### **Article 319**

###### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 14 janvier 2004 BO conventions collectives 2004-6 étendu par arrêté du 4 juin 2004 JORF 15 juin 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.

#### **Permanence, service de garde**

##### **Article 320**

###### **En vigueur étendu**

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 paiement 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 paiement 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.

## **II. Salaires. Titre réservé**

### **III. Congés**

#### **Chapitre Ier. Congés payés**

#### *Durée*

#### **Article 331.1**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

En application des dispositions des articles L. 223-2 et suivants du code du travail, la durée normale du congé payé des salariés est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée. En application de l'article L. 223-4 du code du travail, la durée des congés se décompte par période de 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 1er juin de chaque année. En règle générale, les congés payés sont échelonnés au cours de la période qui s'étend du 1er mai au 31 octobre.

Le congé devra, en principe, commencer un dimanche ou un jour férié sauf raisons de service qui seront appréciées par la direction des entreprises.

Conformément à l'article L. 223-7 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 délégués 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 et, en tout état de cause, 3 mois au moins avant le début de la période de vacances.

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.

#### *Fractionnement*

#### **Article 331.2**

##### **En vigueur étendu**

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé principal doit être pris dans la limite d'au moins 12 jours ouvrables entre le 1er 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 1er 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 un 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 des jours supplémentaires de fractionnement, même s'ils sont pris hors de la période du 1er mai au 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.

#### *Périodes assimilées au temps de travail effectif*

#### **Article 331.3**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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 de 1 an pendant lequel l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ;
- c) Les périodes de repos des femmes en couches telles qu'elles sont définies à l'article L. 122-26 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) Le repos compensateur (art. L. 212-5-1 du code du travail) ;
- i) Le congé de formation (art. L. 931-7 du code du travail) ;
- j) Le temps passé hors de l'entreprise par les conseillers prud'homaux du collège salariés (art. L. 514-1 du code du travail) ;
- k) Le temps passé par les salariés qui exercent une activité d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales (art. L. 516-4 du code du travail) ;

- l) Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (art. L. 225-8 du code du travail) ;
- m) Le temps passé hors de l'entreprise par le conseiller du salarié (art. L. 122-14-15 du code du travail) ;
- n) La maladie professionnelle (art. L. 223-4 du code du travail).

#### *Ancienneté*

#### **Article 331.4** **En vigueur étendu**

Le personnel comptant au 1er juin 10 ans de présence dans l'entreprise a droit à 2 jours ouvrables complémentaires, 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.

#### *Indemnité de congés payés*

#### **Article 331.5** **En vigueur étendu**

L'indemnité afférente aux congés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er 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 confondus.

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 seront calculées en partant de l'indemnité de congés payés légale à raison de 1/30 de cette indemnité par jour ouvrable de congés complémentaires et supplémentaires.

#### *Maladie pendant les congés*

#### **Article 331.6** **En vigueur étendu**

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.

#### *Dispositions particulières*

#### **Article 331.7** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Les femmes salariées de moins de 21 ans et ayant un enfant à charge bénéficieront des dispositions de l'article L. 223-5 du code du travail.

## **Chapitre II. Congés spéciaux**

### *Congés spéciaux*

#### **Article 332** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

332.1. Personnel ayant moins de 1 an d'ancienneté

Ce personnel bénéficiera, sur justification :

- a) Dès l'embauche :
  - mariage du salarié : 4 jours ouvrables ;
  - naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;

- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvrable.

b) Après 3 mois d'ancienneté :

- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvrable ;

- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.

332.2. Personnel ayant 1 an d'ancienneté et plus

Ce personnel bénéficiera, sur justification, des congés familiaux prévus ci-dessous :

a) Naissance d'un enfant du salarié (conformément au code de la sécurité sociale) sans condition d'ancienneté ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;

b) Mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;

- mariage d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

c) Décès du conjoint : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant du salarié ou de son conjoint : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables.

d) Déménagement en cas de mutation : 2 jours ouvrables.

La durée des congés ci-dessus sera majorée d'un jour ouvrable lorsque le déplacement nécessité par le décès ou le déménagement sera supérieur à 500 kilomètres aller.

e) Décès d'un oncle ou d'une tante du salarié ou du conjoint : 1 jour ouvrable ;

f) Baptême ou première communion (profession de foi) d'un enfant du salarié lorsqu'il correspond à un jour normalement travaillé : 1 jour ouvrable ;

g) Déménagement autre que le cas de mutation : 1 jour ouvrable ;

h) 1° Maladie d'un enfant de moins de 14 ans (pour la mère ou le père) dans la limite de 5 jours par an.

Maladie du conjoint nécessitant une immobilisation au domicile ou l'hospitalisation dans un établissement public ou privé dans la limite de 3 jours par an.

2°-Maladie d'un enfant de moins de 16 ans (pour la mère ou pour le père) : un congé sans solde - non payé - d'une durée maximale de 15 jours par an pourra être demandé en sus des 5 jours.

Les absences pour les cas ci-dessus pourront être limitées, d'un commun accord, à des périodes de 1 demi-journée. Elles devront être justifiées par la présentation d'un certificat médical.

i) 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.

332.3. Jours d'absence n'entraînant pas de réduction de rémunération

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.

## **IV. Absence**

### **Absence**

#### **Article 341.0**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 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 24 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 48 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 3 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 Ier : Maladie, accident de travail, maladie professionnelle**

### *Maladie*

#### **Article 341.1**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Les absences résultant de maladies ou d'accidents autres que les accidents de 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 48 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.

### *Accident de travail*

#### **Article 341.2**

##### **En vigueur étendu**

En application du code de la sécurité sociale, la victime d'un accident de travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 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.

### *Visite de reprise*

#### **Article 341.3**

##### **En vigueur étendu**

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.

### *Garanties de salaire*

#### **Article 341.4**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 21 avril 2006 art. 8 BO conventions collectives 2006-20 étendu par arrêté du 14 décembre 2006 JORF 29 décembre 2006.

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, d'accident ou d'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 de l'un des pays de la Communauté économique européenne.

341.4.1. (supprimé)

341.4.2. Personnel ayant 1 an d'ancienneté et plus

1. Prestations en espèces

Le personnel ayant 1 an d'ancienneté et plus percevra :

- une indemnisation principale pendant les 30 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 341.4.1.

#### 341.4.3. 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 paie (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 1er jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet - et à compter du 1er jour d'absence dans les autres cas.

Pour le personnel visé à l'article 341.4.2, le délai de carence ne sera pas appliqué en cas de maternité et pourra, éventuellement, être réduit sans pouvoir être inférieur à 3 jours.

#### *Rupture du contrat de travail*

##### **Article 341.5** **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Cas particulier des maladies, accidents ou accidents de trajet

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ou accident de 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 6 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 salaire 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 6 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.

Les dispositions du présent article prévues en a et en b ci-dessus s'appliquent dans le respect de l'article L. 122-14-3 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.

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

##### **Article 341.6** **En vigueur étendu**

1° 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 de l'article L. 122-32-2 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.

#### *Priorité de réembauchage*

##### **Article 341.7**

###### **En vigueur étendu**

1° Lorsque le contrat de travail aura été rompu pour l'un des motifs prévus aux articles précédents, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 1 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**

###### **En vigueur étendu**

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 salaire prévues à l'article 341.4 ci-dessus.

#### **Chapitre II : Services militaires**

##### **Article 342.1**

###### **En vigueur étendu**

Conformément aux dispositions légales, l'appel, le rappel ou le maintien sous les drapeaux ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

##### **Article 342.2**

###### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La journée du conseil de révision, ainsi que les journées de préorientation militaires - dans la limite du temps réellement perdu - seront payées aux jeunes travailleurs sous réserve qu'ils aient 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise sur la base de la rémunération mensuelle garantie de chaque intéressé.

##### **Article 342.3**

###### **En vigueur étendu**

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée, en France, par la loi sur le recrutement.

##### **Article 342.4**

###### **En vigueur étendu**

Les agents comptant 1 an d'ancienneté, lors de leur appel sous les drapeaux, percevront à l'occasion de la fin de l'année une indemnité égale aux étrennes qu'ils auraient perçues s'ils étaient présents dans l'entreprise.

##### **Article 342.5**

###### **En vigueur étendu**

Les agents comptant 1 an d'ancienneté lors de leur appel sous les drapeaux - qui ont un ou plusieurs enfants à charge ou sont soutiens de famille - percevront pendant la durée légale du service national, en France, une indemnité mensuelle égale au tiers de la rémunération mensuelle garantie, sous réserve qu'ils s'engagent à :

- soit reprendre, à l'expiration de leur service national, leur emploi dans l'entreprise pour une durée d'au moins 1 an ;
- soit rembourser à l'entreprise la totalité des indemnités qui leur auraient été ainsi versées pendant la durée de leur absence.

#### **Article 342.6**

En vigueur étendu

Les agents libérés du service national devront prévenir leur employeur de leur intention de reprendre leur emploi lorsqu'ils ont connaissance de la date de leur libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. A défaut, ils seront considérés comme ayant mis fin à leur contrat de travail.

#### **Article 342.7**

En vigueur étendu

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat de travail ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis augmentée, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

#### **Article 342.8**

En vigueur étendu

Pendant la durée de l'appel sous les drapeaux, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'entreprise : il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis augmentée, éventuellement, de l'indemnité de licenciement.

#### **Article 342.9**

En vigueur étendu

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires - et non provoquées par l'intéressé -, les salaires seront dus, déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

## **VI. Travail des femmes**

### **Chapitre Ier. Travail des femmes**

#### **Article 361.1**

En vigueur étendu

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).

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

### **Chapitre II. Maternité**

#### **Article 362.1 (1)**

En vigueur étendu

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 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 8 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.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice de l'article L. 122-26 du code du travail qui, dans certaines hypothèses, prévoit des durées d'arrêt de travail plus longues.

(1) Le congé pathologique peut être de 14 semaines après l'accouchement et la période de suspension peut être portée à 16 semaines (art. L. 122-26 de la loi du 12 juillet 1978).

*(1) Le congé pathologique peut être de 14 semaines après l'accouchement et la période de suspension peut être portée à 16 semaines (art. L. 122-26 de la loi du 12 juillet 1978).*

#### **Article 362.2**

En vigueur étendu

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 de maternité.

### **Article 362.3**

[En vigueur étendu](#)

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 1 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**

[En vigueur étendu](#)

A partir du 4<sup>e</sup> mois de la grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction de la durée du travail de 1 demi-heure par jour sans diminution de salaire. A partir du 6<sup>e</sup> 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.

#### *Congé parental d'éducation*

### **Article 362.5**

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Le congé parental d'éducation s'exerce conformément aux dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

## **VII. Travail des jeunes**

### **Article 371**

[En vigueur étendu](#)

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 : " A 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 3 mois, à examen médical.

#### **Avantages acquis**

### **Article 900**

[En vigueur étendu](#)

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**

### **Sous-titre Ier. Interprétation de la convention collective**

#### **Commission paritaire d'interprétation de la convention collective**

### **Article 410**

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant du 31 janvier 2005 art. 3 BO conventions collectives 2005-9 étendu par arrêté du 20 juillet 2005 JORF 30 juillet 2005.

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

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

#### Article 420

##### En vigueur étendu

Créé par Avenant du 31 janvier 2005 art. 5 BO conventions collectives 2005-9 étendu par arrêté du 20 juillet 2005 JORF 30 juillet 2005.  
Article 420.1

#### Objet

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle - ci-dessous dénommée la 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.

#### Article 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.

#### Article 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 des 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.

#### Article 420.4

##### Fonctionnement

La CPNEFP se réunit au moins deux 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 8 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.

#### **Instance paritaire de la section professionnelle de l'OPCIB**

##### **Article 421**

**En vigueur étendu**

Créé par Avenant du 31 janvier 2005 art. 6 BO conventions collectives 2005-9 étendu par arrêté du 20 juillet 2005 JORF 30 juillet 2005.

Article 421.1

Mission et attribution

Les missions et attributions de la section professionnelle paritaire sont les suivantes :

1. Suivre les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle et de l'évolution de carrière ;
5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, des contributions visées ci-dessus ;
7. Définir, en liaison avec la CPNEFP, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCIB ;
8. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en liaison avec la CPNEFP, les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre de leurs contributions ;
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

Article 421.2

Composition

Deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Un nombre égal de représentants des fédérations patronales signataires de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Un bureau composé d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier et d'un trésorier adjoint est constitué en son sein.

Article 421.3

Rôle des représentants du personnel

Une commission de formation est constituée dans les entreprises conformément à la réglementation en vigueur.

#### **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

##### **Article 422**

**En vigueur étendu**

Créé par Avenant du 31 janvier 2005 art. 7 BO conventions collectives 2005-9 étendu par arrêté du 20 juillet 2005 JORF 30 juillet 2005.

Article 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.

A 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 ;
- la réalisation et publication du rapport annuel de la branche prévu à l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 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 (1).

La CPNEFP de la branche assurera le rôle de comité de pilotage de l'observatoire. A ce titre, elle est chargée d'orienter les travaux de cet observatoire, d'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.

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2005 :

(1) Le premier alinéa de l'article 422.2 (Fonctionnement et financement), tel que modifié par l'article 7 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications), est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail et de l'arrêté ministériel du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005.

*NOTA : Arrêté du 20 juillet 2005 :*

*Le premier alinéa de l'article 422-2 (Fonctionnement et financement), tel que modifié par l'article 7 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications), est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail et de l'arrêté ministériel du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005.*

## **Titre V. Conditions particulières du personnel technique**

### **I. Mutations dans les entreprises à succursales multiples**

#### **Article 510** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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.

512.2. Suspension de la clause de mutation

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

Dans le délai de 1 mois suivant cette demande, l'employeur fera connaître s'il l'accepte ou, dans le cas inverse, les raisons de son refus :

512.2.1. En cas d'acceptation de l'employeur :

512.2.1.1. 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.

512.2.1.2. 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.

512.2.2. 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.

#### **Proposition de mutation**

##### **Article 513**

**En vigueur étendu**

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, 1 mois au 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**

**En vigueur étendu**

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 15 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 15 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 15 jours sans réponse, l'agent sera considéré comme ayant rompu son contrat de travail. Cette indication devra figurer dans la lettre recommandée.

#### **Refus de mutation**

##### **Article 515**

**En vigueur étendu**

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 l'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.

#### **Cas des entreprises comptant plus de 200 salariés**

##### **Article 516**

**En vigueur étendu**

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 15 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 quatre personnes, à savoir :

- deux membres désignés par l'employeur ;
- deux membres du personnel de l'entreprise, choisis par l'agent sur une liste mentionnant six 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.

#### **Intervention des autorités concédantes**

##### **Article 517**

##### **En vigueur étendu**

En cas de demande de révocation, de mutation ou de remplacement d'un agent émanant des autorités concédantes, l'employeur pourra :

- soit engager la procédure de licenciement en fonction des motifs invoqués par l'autorité concédante ;
- soit rechercher une mutation de l'agent et, dans ce cas, il devra engager la procédure prévue aux articles 513 et suivants.

#### **Frais de déménagement**

##### **Article 518**

##### **En vigueur étendu**

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.

## **II. Travail des conjoints**

### **Liberté du travail du conjoint**

##### **Article 521**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 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 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 lié à l'entreprise par un contrat de travail.

### **Travail du conjoint**

##### **Article 522**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994 rectificatif BO conventions collectives 95-9.

Si le conjoint du salarié souhaite être engagé par l'employeur de celui-ci, il lui adressera 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.

522.1. Cas de mutation de l'agent

522.1.1. Le conjoint a déjà un contrat de travail avec l'entreprise :

La procédure de la mutation doit être, conformément aux dispositions du titre V, sous-titre II " 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.

522.1.2. 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 II " Mutations ", et, simultanément, les conditions du contrat de travail proposé à l'épouse 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.

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.

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.

#### **Mode de rémunération**

##### **Article 523**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

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.

523.1. Emploi à temps complet

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

523.2. Emploi à temps partiel

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. 212-4-2 du code du travail et suivants, la rémunération sera fonction de l'emploi effectivement occupé et de la durée retenue du travail.

523.3. Emploi à titre temporaire

L'engagement à titre temporaire s'effectue conformément aux dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail, qui fixent les règles propres au contrat de travail à durée déterminée.

# Textes Attachés

## Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification

Fédération nationale des pompes funèbres ;

C.G.T.-F.O. ;  
C.G.T..

### Champ d'application

#### Article 1 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises ou établissements d'entreprise exerçant l'activité de pompes funèbres. Cette activité est répertoriée notamment au code APE 93.0 H.

### Classification des personnels

#### Article 2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Il est tout d'abord rappelé qu'il est fait application de l'article L. 123-1 du code du travail et que même si certaines définitions d'emploi contenues dans le présent accord semblent réserver l'accès en fonction du sexe, elles concernent, de fait, indifféremment des personnes de sexe masculin ou féminin.

La classification des personnels régis par la convention du 1er mars 1974 est répartie entre trois catégories :

- le personnel mensuel ou mensualisé ;
- le personnel " techniciens et agents de maîtrise " pouvant bénéficier de l'extension " article 36 " des régimes de retraite complémentaire ;
- le personnel " cadres " bénéficiaire du régime de retraite " Cadres ", des articles 4 et 4 bis de la convention de 1947.

A. - Personnel mensuel ou mensualisé

Personnel ouvrier :

- (1) Ancienne classification
- (2) Nouvelle classification

(1)	(2)
Catégorie A	M.100
Catégorie B	M.103
Catégorie C	M.105,50
Catégorie D	M.109
Catégorie E	M.113
Catégorie E bis	M.115,50
Catégorie F	M.120,50

Personnel administratif :

- (1) Ancienne classification
- (2) Nouvelle classification

(1)	(2)
Garçon de bureau	
etc...	M.102
Employé aux	
écritures etc...	M.105
Hôtesse,	

vendeuse etc...	M.108,50
Aide-comptable	
etc...	M.115,50

Personnel technique :

- (1) Ancienne classification  
(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
Monteur de convois	M.105,50
Employé stagiaire	M.108

B. - Personnel " techniciens et agents de maîtrise "

- (1) Ancienne classification  
(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
Assistant funéraire	
ou employé régleur	
confirmé dans	
l'emploi	T.100
1ere vendeuse ou	
aide-comptable 2e	
échelon	T.104
Comptable	
industriel et	
commercial	T.108,50
G	T.114,50
H	T.119

C. - Personnel " cadres "

1. Chefs de bureau

- (1) Ancienne classification  
(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
4e classe	C.100
3e classe	C.104,50
2e classe	C.109
1re classe	C.114,50
Hors classe	C.122
Classe	
exceptionnelle	C.128

2. Directeurs de succursale :

- (1) Ancienne classification  
(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
Chef de	
bureau-dépôt	C.108
Régisseur 5e	
classe	C.115
Régisseur 4e	
classe	C.125
Régisseur 3e	
classe	C.132
Régisseur 2e	
classe	C.140,50
Régisseur 1re	
classe	C.152,50
Régisseur hors	

classe	C.164,50
Régisseur classe	
exceptionnelle	C.176
Directeur de régie	C.184,50

### 3. Chefs de dépôt :

- (1) Ancienne classification  
(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
Chef de dépôt de	
moins de 35 hommes	C.138
Chef de dépôt de	
plus de 35 hommes	C.153-50

### **Article 3** En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 1979, la valeur des points, applicable à chacune des catégories de personnels prévues à l'article 2 ci-dessus, est fixée comme suit pour la zone A :

- personnel mensuel : 26,60 par mois ;
- personnel " techniciens et agents de maîtrise " : 30,71 par mois ;
- personnel " cadres " : 33,16 par mois.

Les valeurs de points (base 1er mars 1979) résultant d'accords particuliers d'entreprise seront majorées dans les mêmes conditions.

### **Ancienneté**

### **Article 4** En vigueur étendu

Il est rappelé que les anciennetés des personnels mensuels comportent une position après un an, à la confirmation dans l'emploi, et ensuite des changements d'ancienneté après deux ans et demi, cinq ans, sept ans et demi, dix ans, douze ans et demi, quinze ans, vingt ans et vingt-cinq ans.

Les emplois des cadres ou des techniciens et agents de maîtrise comportent les mêmes positions, sauf éventuellement la position après un an, lorsqu'il s'agit de postes de promotion.

Cela rappelé, à compter du 1er septembre 1979, les majorations de rémunération pour ancienneté comporteront des écarts de 1,50 p. 100 entre le salaire d'embauche ou de nomination et l'ancienneté suivante d'une façon régulière jusqu'à vingt-cinq ans.

### **Salaires des zones B et C**

### **Article 5** En vigueur étendu

Les salaires des zones B et C seront calculés en appliquant aux salaires de la zone A un abattement respectif de 1,50 p. 100 pour la zone B et de 2,25 p. 100 pour la zone C.

### **Article 6** En vigueur étendu

Les barèmes résultant du présent accord constitueront l'annexe " Salaires " à la convention collective nationale de travail du 1er mars 1974.

### **Article 7** En vigueur étendu

Les parties conviennent de se réunir pour réexaminer la question des salaires en janvier 1980.

### **Article 8** En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective de travail du 1er mars 1974, sera déposé au conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail. Une copie en sera adressée au président de la commission nationale de conciliation.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application de l'article L.123-1 du code du travail (arrêté du 17 décembre 1993, art. 1er).

## Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif à la classification

Fédération nationale des pompes funèbres ;

C.G.T.-F.O. ;  
C.G.T. ;  
C.G.C..

### Champ d'application

#### Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises ou établissements d'entreprise exerçant l'activité de pompes funèbres. Cette activité est repertoriée notamment au code APE 93.0 H.

#### Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1980, il sera appliqué uniformément aux valeurs de points définies à l'article 3 de l'accord du 26 septembre 1979 une augmentation de 4 p. 100, portée à 5 p. 100 au 1er avril 1980.

Les valeurs de points (base 1er septembre 1979) résultant d'accords particuliers d'entreprise ou d'établissement seront majorées dans les mêmes conditions.

### Nomenclature des emplois

#### Article 3

En vigueur étendu

1. Les emplois d'huissier-ordonnateur et de monteur de convois seront, à compter du 1er janvier 1980, classés sur la grille des services thanatologiques au coefficient MF 113 - catégorie E.

2. Il est créé à cette même date, et également sur la grille des services thanatologiques, un emploi de fleuriste, en catégorie F, au coefficient MF 120,50.

Seront classés à ce niveau les agents possédant le C.A.P. de fleuriste et capables d'effectuer les compositions florales de toute nature (fleurs naturelles) ainsi que de participer à la marche du point de vente.

3. Les emplois d'employé stagiaire et d'employé (coefficients MF 108 et TF 100) porteront désormais l'appellation d'assistant funéraire stagiaire et d'assistant funéraire (confirmé).

### Personnel technique et cadre

#### Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1980, les chiffres d'affaires " Encaissements pompes funèbres " (tous comptes de tiers déduits) servant de base au classement des établissements depuis le 1er septembre 1979, ainsi que, le cas échéant, le plafond servant au calcul des remises seront majorés de 4 p. 100, portés à 5 p. 100 au 1er avril 1980.

#### Article 5

En vigueur étendu

Les barèmes résultant du présent accord constitueront l'annexe " Salaires " à la convention collective nationale de travail du 1er mars 1974.

#### Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective de travail du 1er mars 1974, sera déposé à la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre de Paris. Une copie en sera adressée au président de la commission nationale de conciliation.

## Accord du 10 décembre 1982 relatif à la classification

Fédération nationale des pompes funèbres ;

C.G.T. ;  
C.G.T.-F.O. ;  
C.G.C. ;  
C.F.D.T..

### En vigueur étendu

#### Préambule

Entre la Fédération nationale des pompes funèbres, d'une part, les fédérations et syndicats du personnel, soussignés, d'autre part, a été conclu l'accord suivant.

Lors de la signature de l'accord conventionnel du 22 janvier 1982, les parties signataires étaient convenues de se revoir à l'automne 1982.

Par ailleurs, les décisions gouvernementales concernant le blocage des rémunérations jusqu'au 31 octobre 1982 n'ont pas permis l'application des dispositions prévues pour le 1er septembre.

La commission mixte paritaire s'est donc réunie à la demande des partenaires sociaux, les 18, 24 novembre et 10 décembre 1982, avec, à son ordre du jour, l'examen de la question des salaires.

Elle a été présidée par M. Tessier, représentant M. le ministre du travail.

Après échange de vues entre les parties, il a été conclu l'accord de salaires ci-après :

### Champ d'application

#### Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 juillet 1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10 octobre 1994 JORF 23 octobre 1994.

La présente convention s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises ou établissements d'entreprise exerçant l'activité de pompes funèbres. Cette activité est répertoriée notamment au code APE 93.0 H.

### Zones de salaires

#### Article 3

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 1983, les salaires et appointements de la zone C sont alignés sur ceux de la zone B.

### Dispositions complémentaires pour le personnel mensuel

#### Article 4

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé qu'il convient d'entendre par personnel " mensuel " celui qui répond aux critères de classification définis par l'article 2 de l'accord du 26 septembre 1979, modifié par un avenant en date du 22 janvier 1980.

Pour cette catégorie de personnel, il a été décidé d'appliquer les mesures complémentaires suivantes :

A. - Personnel des dépôts et ateliers

(1) Ancienne classification

(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
MF.100	
MF.103	MF.105,5 au 1-12-82
MF.105,5	MF.107,5 au 1-12-82
MF.109	MF.110,5 au 1-04-83
MF.113	MF.114 au 1-04-83
MF.115,5	MF.116,5 au 1-06-83
MF.120,5	MF.121,5 au 1-09-83

B. - Personnels " administratif " et " commercial "

(1) Ancienne classification

(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
-----	-----

MF.102	MF.104,5 au 1-12-82
MF.105	MF.107 au 1-12-82
MF.108,5	MF.110 au 1-04-83
MF.115,5	MF.116,5 au 1-06-83

C. - Assistants funéraires stagiaires

(1) Ancienne classification

(2) Nouvelle classification

(1)	(2)
MF.108	MF.110 au 1-12-82
MF.108	MF au 1-04-83
MF.108	MF au 1-06-83

### Autres dispositions complémentaires

#### Article 4 BIS

En vigueur étendu

A compter du 1er septembre 1983, les assistants funéraires confirmés dans l'emploi, brigadiers et brigadiers hors classe bénéficieront d'un demi-point supplémentaire.

### Barèmes de salaires

#### Article 5

En vigueur étendu

Les barèmes résultant du présent accord constitueront l'annexe " Salaires " de la convention collective nationale de travail du 1er mars 1974.

### Date de réunion

#### Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se réunir en janvier 1984, pour faire le point des salaires et appointements.

### Dépôt

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective de travail du 1er mars 1974, sera déposé à la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre de Paris. Une copie en sera adressée au président de la commission nationale de conciliation.

### Annexe relative à la classification - Accord du 15 décembre 1989

Fédération nationale des pompes funèbres ;

F.O. ;

C.F.E.-C.G.C. ;

C.F.T.C..

**Aménagement, à effet du 1er janvier 1990, des qualifications correspondant aux barèmes de salaires des personnels " Dépôts et ateliers "**

En vigueur étendu

Catégorie : B

Service Thanalogique supprimé : Laveur

Service Thanalogique ajouté : Agent de service

Personnel de menuiserie et de cimetière supprimé : Femme de ménage

Personnel de menuiserie et de cimetière ajouté : Agent de service

Catégorie : C

Service Thanalogique supprimé : Laveur qualifié

Personnel de menuiserie et de cimetière supprimé : Couturière d'entretien

Catégorie : D

Service Thanalogique supprimé : Décorateur, tapissier, tendeur

Personnel de menuiserie et de cimetière supprimé : Couturière tapissière

Catégorie : E

Service Thanalogique supprimé : Huissier, ordonnateur

Service Thanalogique ajouté : Ordonnateur

Catégorie : E bis

Service Thanalogique ajouté : Suite à chauffeur qualifié (longue distancel PL. ou T.C.)

Catégorie : F

Personnel de menuiserie et de cimetière supprimé : Vernisseur au tampon

## Avenant du 9 juillet 1970 relatif à la formation professionnelle

### Titre IV : Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires

#### Article 38

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

A 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**  
En vigueur étendu

A défaut du comité d'entreprise, les informations prévues à l'article 44 ci-dessus sont communiquées aux délégués du personnel.

**Article 47**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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.

## **Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funèbres**

En vigueur étendu

Préambule

Considérant les modifications apportées par le législateur relativement aux services des pompes funèbres et en vue de faire bénéficier l'ensemble des salariés du secteur professionnel d'une convention,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

**Article 1**  
En vigueur étendu

La convention collective du 1er mars 1974, telle que modifiée et complétée par les avenants ultérieurs, et jointe au présent accord, est adoptée.

## **Accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCIB)**

Fédération française des pompes funèbres ;  
Fédération nationale des pompes funèbres ;

Syndicat CFDT - Intercobranche Pompes funèbres ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC , fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Union nationale des services funéraires FO ;

CFDT.

Adhésion de la CFTC transports, par lettre du 25 novembre 2014.

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 décembre 1995 1. BO conventions collectives 95-51 étendu par arrêté du 12 février 1996 JORF 21 février 1996.

Préambule

La loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 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 9 de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991.

Le conseil national des pompes funèbres créé par la loi n° 93-23 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.

Les parties signataires, compte tenu de ce qui précède, se sont réunies le 15 novembre et le 8 décembre 1995 et ont conclu l'avenant suivant aux textes ci-dessus référencés du 20 décembre 1994 et du 26 avril 1995.

### Nature des actions de formation

#### Article 1

##### En vigueur étendu

Modifié par Accord du 23 juin 2005 art. 15 BO conventions collectives 2005-30 étendu par arrêté du 12 avril 2006 JORF 25 avril 2006.

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. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs CFA de son choix (1).

#### 1.2. Alternance

(remplacé par l'accord du 23 juin 2005)

#### 1.3. Plan de formation

(remplacé par l'accord du 23 juin 2005)

#### 1.4. Capital temps de formation

(remplacé par l'accord du 23 juin 2005)

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 12 février 1996.

#### Article 1

##### En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 8 décembre 1995 3. BO conventions collectives 95-51, \*étendu avec exclusions par arrêté du 12 février 1996 JORF 21 février 1996\*.

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 C.F.A. (Centre de formation des apprentis) une somme correspondant à 0,20 p. 100 des salaires payés pendant l'année de référence. Les entreprises peuvent verser directement à un ou plusieurs C.F.A. tout ou partie de ce 0,20 p. 100. 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 p. 100 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 p. 100 (ou 0,10 p. 100) à un ou plusieurs C.F.A., elle verse la totalité ou le reliquat à l'O.P.C.I.B., organisme paritaire collecteur agréé, créé par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994. A l'occasion de ce versement, l'entreprise peut faire état de ses souhaits d'affectation à un ou plusieurs C.F.A. de son choix (1).

## 1.2. Alternance

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 confirmeront 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.

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises de la profession employant au moins dix salariés doivent verser les fonds correspondant au 0,40 p. 100 (ce pourcentage est fixé à 0,30 p. 100 pour les entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage) des contrats d'insertion en alternance à l'O.P.C.I.B.

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises employant moins de dix salariés devront verser les fonds correspondant au 0,10 p. 100 des salaires payés dans l'année de référence à l'O.P.C.I.B.

## 1.3. Plan de formation

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.

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises employant moins de dix salariés doivent verser à l'O.P.C.I.B. la contribution minimale de 0,15 p. 100 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'O.P.C.I.B. tout ou partie de leur contribution légale (0,90 p. 100) au financement du plan de formation.

## 1.4. Capital temps de formation

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en oeuvre du principe du capital 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 pu bénéficier au cours des cinq dernières années 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 salarié 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 formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits du salarié concerné à l'utilisation de leur capital 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 temps de formation ne peut être inférieure à vingt-quatre 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 suivies au titre du capital 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 temps de formation.

Le salarié bénéficiaire d'actions de formation en application du capital temps de formation pourra être amené à réaliser, avec son consentement, une partie de l'action de formation ne pouvant excéder 25 p. 100 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 p.

100 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 p. 100 du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de dix 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 un 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 dix salariés versent à l'O.P.C.I.B. une contribution égale à 0,1 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 12 février 1996.

## Rôle des représentants du personnel

### Article 3 En vigueur étendu

Une commission de formation est constituée dans les entreprises conformément à la réglementation en vigueur.

## Dispositions diverses

### Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8 décembre 1995 6. BO conventions collectives 95-51, étendu par arrêté du 12 février 1996 JORF 21 février 1996.

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.

## Dépôt

### Article 5 En vigueur étendu

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 de prud'hommes.

## Accord du 23 janvier 1996 relatif au maintien 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 septembre 1995)

Fédération française des pompes funèbres ;  
Fédération nationale des pompes funèbres.

Fédération Interc CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ;

Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme ;

Syndicat national de thanatologie CGT ;

Union nationale des services funéraires FO.

### En vigueur étendu

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 40 ans (160 trimestres) et plus de cotisation 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 1er 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 57 ans et 6 mois et 58 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 5 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 5, 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**

#### **En vigueur étendu**

Il est rappelé que, conformément à l'article 341.4.2 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**

#### **En vigueur étendu**

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 12 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**

#### **En vigueur étendu**

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.

## **Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre**

Fédération nationale des pompes funèbres ;  
Fédération française des pompes funèbres.

Fédération Intercro CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ;

Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme ;

Syndicat national de thanatologie CGT ;

Union nationale des services funéraires FO.

## En vigueur étendu

### 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 portant 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.

### Définition des niveaux

#### Article 1

##### En vigueur étendu

Les parties signataires adoptent 7 niveaux de classification, chaque niveau étant subdivisé en 2 positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en 1 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, 24 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 en enchaînant 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	Emplois 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	Emplois 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 moindres.	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	Emplois 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 a posteriori par son hiérarchique 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	Emplois 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.

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

#### Article 2

##### En vigueur étendu

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 %, 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

##### En vigueur étendu

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

### Dépôt - Date d'entrée en vigueur

#### Article 4

##### En vigueur étendu

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 1er juillet 1996.

### Annexe I relative à la définition des critères et niveaux de classement - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre

Fédération nationale des Pompes funèbres ;  
Fédération française des Pompes funèbres.

Fédération Interco CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ;

Fédération nationale de l'encadrement des transports et du tourisme ;

Syndicat national de thanatologie ;

Fédération CGT des services publics ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise, (Fectam) CFTC ;

Union nationale des services funéraires FO.

## Définition des critères et niveaux de classement

### En vigueur étendu

La grille de classification des personnels ouvriers, employés, TAM et cadres des entreprises de pompes funèbres comprend les définitions générales des emplois répertoriées en 7 niveaux de qualification eux-mêmes subdivisés en 2 positions (à l'exception du niveau 7 dont le personnel est regroupé en 1 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 relative à la méthode de classification - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre

### Méthode de classification

#### En vigueur étendu

Généralités

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

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

2° 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 bières, portages de cercueils, manipulations des corps lors des différentes opérations 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 1er 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 thanopracteur 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 2e 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 relative au calcul du salaire minimum conventionnel - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre**

### **Calcul du salaire minimum conventionnel**

[En vigueur étendu](#)

1. 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. Eléments intégrés dans le salaire de comparaison

Le salaire minimum mensuel conventionnel précisé pour chaque catégorie de salariés 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 conventionnel de son coefficient :

Seront pris en compte, au prorata du temps de présence :

- les gratifications ou toute autre prime résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou d'un contrat individuel de travail ;
- et les avantages en nature.

Ne seront pas pris en compte :

- les paiements des heures supplémentaires ;
- les primes éventuelles d'assiduité et d'ancienneté ;
- et les remboursements de frais.

### 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 12. 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

(Voir textes salaires)

## Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures

Fédération nationale des professionnels du funéraire ;  
Fédération française des pompes funèbres ;  
Chambre syndicale française des marbriers et pompes funèbres indépendants.

Fédération Interc CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC, fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

#### En vigueur étendu

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 1er janvier 2000 et au 1er 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 oeuvre 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 Ier. Dispositions générales

#### Article 1

##### En vigueur étendu

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 93.0H et 93.0G.

### Entrée en vigueur

#### Article 2

##### En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur dès publication de son arrêté d'extension.

## **Suivi de l'accord**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la commission paritaire nationale de l'emploi au moins une fois par an pendant les 2 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 oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

## **Révision. Dénonciation**

### **Article 4**

En vigueur étendu

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 2 mois.

## **Dépôt. Extension**

### **Article 5**

En vigueur étendu

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.

## **Durée. Dénonciation**

### **Article 6**

En vigueur étendu

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 II. Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail et les rémunérations**

En vigueur étendu

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.

### **Durée conventionnelle du travail**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

A compter du 1er 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 1er 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.

### **Rémunérations minimales hiérarchiques**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

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.

## Maintien du salaire

### Article 3

En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que la réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 1er du présent chapitre, n'a pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat.

## Heures supplémentaires

### Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 1, art. 2 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 18 décembre 2001.

#### 4.1. Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par l'article 314.2 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 heures et 39 heures, 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 1er 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 1er 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 1er janvier 2000 seront décomptées et attribuées conformément aux dispositions de la loi, à compter de cette date et non 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 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er 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.

## Organisation du temps de travail

### Article 5

En vigueur étendu

#### 5.A. Réduction du temps de travail

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°) Annualisation du temps de travail (cf. art. 5.B ci-dessous).

2°) Réduction hebdomadaire.

3°) Maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires.



4°) Réduction journalière.

5°) Réduction mensuelle.

Si l'un et/ou l'autre des modes d'organisation précédents, stipulés aux 2°, 3°, 4° et 5°, autre que l'annualisation du temps de travail, est choisi par l'entreprise, il sera mis en oeuvre directement par celle-ci, conformément aux dispositions de la loi, après consultation des institutions représentatives du personnel existant dans l'entreprise.

#### 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.

#### 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

##### Elaboration 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 1 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

Les salariés devront être informés des horaires exacts de début et indicatifs de fin du travail, adaptés en fonction du volume d'activité, au moins 16 heures à l'avance.

#### 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 du 1/30 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, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base du 1/30 de la rémunération lissée par journée d'absence, 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 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement et à versement des majorations pour heures supplémentaires, ainsi qu'à repos compensateur.

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.

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 ou du mois suivant.

#### 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.

#### Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les 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.

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 5** En vigueur étendu

### 5.A. Réduction du temps de travail

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°) Annualisation du temps de travail (cf. art. 5.B ci-dessous).
- 2°) Réduction hebdomadaire.
- 3°) Maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires.
- 4°) Réduction journalière.
- 5°) Réduction mensuelle.

Si l'un et/ou l'autre des modes d'organisation précédents, stipulés aux 1°, 2°, 3°, 4° et 5°, est choisi par l'entreprise, il pourra être mis en oeuvre 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 (1).

#### 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

##### Elaboration 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 1 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 quel que 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 4<sup>e</sup> semaine civile modifiée dans un même mois, et le cas échéant, pour la 5<sup>e</sup> 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 4 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 du 1/30 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 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 heures en moyenne sur l'année, et en tout état de cause 1 600 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 (2).

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 les 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve que les modalités de recours au travail temporaire, prévues à l'article L. 212-8 du code du travail, soient déterminées au niveau de l'entreprise (arrêté du 7 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 7 décembre 2001, art. 1er).

## Travail à temps partiel

### Article 6 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 5 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 3 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 1er janvier 2000 ou du 1er janvier 2002 selon le cas.

Dans ce cas, ils bénéficieront d'un maintien de salaire calculé pro rata 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 1er 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

Sous réserve d'extension du présent accord, les partenaires sociaux décident, conformément à l'article L. 212-4-4 alinéas 1 et 2 du code du travail, de porter la limite des heures complémentaires à 1/3 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 4 heures (hors temps de repas). En contrepartie, les salariés à temps partiel 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 (1). 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 (2).

Ces dispositions relatives à la réduction du délai de prévenance ne s'appliquent pas au personnel employé, commercial et administratif (2).

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.

(1) Termes exclus de l'extension en tant que le délai ainsi fixé est inférieur au délai minimal de 3 jours ouvrés prévu par les dispositions de l'article L. 212-4-4, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 7 décembre 2001, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1er de l'article L. 212-4-4 du code du travail (arrêté du 7 décembre 2001, art. 1er).

## Contrôle de la durée du travail

### Article 7 En vigueur étendu

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.

### **Réduction de l'horaire effectif de travail**

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 6 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 6 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 5 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 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 sein 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 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif 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 de 1 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 (art. L. 221-4 du code du travail) et quotidien (art. 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. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire. Cette affectation à un compte épargne-temps ne concerne que les seuls jours de repos utilisables à l'initiative du salarié.

L'affectation au compte épargne-temps se fera alors selon les modalités prévues par le régime de compte épargne-temps applicable dans l'entreprise.

### **Dispositions spécifiques à l'encadrement**

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 7 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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.

## **Contrats intermittents**

### **Article 10**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 8 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 18 décembre 2001.

A compter du 1er 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 de 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 précision 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.

## **Compte épargne-temps**

### **Article 11**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 9 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 oeuvre 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 5 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 16 ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à 10 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 de 1 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 1er 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 2 mois minimum. Le congé doit être posé par écrit 6 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 2 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 III. Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 20 salariés décidant une réduction anticipée du temps de travail**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 prévu 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.



## Champ d'application

### Article 1

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 2e alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article 421-2 du code de 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.

## Durée du travail

### Article 2

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 1er janvier 2002 et être d'au moins 10 % de la durée initiale de travail et ramener le nouvel horaire collectif à 35 heures.

Par accord d'entreprise, la réduction du temps de travail peut être portée à 15 %.

## Développement de l'emploi

### Article 3

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 de 1 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.

## Maintien des effectifs

### Article 4

#### En vigueur étendu

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 2 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.

## Rémunération

### Article 5

#### En vigueur étendu

Il est expressément convenu entre les parties que la réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 1er du présent chapitre, n'a pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat.

## Organisation du temps de travail

### Article 6

#### En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5 du chapitre II du présent accord s'appliquent dès l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

## Dispositions spécifiques à l'encadrement

### Article 7

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7 juin 2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16 février 2000 BO conventions collectives 2001-25 étendu par arrêté du 7 décembre 2001 JORF 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 8 ci-dessous.

## Modalités de suivi

### Article 8

#### En vigueur étendu

Les 2 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.

## Accord du 13 septembre 2000 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle

Fédération nationale des professionnels du funéraire ;  
Chambre syndicale française des marbriers et pompes funèbres indépendants.

Fédération Intercro CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC, fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services ;

Syndicat national de thanatologie, fédération CGT des services publics ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

#### En vigueur étendu

Préambule

Le développement des compétences du personnel funéraire reste une des priorités de la profession.

Pour répondre à cette priorité, les décrets n°s 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 :

## Création de certificats de qualification professionnelle

### Article 1

En vigueur étendu

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.

## Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle

### Article 2

En vigueur étendu

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 création du CQP, tel que prévu au paragraphe 4 de l'article 1er 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 1er du présent accord.

L'obtention d'un CQP est ouvert :

- prioritairement aux salariés des entreprises funéraires (codes 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 en-tête de la commission.

## Modification ou suppression d'un C.Q.P.

### Article 3

En vigueur étendu

Les CQP, créés par la CPNEFP, peuvent être modifiés ou supprimés par la CPNEFP, pour tenir compte des évolutions de la branche en matière d'emploi.

## Précision de l'accord

### Article 4

En vigueur étendu

Les conditions de révision du présent accord sont celles prévues à l'article L. 132-7 du code du travail.

## Dépôt et extension

### Article 5 En vigueur étendu

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.

## Avenant du 14 janvier 2004 relatif à la révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie.

Fédération INTERCO-CFDT ;  
Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC, fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services ;  
Syndicat national de thanatologie, fédération CGT des services publics.

## Préambule

### En vigueur étendu

Dans le cadre de l'adaptation de la convention collective aux évolutions législatives et réglementaires concernant la durée du travail, les parties ont convenu de modifier les dispositions de la convention collective nationale des pompes funèbres et celles de l'accord du 16 février 2000 modifié par un avenant du 7 juin 2001, concernant les heures supplémentaires.

Il a donc été convenu ce qui suit :

## Champ d'application

### Article 1 En vigueur étendu

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.

## Contingent d'heures supplémentaires

### Article 2 En vigueur étendu

Les articles 314.1, 314.2, 314.5 et 319 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatifs aux heures supplémentaires sont modifiés comme suit :

(voir ces articles)

## Date d'application et dépôt de l'avenant

### Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter de sa date de dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, le présent avenant se substituera de plein droit aux stipulations de la convention collective et de l'accord précités qu'elles modifient.

Il pourra être dénoncé 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.

Fait à Paris, le 14 janvier 2004.

## Accord du 17 décembre 2003 relatif aux modalités de révision de la convention

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie.

Fédération INTERCO-CFDT ;  
Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC.

### Objet

**Article 1**  
En vigueur non étendu

Le présent protocole a pour objet de régler les conditions de révision de certaines dispositions de la convention collective nationale des pompes funèbres.

### Thèmes de révision

**Article 2**  
En vigueur non étendu

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.

### Calendrier des réunions

**Article 3**  
En vigueur non étendu

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.

### Nombre de participants aux réunions

**Article 4**  
En vigueur non étendu

Afin de pouvoir travailler avec le maximum d'efficacité, la composition des délégations est fixée à 3 membres maximum par organisation syndicale de salariés.

### Remboursement des frais des négociateurs

**Article 5**  
En vigueur non étendu

Le remboursement des frais des négociateurs s'effectuera conformément aux dispositions de la convention collective nationale des pompes funèbres.

### Durée - Date d'entrée en vigueur - Dépôt

**Article 6**  
En vigueur non étendu

Le présent protocole entrera en vigueur le jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 2 ans.

A l'expiration de cette période, les parties pourront décider de son renouvellement éventuel, par accord. A défaut d'accord, il cessera alors de produire effet à l'arrivée de son terme.

Le présent protocole sera déposé, en 5 exemplaires, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 17 décembre 2003.

## **Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence**

La confédération des professionnels du fénéraire et de la marbrerie,

La fédération Interco CFDT ;

Le syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC (fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services) ;

Le syndicat national de thanatologie (fédération des services publics) CGT ;

L'union nationale des services funéraires Force ouvrière,

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Les parties au présent accord rappellent qu'il existe un intérêt légitime majeur pour les entreprises de services funéraires à protéger leurs intérêts économiques dans une activité fortement concurrentielle et dont le succès dépend fondamentalement du savoir-faire des agents.

Une clause de non-concurrence peut être introduite dans le contrat de travail. Elle doit être limitée dans le temps et l'espace et faire l'objet d'une contrepartie financière.

Lorsqu'elle est introduite dans le contrat de travail, elle trouve à s'appliquer à toutes les hypothèses de rupture du contrat de travail, 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.

En conséquence, il a été fait et convenu ce qui suit :

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

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.

### **Clause de non-concurrence**

#### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

L'article 223-3 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé.

Il est inséré un chapitre V : Non-concurrence dans le sous-titre II : Rupture du contrat de travail.

(voir ce texte)

### **Faute grave et non-concurrence**

#### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Le 2e paragraphe de l'article 223-5 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé.

### **Date d'application et de dépôt de l'avenant**

#### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant qui sera soumis à la procédure d'extension, prendra effet à compter de sa date de dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-7 du code du travail, le présent avenant se substituera de plein droit aux stipulations de la convention collective qu'elles modifient.

Il pourra être dénoncé 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.

Fait à Paris, le 23 juin 2004.

## **Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires**

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;  
Fédération française des pompes funèbres.

Fédération Interco CFDT ;  
Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ;  
Fédération générale CFTC des transports ;  
Union nationale des services funéraires FO.

### **Champ d'application**

#### **Article 1** En vigueur étendu

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.

### **Instances paritaires**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Il est inséré un titre IV " Instances paritaires ". Dans ce titre IV, il est inséré un sous-titre Ier " Interprétation de la convention collective ".  
TITRE IV  
Instances paritaires  
SOUS-TITRE Ier  
Interprétation de la convention collective

### **Commission paritaire d'interprétation de la convention collective**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Dans le sous-titre Ier " Interprétation de la convention collective ", il est inséré l'article 410 " Commission paritaire d'interprétation de la convention collective. "  
(voir cet article)

### **Instances paritaires en matière d'emploi et de formation**

#### **Article 4** En vigueur étendu

Dans le titre IV " Instances paritaires ", il est inséré un sous-titre II " Instances paritaires en matière d'emploi et de formation ".

### **Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.)**

#### **Article 5** En vigueur étendu

Dans le sous-titre II " Instances paritaires en matière d'emploi et de formation ", il est inséré l'article 420 " Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ", qui annule et remplace les dispositions de l'accord du 5 novembre 1998 relatif à la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

(voir cet article)

## **Instance paritaire de la section de professionnelle l' O.P.C.I.B.**

### **Article 6** En vigueur étendu

Dans le sous-titre II " Instances paritaires en matière d'emploi et de formation ", il est inséré, l'article 421 " Instance paritaire de la section professionnelle de l'OPCIB ", qui annule et remplace les dispositions de l'article 2 de l'accord du 20 décembre 1994 modifié par l'avenant du 8 décembre 1995.

(voir cet article)

## **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

### **Article 7** En vigueur étendu

Dans le sous-titre II " Instances paritaires en matière d'emploi et de formation ", il est inséré l'article 422 " Observatoire prospectif des métiers et des qualifications ".

(voir cet article)

## **Date d'application et de dépôt de l'avenant**

### **Article 8** En vigueur étendu

Le présent avenant, qui sera soumis à la procédure d'extension, prendra effet à compter de sa date de dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 20 de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Fait à Paris, le 31 janvier 2005.

## **Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des pompes funèbres Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

### **En vigueur**

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale " Pompes funèbres ", n° 3269.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

## **Accord du 23 juin 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications**

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;  
Fédération française des pompes funèbres.

Fédération Interco CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ;

Union nationale des services funéraires FO.



## Préambule

### En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet la mise en oeuvre, 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.

## Champ d'application

### Article 1

#### En vigueur étendu

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 oeuvre 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.

## Objectifs et priorités de la branche des services funéraires

### Article 2

#### En vigueur étendu

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 technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
  - salariés dont l'emploi est en 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 3 dernières années d'une action de formation au titre du plan de formation de l'entreprise ;
  - salariés ayant au moins 20 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.

## Contrats de professionnalisation

### Article 3

#### En vigueur étendu

#### 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 6 à 12 mois minimum. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 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 des 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 n° 95-653 du 9 mai 1995, la durée des actions de formation au titre du contrat de professionnalisation, telle que définie au 1er alinéa du présent article, comporte des périodes minimales 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 qualification professionnelle 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 1er janvier 2005, à :

- 25, 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, ...) ;
- a titre transitoire, en attente de la mise en place, d'ici à 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 ;
- 19 pour les autres contrats.

Les durées maximales 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 professionnelle 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 de professionnalisation, sur la base des éléments chiffrés devant être communiqués, trimestriellement, par l'OPCIB, à la section paritaire professionnelle de

l'OPCIB.

## Information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle

### Article 4 En vigueur étendu

#### 4.1. 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 (1).

La mise en oeuvre 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. 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 oeuvre de ce passeport de formation.

#### 4.3. 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

## Période de professionnalisation pour les salariés

### Article 5 En vigueur étendu

#### 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 de 1 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 leur poste de travail.

### 5.3. Actions prioritaires au titre des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d'acquérir 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 1er 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 oeuvre des périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation seront mises en oeuvre 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 1er janvier 2005, à :

- 25 €, 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 à 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 € ;

- 19 € pour les autres contrats.

Les durées maximales 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 de professionnalisation, sur la base des éléments chiffrés devant être communiqués, trimestriellement, par l'OPCIB, à la section paritaire professionnelle de l'OPCIB.

## **Tutorat**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

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 2 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 €.

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 € 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 de 1 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 2 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.

## **Plan de formation de l'entreprise**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

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 oeuvre 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.

## **Droit individuel à la formation (DIF)**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

#### **8.1. Objectif et modalités du DIF**

Tout salarié employé à temps plein, ayant au moins 1 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.

A 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 1er 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 pro rata 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 pro rata temporis.

Le DIF peut se cumuler pendant 6 ans, jusqu'à une durée totale de 120 heures ou, pour les salariés à temps partiel, 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 oeuvre 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 2 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 (1), 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.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

## **Mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications**

### **Article 9**

**En vigueur étendu**

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.

## **Rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.)**

### **Article 10**

**En vigueur étendu**

Sans préjudice des missions déjà attribuées à la CPNEFP par les différents accords nationaux 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 oeuvre 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.

### **Promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

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.

### **Validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur**

#### **Article 12**

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la VAE 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 oeuvre seront précisés ultérieurement, dans l'attente des futures négociations interprofessionnelles.

### **Rôle et missions de l'encadrement**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

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'informer sur les dispositifs de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- assurant sa formation à la conduite des entretiens professionnels.

### **Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

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 (1)

A compter du 1er janvier 2005, les entreprises consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant 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 (2), coûts pédagogiques, allocation de formation (2), 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 10 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 1er 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 1er 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 salariaux (3), coûts pédagogiques, allocation de formation (3), 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre de ces dispositions financières.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail (arrêté du 12 avril 2006, art. 1er).

(3) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail.

## **Dispositions diverses**

### **Article 15** En vigueur étendu

#### 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 oeuvre du présent accord dans les 12 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.

Fait à Paris, le 23 juin 2005.



## **Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres**

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;  
La fédération française des pompes funèbres,

La fédération Interco CFDT ;  
Le syndicat national de l'encadrement des services funéraires, fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC ;  
Le syndicat national de thanatologie, fédération des services publics CGT ;  
L'union nationale des services funéraires FO,

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Dans le cadre de l'adaptation de la convention collective aux évolutions législatives et réglementaires concernant la durée du travail, les parties ont convenu de modifier les dispositions du sous-titre Ier " Formation du contrat de travail " de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Il a donc été convenu ce qui suit :

### **Champ d'application**

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

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.

### **Définition des catégories de personnel**

#### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Les articles 210.1 et 210.2 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatifs aux catégories de personnel sont modifiés comme suit :

(voir ces articles)

### **Embauche**

#### **Article 3**

[En vigueur étendu](#)

L'article 211 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif à l'embauchage est modifié comme suit :

(voir cet article)

### **Règles de déontologie**

#### **Article 4**

[En vigueur étendu](#)

L'article 213 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au casier judiciaire est modifié comme suit :

(voir cet article)

### **Période d'essai**

#### **Article 5**

[En vigueur étendu](#)

L'article 214 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif à la période d'essai et de stage est annulé et remplacé par les articles suivants :

(voir ces articles)

## **Période de stage**

### **Article 6** En vigueur étendu

Il est ajouté à la convention collective nationale des pompes funèbres l'article 214.2 suivant :

(voir cet article)

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

### **Article 7** En vigueur étendu

L'article 215 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif à la confirmation dans l'emploi est annulé et remplacé par l'article suivant :

(voir cet article)

## **Durée du préavis**

### **Article 8** En vigueur étendu

En conséquence de la suppression de la notion de confirmation dans l'emploi figurant à l'article 215 de la convention collective :

1. Les articles 222.2 et 222.3 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont supprimés et remplacés par l'article 222.2 suivant :

(voir cet article)

2. L'article 223.1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé.

3. Les termes : " confirmé dans l'emploi " figurant à l'article 223.2 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont supprimés.

4. Le 2e paragraphe de l'article 224.1.1 : " Départ en retraite à l'initiative du salarié " est annulé et remplacé par le paragraphe suivant :

(voir cet article)

Le dernier paragraphe est supprimé.

5. Les termes : " confirmé dans l'emploi " figurant à l'article 312 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont remplacés par les termes : " ayant 1 an d'ancienneté et plus ".

6. Les termes : " non confirmé dans l'emploi " figurant à l'article 312 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont remplacés par les termes : " ayant moins de 1 an d'ancienneté ".

7. Les termes : " non confirmé dans l'emploi " figurant à l'article 332.1 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont remplacés par les termes : " ayant moins de 1 an d'ancienneté ".

8. Les termes : " confirmé dans l'emploi " figurant à l'article 332.2 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont remplacés par les termes : " ayant 1 an d'ancienneté et plus ".

9. L'article 341.4.1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé.

10. Les termes : " confirmé dans l'emploi " figurant à l'article 314.4.2 de la convention collective nationale des pompes funèbres sont remplacés par les termes : " ayant 1 an d'ancienneté et plus ".

11. Le 1er alinéa du paragraphe 1 " Prestations en espèces " de l'article 341.4.2 est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

(voir cet article)

## **Date d'application et dépôt de l'avenant**

### **Article 9** En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter de sa date de dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, le présent avenant se substituera de plein droit aux stipulations de la convention collective et de l'accord précités qu'il modifie.

Il pourra être dénoncé 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.

Fait à Paris, le 21 avril 2006.

## **Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires**

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres.

Fédération Interco CFDT ;

Fédération des services publics CGT ;

Fédération générale des transports CFTC.

### **Préambule**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de l'adaptation de la convention collective aux évolutions législatives et réglementaires concernant les heures supplémentaires, les parties ont convenu de modifier les dispositions de la convention collective nationale des pompes funèbres.  
Il a donc été convenu ce qui suit :

### **Article 1**

En vigueur non étendu

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**

En vigueur non étendu

L'article 314-2 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif aux heures supplémentaires est modifié comme suit :

Article 314-2

Contingent libre annuel d'heures supplémentaires

L'article 314-2 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail 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 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant prendra effet à compter de sa date de dépôt à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, le présent avenant se substituera de plein droit aux stipulations de la convention collective et de l'accord précités qu'elles modifient.

Il pourra être dénoncé 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.

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

## **Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit**

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres.

Fédération Interco CFDT ;

Fédération CGT des services publics ;

Fédération générale CFTC des transports.

## Préambule

### En vigueur non étendu

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 encadrant le travail de nuit et définissant le travailleur de nuit précise les conditions dans lesquelles une entreprise peut recourir au travail de nuit.

Dans un souci de mise en conformité de la convention collective nationale des pompes funèbres avec ladite loi, les parties ont souhaité qu'un accord régisse l'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit pour la branche professionnelle des services funéraires, et ce afin de garantir aux salariés ayant le statut de travailleur de nuit des garanties communes.

En raison des contraintes générées par le travail de nuit pour le salarié, les parties rappellent la distinction entre le travail de nuit au sens de ladite loi et l'intervention ponctuelle de nuit.

Les contraintes inhérentes au travail de nuit au sens de la loi du 9 mai 2001 étant différentes des contraintes liées aux interventions ponctuelles de nuit, les parties conviennent que les majorations dues pour travaux de nuit telles que prévues à l'article 315 de la convention collective ne sont pas applicables aux travailleurs de nuit définis par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

En conséquence, il a été fait et convenu ce qui suit :

## Article 1

### En vigueur non étendu

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

### En vigueur non étendu

L'article 315 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé. Les articles 315-1 et 315-2 lui sont substitués.

#### 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 accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne allant de 21 heures à 6 heures du matin ;

- soit accomplit 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 heures et 6 heures, pro rata 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 11 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.

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 du code du travail. Ce repos ne sera pas rémunéré mais ne doit pas entraîner de réduction de rémunération.

Durée hebdomadaire :

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 à l'article L. 213-3, 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 oeuvre 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 de 1 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 315-10

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 315-11

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 3**

En vigueur non étendu

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent avenant sur le travail de nuit, sauf s'il contient des clauses plus favorables pour le salarié.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974.

Il pourra être dénoncé 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.

Il sera en outre soumis à la procédure d'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 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 de l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires**

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres ;

Union des professionnels du funéraire.

Fédération INTERCO CFDT ;

Syndicat national de thanatologie, fédération des services publics CGT ;

Fédération générale des transports CFTC.

### **Préambule**

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'adaptation de la convention collective aux évolutions législatives et réglementaires concernant les heures supplémentaires, les parties ont convenu de modifier les dispositions de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Il a donc été convenu ce qui suit :

### **Article 1**

En vigueur étendu

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**

En vigueur étendu

L'article 314-2 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif aux heures supplémentaires est modifié comme suit :

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail (1) 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. »

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires au premier alinéa de l'article L. 3121-11-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui prévoit l'information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

(Arrêté du 9 octobre 2008, art. 1er)

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter de sa date de dépôt à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Conformément à l'article L. 132-7 du code du travail, le présent avenant se substituera de plein droit aux stipulations de la convention collective et de l'accord précités qu'elles modifient.

Il pourra être dénoncé 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.

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

## **Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit**

Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

Fédération française des pompes funèbres ;

Union des professionnels du funéraire.

Fédération INTERCO CFDT ;

Syndicat national de thanatologie, fédération des services publics CGT ;

Fédération générale des transports CFTC.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, encadrant le travail de nuit et définissant le travailleur de nuit, précise les conditions dans lesquelles une entreprise peut recourir au travail de nuit.

Dans un souci de mise en conformité de la convention collective nationale des pompes funèbres avec ladite loi, les parties ont souhaité qu'un accord régisse l'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit pour la branche professionnelle des services funéraires, et ce afin de garantir aux salariés ayant le statut de travailleur de nuit des garanties communes.

En raison des contraintes générées par le travail de nuit pour le salarié, les parties rappellent la distinction entre le travail de nuit au sens de ladite loi et l'intervention ponctuelle de nuit.

Les contraintes inhérentes au travail de nuit au sens de la loi du 9 mai 2001 étant différentes des contraintes liées aux interventions ponctuelles de nuit, les parties conviennent que les majorations dues pour travaux de nuit telles que prévues à l'article 315 de la convention collective ne sont pas applicables aux travailleurs de nuit définis par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

En conséquence, il a été fait et convenu ce qui suit :

### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

L'article 315 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé. Les articles 315-1 et 315-2 lui sont substitués.

#### **« 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.

#### **315.2. Travail de nuit**

##### **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.

##### **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 accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne allant de 21 heures à 6 heures du matin ;

- soit accomplit 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.

### 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 heures et 6 heures, au prorata 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.

### 315.2.4. Durées maximales hebdomadaires et journalières

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 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.

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 du code du travail. Ce repos ne sera pas rémunéré mais ne doit pas entraîner de réduction de rémunération.

Durée hebdomadaire :

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 à l'article L. 213-3, dans la limite de 44 heures par semaine.

### 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 oeuvre tous les moyens dont il dispose pour permettre aux salariés de bénéficier effectivement de ce temps de pause.

### 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.

### 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.

### 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 à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour donner une réponse motivée au salarié.

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.

### 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.

### 315.2.11. 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 3** En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent avenant sur le travail de nuit, sauf s'il contient des clauses plus favorables pour le salarié.

## **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974.

Il pourra être dénoncé 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.

Il sera en outre soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 133-8 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 de l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux indemnités de départ en retraite**

FNPF ;

CPFM ;

UPF.

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CGC ;

SNT CGT.

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

Le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail a modifié les modalités de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

Ce décret ayant des conséquences sur le calcul de l'indemnité de départ en retraite figurant à l'article 224-2 de la convention collective, les parties signataires du présent avenant ont décidé d'apporter à l'article 224-2 les modifications suivantes :

### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

L'article 224-2 de la convention collective nationale des pompes funèbres est annulé et remplacé par l'article suivant :

« 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 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1 / 15 de mois par année au-delà de 10 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 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2 / 15 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 12 derniers mois complets précédant le départ à la retraite. (1)

(1) Le dernier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article D. 1237-2 du code du travail.

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant constitue un avenant de révision de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 et entrera en vigueur à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Il pourra être dénoncé 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.

Il sera en outre 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.

## Avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 23 avril 2009, art. 1er)*

FNPF ;

CPFM ;

UPF.

SNT CGT SP ;

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

UNSF FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Le présent accord qui vise à garantir et à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale dans la branche des services funéraires s'inscrit dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 relative à 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 1er

##### En vigueur étendu

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

##### En vigueur étendu

Une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche des services funéraires sera réalisé 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 oeuvre 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

##### En vigueur étendu

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 (art. 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

##### En vigueur étendu

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**

##### **En vigueur étendu**

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 éléments 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 au 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 (art. 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 oeuvre 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**

##### **En vigueur étendu**

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 plein 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**

##### **En vigueur étendu**

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**

##### **En vigueur étendu**

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**

##### **En vigueur étendu**

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'enseignement, 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**

##### **En vigueur étendu**

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**

### **En vigueur étendu**

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**

### **En vigueur étendu**

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.

## **Avenant du 27 janvier 2009 relatif à la période d'essai, à la démission et à la retraite**

CPFM ;

FFPF.

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT.

## **Préambule**

### **En vigueur étendu**

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail a modifié un certain nombre de dispositions législatives relatives aux périodes d'essai.

Elle a notamment modifié les durées légales maximales, les modalités de fixation et de renouvellement et les délais de prévenance des périodes d'essai.

En application de l'article L. 1221-22 du code du travail, les durées plus longues, fixées par la convention collective avant la publication de cette loi, restent en vigueur, ce qui est le cas pour la période d'essai des ouvriers et employés de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Les durées plus courtes, fixées par les conventions collectives, avant la date de publication de cette loi, ne restent en vigueur que jusqu'au 30 juin 2009. C'est le cas de la période d'essai des cadres, fixée à 3 mois dans la convention collective nationale des pompes funèbres, alors que la durée maximale légale est désormais de 4 mois.

Cet accord a donc pour objet de mettre la convention collective nationale des pompes funèbres en conformité avec les nouvelles dispositions légales sur les périodes d'essai des cadres résultant de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

D'autre part, la convention collective nationale des pompes funèbres prévoit des durées de préavis différentes selon qu'il s'agit d'une rupture par l'employeur ou d'une démission. Afin de permettre aux entreprises de services funéraires d'assurer leur mission de service public dans de bonnes conditions pour les familles, il a été décidé de modifier la durée de la période de préavis due par les salariés, en cas de démission.

En outre, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a mis en place de nouvelles dispositions sur les mises à la retraite. Cet accord a donc pour objet de mettre la convention collective nationale des pompes funèbres en conformité avec les nouvelles dispositions légales sur la mise à la retraite.

Enfin, les heures pour recherche d'emploi sont fixées, par la convention collective nationale des pompes funèbres, à 50 heures par mois et à 2 heures par semaine. Dans un souci de cohérence avec la durée légale de travail, il a été décidé de modifier le nombre des heures pour recherche d'emploi et de les réserver aux seuls cas de rupture des contrats de travail à l'initiative de l'employeur.

En conséquence, il a été fait et convenu ce qui suit :

## **Article 1**

### **En vigueur étendu**

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**

### **En vigueur étendu**

Le quatrième alinéa de l'article 211 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« 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. »

Le premier alinéa de l'article 214. 1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« L'embauche est effectuée à l'essai pour une durée de :

- 3 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 ;

- 4 mois pour les cadres.

Le troisième alinéa de l'article 214. 1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« La période d'essai peut être renouvelée, d'un commun accord, pour une durée au maximum égale à la durée prévue au premier alinéa du présent article. A l'issue de la période de renouvellement, le salarié sera embauché définitivement ou il sera mis fin définitivement au contrat de travail. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article 214. 1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« 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. »

L'article 222. 1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est supprimé.

**Article 4**  
En vigueur étendu

L'article 222. 5 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« 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 5**  
En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 224. 1. 1 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« Le salarié doit prévenir son employeur, par lettre, en respectant le délai prévu à l'article 222. 2 ci-dessus. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 222. 6 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« 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 1 h 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. »

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article 224. 1. 2 de la convention collective nationale des pompes funèbres est modifié comme suit :

« A 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. »

**Article 8**  
En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 et entrera en vigueur à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Il pourra être dénoncé 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.

Il sera en outre 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.

## **Avenant du 13 novembre 2009 relatif à l'aménagement du temps de travail**

CPFM ;

FFPF.

INTERCO CFDT ;

SNESF CGC ;

FGT CFTC.

## Préambule

### En vigueur étendu

L'accord de branche du 16 février 2000 sur le temps de travail modifié par l'avenant du 7 juin 2001 a prévu plusieurs possibilités d'aménagement du temps de travail : annualisation, réduction hebdomadaire, maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires, réduction journalière, réduction mensuelle.

Les modalités de la mise en place de l'annualisation ont été définies au paragraphe 5-B « Annualisation du temps de travail » de l'accord du 16 février 2000.

Par contre, l'annualisation nécessite de conclure un accord d'entreprise alors que les autres modes d'aménagement du temps de travail visés par l'accord de branche du 16 février 2000 peuvent être mis en oeuvre directement par l'entreprise.

Cette nécessité de conclure un accord d'entreprise rend difficile, voire impossible, la mise en place de la modulation dans des PME / TPE alors même que la modulation est une nécessité économique pour les entreprises funéraires, qu'elle permet une planification plus souple aussi bien pour l'entreprise que pour le salarié et que sa mise en place est encadrée par les dispositions de l'accord de branche du 16 février 2000.

En conséquence et afin de permettre aux entreprises d'accéder directement à la modulation, il a été fait et convenu ce qui suit.

### Article 1

#### En vigueur étendu

Le deuxième alinéa du paragraphe 5-A de l'article 5 « Organisation du temps de travail » de l'accord de branche sur le temps de travail du 16 février 2000, modifié par l'avenant du 7 juin 2001, est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« Si l'un et / ou l'autre des modes d'organisation précédents, stipulés aux 1°, 2, 3°, 4° et 5°, est choisi par l'entreprise, il pourra être mis en oeuvre directement par celle-ci, conformément aux dispositions de la loi, après consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise si elles existent. »

### Article 2

#### En vigueur étendu

Le présent avenant constitue un avenant de révision de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974 et entrera en vigueur à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Il pourra être dénoncé 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.

Il sera en outre 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.

## Avis d'interprétation du 8 septembre 2011 relatif au licenciement et aux classifications

La CPFM ;

La FFPF,

La FGT CFTC ;

Le SNESF CFE-CGC,

### En vigueur non étendu

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

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

- interprétation du 3e 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 3e paragraphe de l'article 223-4 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatif au licenciement

Le 3e 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 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.

2. 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.

## **Avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle**

FFPF ;

CPFM.

INTERCO CFDT.

CFTC Transports, par lettre du 25 novembre 2014 (BO n°2014-50)

### **Préambule**

#### **En vigueur étendu**

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,

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

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'Etat d'OPCALIA.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

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.

## **Adhésion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPF à la convention**

#### **En vigueur**

Paris, le 12 avril 2012.

Fédération française des pompes funèbres (FFPF)

55, rue Boissonnade

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Je soussignée, Mme..., déléguée générale de l'organisation patronale de la fédération française des pompes funèbres (FFPF), située 55, rue Boissonnade, Paris 14e, notifie auprès de votre syndicat la demande d'adhésion de la FFPF en totalité et sans réserve aux dispositions actuelles de la convention collective des pompes funèbres n° 3269 du 1er mars 1974.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos sentiments distingués.

Membre de la FFPF.

## **Adhésion par lettre du 25 novembre 2014 de la fédération générale CFTC des transports aux accords relatifs à l'OPCA**

[En vigueur non étendu](#)

CFTC Transports

Paris, le 25 novembre 2014.

9, rue de la Pierre-Levée

75011 Paris

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre organisation syndicale adhère à compter de ce jour à l'avenant relatif à l'organisme collecteur de la formation professionnelle, signé le 19 octobre 2011, à l'accord paritaire du 20 décembre 1994 modifié par avenant du 8 décembre 1995.

Je vous souhaite bonne réception de ce courrier et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

## **Accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé**

FFPF ;

CPFM.

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC.

FNECS CFE-CGC 9, rue de Rocroy 75010 Paris, par lettre du 2 décembre 2015 (BO n°2015-52)

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

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 préexistants, 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 1er mars 1974.

Il a donc été décidé ce qui suit :

### **Article 1er**

[En vigueur étendu](#)

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 1er 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 garanties que les entreprises devront offrir à leurs salariés.

### **Article 2**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord s'applique à compter du 1er janvier 2016 à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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 1er avril 2016.



### Article 3

#### En vigueur étendu

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

#### En vigueur étendu

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 (CMU-C), 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 12 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 12 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 de 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.

A 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

#### En vigueur étendu

#### 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

#### En vigueur étendu

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 (art. 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

#### En vigueur étendu

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 I. 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 droit, 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 I) 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** En vigueur étendu

### 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.			

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 paie.

### 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** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

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 I et au tarif fixé à l'article 8.1 pour couvrir lesdites garanties.

## **Article 11** En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le 1er 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 1er janvier 2016 dispose d'un délai supplémentaire jusqu'au 1er 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 1er janvier 2016 (art. 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 1er mars 1974.

Le présent accord est établi en un nombre d'exemplaires suffisants pour remise à chacune des organisations signataires. Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail par la partie la plus diligente. (1)

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.

(1) Alinéa 5 de l'article 11 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

## Annexe I

En vigueur étendu

### Garanties du régime socle obligatoire (2) (1)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective.)

[http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0052/boc\\_20150052\\_0000\\_0008.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/0052/boc_20150052_0000_0008.pdf)

(1) Annexe 1 relative aux garanties du régime socle obligatoire étendue sous réserve de l'application des dispositions du 1° de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 7 avril 2016-art. 1)

(2) La garantie optique prévue à l'annexe 1 étendue sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

### Adhésion par lettre du 2 décembre 2015 de la FNECS CFE-CGC à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé

En vigueur

Paris, le 2 décembre 2015.

FNECS CFE-CGC

9, rue de Rocroy

75010 Paris

Madame, Monsieur,

Notre organisation a pris le temps de la réflexion, et souhaite vous faire part de son adhésion à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel frais de santé dans la branche des pompes funèbres.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

### Accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé

FFPF

CPFM

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

### Préambule

En vigueur étendu

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 préexistants, 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 1er mars 1974.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

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 1er 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 garanties que les entreprises devront offrir à leurs salariés.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord s'applique à compter du 1er janvier 2016, à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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 1er avril 2016.

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

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**

#### **En vigueur étendu**

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 12 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 12 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.

A 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale et sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale, s'agissant des moments auxquels peuvent s'effectuer les demandes de dispense.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

#### **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** En vigueur étendu

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 (art. 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** En vigueur étendu

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 I. 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 droit, 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 I) 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** En vigueur étendu

##### 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 (art. 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 paie.

##### 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** En vigueur étendu

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

##### En vigueur étendu

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 I et au tarif fixé à l'article 8.1 pour couvrir lesdites garanties.

#### Article 11

##### En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le 1er 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 1er janvier 2016 disposent d'un délai supplémentaire jusqu'au 1er 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 1er janvier 2016 (art. 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 1er mars 1974. (1)

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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

### Annexe I

#### En vigueur étendu

Garanties du régime socle obligatoire (1)

<b>Hospitalisation</b>	
Hospitalisation médicale y compris maternité	
Frais de séjour	100 % BR
Hospitalisation chirurgicale	
Frais de séjour	100 % BR
Chambre particulière	30 €
Lit d'accompagnant, par nuit (enfant - de 12 ans)	15 €
Forfait hospitalier journalier	100 % FR
Maternité	
Frais de séjour	100 % BR
Forfait journalier	100 % FR
Chambre particulière	30 €
Médecin généraliste	
Consultation et visite signataire du CAS	100 % BR
Consultation et visite non signataire du CAS	100 % BR
Médecin spécialiste	
Consultation spécialiste signataire du CAS	150 % BR

Consultation spécialiste non signataire du CAS	100 % BR
Consultation du professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH) signataire du CAS	130 % BR
Consultation du professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH) non signataire du CAS	100 % BR
Consultation du spécialiste qualifié en psychiatrie signataire du CAS	130 % BR
Consultation du spécialiste qualifié en psychiatrie non signataire du CAS	100 % BR
Auxiliaires médicaux	
Soins infirmiers	100 % BR
Kinésithérapie	100 % BR
Pédicurie	100 % BR
Orthoptie	100 % BR
Orthophonie	100 % BR
Analyses et travaux de laboratoire	
Actes de biologie	125 % BR
Pharmacie	
Médicaments	100 % BR
Vaccins	100 % BR
Dentaire	
Plafond dentaire (prothèses dentaires - implants - inlays, onlays/ inlay core)	
Actes diagnostiques	
Soins dentaires	100 % BR
Soins conservateurs (y compris prophylaxie et endodontie)	100 % BR
Soins chirurgicaux et actes techniques	100 % BR
Prothèses dentaires (par dent)	
Inlays core	125 % BR
Inlays/ onlays	125 % BR
Orthopédie dento-faciale	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	150 % BR
Optique	
Enfants - 1 équipement/ an	
Verres simples	30 € verre
Verres complexes	100 € par verre
Adultes - 1 équipement/2 ans sauf dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale	
Verres simples	50 €
Verres complexes	100 €
Lentilles cornéennes	
Lentilles acceptées par le RO	100 % BR
Appareillages, cures	
Prothèses médicales et orthopédiques (appareillages, accessoires)	100 % BR
Prothèses auditives	100 % BR
Prévention	
Vos garanties incluent les actes de prévention conformément aux dispositions du contrat responsable	100 % TM
Médecines douces (homéopathie, phytothérapie, kinésithérapie, ostéopathie, chiropractie, sophrologie, acupuncture, réflexologie, étiopathie)	40 € par séance x 2 par an et par bénéficiaire
BR : base remboursement. SS : sécurité sociale. FR : frais réels. CAS : contrat d'accès aux soins. PMSS : 3 170 € pour 2015.	

(1) L'annexe 1 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale s'agissant du niveau minimal des garanties collectives de frais de santé.  
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)



# Textes Salaires

## Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires

La fédération française des pompes funèbres, 40, rue des Aulnes, 92300 Sceaux ;  
La fédération nationale des pompes funèbres, 18, allée Darius-Milhaud, 75019 Paris,

Fédération Interco - CFDT ;

Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC, Fédération nationale de l'encadrement, des transports et du tourisme ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Union nationale des services funéraires FO.

### Salaires à compter du 1er avril et du 1er septembre 1995

#### Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel " dépôts et ateliers "

- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389)

En vigueur étendu

Catégorie : Base (++)

(++) Indiquée pour mémoire, cette base ne correspond pas à une catégorie de rémunération du personnel " dépôts et ateliers ".

Classification : MF 100

Embauche : 5 639

CATEGORIE : B

CLASSIFICATION : MF 107,5

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

EMBAUCHE : 6.062

Après 1 an : 6.159

Après 2 ans 1/2 : 6.257

Après 5 ans : 6.357

Après 7 ans 1/2 : 6.459

Après 10 ans : 6.563

Après 12 ans 1/2 : 6.668

Après 15 ans : 6.774

Après 20 ans : 6.883

Après 25 ans : 6.993

- salaire horaire de base

EMBAUCHE : 35,73

Après 1 an : 36,30

Après 2 ans 1/2 : 36,88

Après 5 ans : 37,47

Après 7 ans 1/2 : 38,07

Après 10 ans : 38,68

Après 12 ans 1/2 : 39,30

Après 15 ans : 39,93

Après 20 ans : 40,57

Après 25 ans : 41,22

- heures supplémentaires à 25 %

EMBAUCHE : 44,66

Après 1 an : 45,38

Après 2 ans 1/2 : 46,10

Après 5 ans : 46,84

Après 7 ans 1/2 : 47,59

Après 10 ans : 48,35

Après 12 ans 1/2 : 49,13

Après 15 ans : 49,91

Après 20 ans : 50,71

Après 25 ans : 51,52

- heures supplémentaires à 50 %

EMBAUCHE : 53,60

Après 1 an : 54,45

Après 2 ans 1/2 : 55,33

Après 5 ans : 56,21

Après 7 ans 1/2 : 57,11

Après 10 ans : 58,02

Après 12 ans 1/2 : 58,95

Après 15 ans : 59,90

Après 20 ans : 60,85

Après 25 ans : 61,83

CATEGORIE : C

CLASSIFICATION : MF 109,5

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

- rémunération mensuelle (+)

EMBAUCHE : 6 175

Après 1 an : 6 273

Après 2 ans 1/2 : 6 374

Après 5 ans : 6 476

Après 7 ans 1/2 : 6 579

Après 10 ans : 6 685

Après 12 ans 1/2 : 6 792

Après 15 ans : 6 900

Après 20 ans : 7 011

Après 25 ans : 7 123

- salaire horaire de base

EMBAUCHE : 36,40

Après 1 an : 36,98

Après 2 ans 1/2 : 37,57

Après 5 ans : 38,17

Après 7 ans 1/2 : 38,78

Après 10 ans : 39,40

Après 12 ans 1/2 : 40,03

Après 15 ans : 40,67

Après 20 ans : 41,32

Après 25 ans : 41,99

- heures supplémentaires à 25 %

EMBAUCHE : 45,50

Après 1 an : 46,22

Après 2 ans 1/2 : 46,96

Après 5 ans : 47,71

Après 7 ans 1/2 : 48,48

Après 10 ans : 49,25

Après 12 ans 1/2 : 50,04

Après 15 ans : 50,84

Après 20 ans : 51,66

Après 25 ans : 52,48

- heures supplémentaires à 50 %

EMBAUCHE : 54,59

Après 1 an : 55,47

Après 2 ans 1/2 : 56,36

Après 5 ans : 57,26

Après 7 ans 1/2 : 58,17

Après 10 ans : 59,10

Après 12 ans 1/2 : 60,05

Après 15 ans : 61,01

Après 20 ans : 61,99

Après 25 ans : 62,98

CATEGORIE : D

CLASSIFICATION : MF 112,5

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

- rémunération mensuelle (+)

EMBAUCHE : 6 344

Après 1 an : 6 445

Après 2 ans 1/2 : 6 548

Après 5 ans : 6 653

Après 7 ans 1/2 : 6 760

Après 10 ans : 6 868

Après 12 ans 1/2 : 6 978

Après 15 ans : 7 089

Après 20 ans : 7 203

Après 25 ans : 7 318

- salaire horaire de base

EMBAUCHE : 37,39

Après 1 an : 37,99

Après 2 ans 1/2 : 38,60

Après 5 ans : 39,22

Après 7 ans 1/2 : 39,84

Après 10 ans : 40,48

Après 12 ans 1/2 : 41,13

Après 15 ans : 41,79

Après 20 ans : 42,46

Après 25 ans : 43,14

- heures supplémentaires à 25 %

EMBAUCHE : 46,74

Après 1 an : 47,49

Après 2 ans 1/2 : 48,25

Après 5 ans : 49,02

Après 7 ans 1/2 : 49,81

Après 10 ans : 50,60

Après 12 ans 1/2 : 51,41

Après 15 ans : 52,23

Après 20 ans : 53,07

Après 25 ans : 53,92

- heures supplémentaires à 50 %

EMBAUCHE : 56,09

Après 1 an : 56,99

Après 2 ans 1/2 : 57,90

Après 5 ans : 58,83

Après 7 ans 1/2 : 59,77

Après 10 ans : 60,72

Après 12 ans 1/2 : 61,69

Après 15 ans : 62,68

Après 20 ans : 63,68

Après 25 ans : 64,70

CATEGORIE : E

CLASSIFICATION : MF 116

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

- rémunération mensuelle (+)

EMBAUCHE : 6 541

Après 1 an : 6 646

Après 2 ans 1/2 : 6 752

Après 5 ans : 6 860

Après 7 ans 1/2 : 6 970

Après 10 ans : 7 081

Après 12 ans 1/2 : 7 195

Après 15 ans : 7 310

Après 20 ans : 7 427

Après 25 ans : 7 546

- salaire horaire de base

EMBAUCHE : 38,56

Après 1 an : 39,17

Après 2 ans 1/2 : 39,80

Après 5 ans : 40,44

Après 7 ans 1/2 : 41,08

Après 10 ans : 41,74

Après 12 ans 1/2 : 42,41

Après 15 ans : 43,09

Après 20 ans : 43,78

Après 25 ans : 44,48

- heures supplémentaires à 25 %

EMBAUCHE : 48,20

Après 1 an : 48,97

Après 2 ans 1/2 : 49,75

Après 5 ans : 50,55

Après 7 ans 1/2 : 51,36

Après 10 ans : 52,18

Après 12 ans 1/2 : 53,01

Après 15 ans : 53,86

Après 20 ans : 54,72

Après 25 ans : 55,60

- heures supplémentaires à 50 %

EMBAUCHE : 57,83

Après 1 an : 58,76

Après 2 ans 1/2 : 59,70

Après 5 ans : 60,66

Après 7 ans 1/2 : 61,63

Après 10 ans : 62,61

Après 12 ans 1/2 : 63,61

Après 15 ans : 64,63

Après 20 ans : 65,67

Après 25 ans : 66,72

CATEGORIE : E bis

CLASSIFICATION : MF 118,5

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

- rémunération mensuelle (+)

EMBAUCHE : 6 682

Après 1 an : 6 789

Après 2 ans 1/2 : 6 898

Après 5 ans : 7 008

Après 7 ans 1/2 : 7 120

Après 10 ans : 7 234

Après 12 ans 1/2 : 7 350

Après 15 ans : 7 467

Après 20 ans : 7 587

Après 25 ans : 7 708

- salaire horaire de base

EMBAUCHE : 39,39

Après 1 an : 40,02

Après 2 ans 1/2 : 40,66

Après 5 ans : 41,31

Après 7 ans 1/2 : 41,97

Après 10 ans : 42,64

Après 12 ans 1/2 : 43,32

Après 15 ans : 44,02

Après 20 ans : 44,72

Après 25 ans : 45,44

- heures supplémentaires à 25 %

EMBAUCHE : 49,23

Après 1 an : 50,02

Après 2 ans 1/2 : 50,82

Après 5 ans : 51,64

Après 7 ans 1/2 : 52,46

Après 10 ans : 53,30

Après 12 ans 1/2 : 54,15

Après 15 ans : 55,02

Après 20 ans : 55,90

Après 25 ans : 56,80

- heures supplémentaires à 50 %

EMBAUCHE : 59,08

Après 1 an : 60,03

Après 2 ans 1/2 : 60,99

Après 5 ans : 61,96

Après 7 ans 1/2 : 62,95

Après 10 ans : 63,96

Après 12 ans 1/2 : 64,98

Après 15 ans : 66,02

Après 20 ans : 67,08

Après 25 ans : 68,15

CATEGORIE : F

CLASSIFICATION : MF 123,5

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

- rémunération mensuelle (+)

EMBAUCHE : 6 964

Après 1 an : 7 075

Après 2 ans 1/2 : 7 189

Après 5 ans : 7 304

Après 7 ans 1/2 : 7 421

Après 10 ans : 7 539

Après 12 ans 1/2 : 7 660

Après 15 ans : 7 782

Après 20 ans : 7 907

Après 25 ans : 8 033

- salaire horaire de base

EMBAUCHE : 41,05

Après 1 an : 41,71

Après 2 ans 1/2 : 42,37

Après 5 ans : 43,05

Après 7 ans 1/2 : 43,74

Après 10 ans : 44,44

Après 12 ans 1/2 : 45,15

Après 15 ans : 45,87

Après 20 ans : 46,61

Après 25 ans : 47,35

- heures supplémentaires à 25 %

EMBAUCHE : 51,31

Après 1 an : 52,13

Après 2 ans 1/2 : 52,97

Après 5 ans : 53,81

Après 7 ans 1/2 : 54,68

Après 10 ans : 55,55

Après 12 ans 1/2 : 56,44

Après 15 ans : 57,34

Après 20 ans : 58,26

Après 25 ans : 59,19

- heures supplémentaires à 50 %

EMBAUCHE : 61,57

Après 1 an : 62,56

Après 2 ans 1/2 : 63,56

Après 5 ans : 64,58

Après 7 ans 1/2 : 65,61

Après 10 ans : 66,66

Après 12 ans 1/2 : 67,73

Après 15 ans : 68,81

Après 20 ans : 69,91

Après 25 ans : 71,03



(+) Sur la base de 169,65 heures.

(++) Indiquée pour mémoire, cette base ne correspond pas à une catégorie de rémunération du personnel " dépôts et ateliers ".

Arrêté du 29 août 1995 art. 1 : L'avenant du 26 avril 1995 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) Nomenclature des emplois**

**En vigueur étendu**

CATEGORIE : B

CLASSIFICATION : M 107,5

SERVICES THANATOLOGIQUES : Manoeuvre de pompes funèbres, agent de service, porteur auxiliaire, porteur à l'essai.

PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE : Manoeuvre de cimetière, agent de service, manoeuvre de force d'atelier de menuiserie.

CATEGORIE : C

CLASSIFICATION : M 109,5

SERVICES THANATOLOGIQUES : Porteur qualifié, tendeur.

PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE : Colleur, aide-machiniste d'atelier de menuiserie, magasinier.

CATEGORIE : D

CLASSIFICATION : M 112,5

SERVICES THANATOLOGIQUES : Chef porteur, porteur-chauffeur.

PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE : Garnisseur en cercueils stagiaire, monteur en cercueils utilitaires, ponceur, metteur en couleur.

CATEGORIE : E

CLASSIFICATION : M 116

SERVICES THANATOLOGIQUES : Ouvrier professionnel, chauffeur, ordonnateur.

PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE : Ouvrier professionnel, garnisseur en cercueils qualifié, machiniste ne procédant pas au réglage des machines et à l'affûtage de l'outillage, monteur en cercueils préparés pour être vernis, vernisseur au pinceau, fossoyeur à l'essai.

CATEGORIE : E bis

CLASSIFICATION : M 118,5

SERVICES THANATOLOGIQUES : Chauffeur qualifié (longue distance, P.L. ou T.C.).

PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE : Machiniste sur combinée ou machines multiples, monteur en cercueils ajustant des moulures, vernisseur au pistolet.

CATEGORIE : F

CLASSIFICATION : M 123,5

SERVICES THANATOLOGIQUES : Ouvrier professionnel qualifié, fleuriste possédant le C.A.P..

PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE : Ouvrier professionnel qualifié, chef magasinier, débiteur, tracteur-monteur en cercueils à panneaux ou hors série, machiniste procédant au réglage et à l'affûtage de ses outils, affûteur-zingueur fabriquant les cercueils en métal, fossoyeur.

Arrêté du 29 août 1995 art. 1 : L'avenant du 26 avril 1995 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel " dépôts et ateliers " - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Chefs de dépôt - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964) Nomenclature des emplois agent de maîtrise (T.A.M.)**

[En vigueur étendu](#)

Personnel " dépôts et ateliers " - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781)

CATEGORIE G

Classification : TF 115

Rémunération mensuelle : (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures

Embauche : 7.450 F

Après 1 ans : 7.569

Après 2 ans1/2 : 7.690

Après 5 ans : 7.813

Après 7 ans1/2 : 7.938

Après 10 ans : 8.065

Après 12 ans1/2 : 8.194

Après 15 ans : 8.325

Après 20 ans : 8.459

Après 25 ans : 8.594

- salaire horaire de base

Embauche : 43,91

Après 1 ans : 44,62

Après 2 ans1/2 : 45,33

Après 5 ans : 46,05

Après 7 ans1/2 : 46,79

Après 10 ans : 47,54

Après 12 ans1/2 : 48,30

Après 15 ans : 49,07

Après 20 ans : 49,86

Après 25 ans : 50,66

- heures supplémentaires à 25 %

Embauche : 54,89

Après 1 ans : 55,77

Après 2 ans1/2 : 56,66

Après 5 ans : 57,57

Après 7 ans1/2 : 58,49

Après 10 ans : 59,43

Après 12 ans1/2 : 60,38

Après 15 ans : 61,34

Après 20 ans : 62,32

Après 25 ans : 63,32

- heures supplémentaires à 50 %

Embauche : 65,87

Après 1 ans : 66,92

Après 2 ans1/2 : 67,99

Après 5 ans : 69,08

Après 7 ans1/2 : 70,19

Après 10 ans : 71,31

Après 12 ans1/2 : 72,45

Après 15 ans : 73,61

Après 20 ans : 74,79

Après 25 ans : 75,98

#### CATEGORIE H

Classification : TF 119,5

- salaire horaire de base

Embauche : 45,63

Après 1 ans : 46,36

Après 2 ans1/2 : 47,10

Après 5 ans : 47,86

Après 7 ans1/2 : 48,62

Après 10 ans : 49,4

Après 12 ans1/2 : 50,19

Après 15 ans : 50,99

Après 20 ans : 51,81

Après 25 ans : 52,64

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Embauche : 7 741

Après 1 ans : 7.865

Après 2 ans1/2 : 7.991

Après 5 ans : 8.119

Après 7 ans1/2 : 8.249

Après 10 ans : 8.381

Après 12 ans1/2 : 8.515

Après 15 ans : 8.651

Après 20 ans : 8.790

Après 25 ans : 8.930

- heures supplémentaires à 25 %

Embauche : 57,04

Après 1 ans : 57,95

Après 2 ans1/2 : 58,88

Après 5 ans : 59,82

Après 7 ans1/2 : 60,78

Après 10 ans : 61,75

Après 12 ans1/2 : 62,74

Après 15 ans : 63,74

Après 20 ans : 64,76

Après 25 ans : 65,80

- heures supplémentaires à 50 %

Embauche : 68,45

Après 1 ans : 69,54

Après 2 ans1/2 : 70,65

Après 5 ans : 71,79

Après 7 ans1/2 : 72,93

Après 10 ans : 74,10

Après 12 ans1/2 : 75,29

Après 15 ans : 76,49

Après 20 ans : 77,71

Après 25 ans : 78,96

Chefs de dépôt - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)

Moins de 35 hommes

Classification : CF 138

Nomination : 9 655

Après 2 ans1/2 : 9.810

Après 5 ans : 9.966

Après 7 ans1/2 : 10.126

Après 10 ans : 10.288

Après 12 ans1/2 : 10.453

Après 15 ans : 10.620

Après 20 ans : 10.790

Après 25 ans : 10.962

Plus de 35 hommes

Classification : CF 153,50

Nomination : 10.739

Après 2 ans1/2 : 10.911

Après 5 ans : 11.086

Après 7 ans1/2 : 11.263

Après 10 ans : 11.443

Après 12 ans1/2 : 11.627

Après 15 ans : 11.813

Après 20 ans : 12.002

Après 25 ans : 12.194

#### NOMENCLATURE DES EMPLOIS AGENT DE MAITRISE (T.A.M.)

Classification T 115

Services thanatologiques : Brigadier hors classe.

Personnel de menuiserie et de cimetièrre : Chef d'équipe d'atelier de fabrication de cercueils.

#### CATEGORIE H

Classification : T 119,5

Services thanatologiques : Brigadier de dépôt ayant plus de dix hommes sous ses ordres.

Personnel de menuiserie et de cimetièrre : Chef d'équipe d'atelier de fabrication de cercueils ayant plus de dix hommes sous ses ordres.

#### PERSONNEL " TECHNICO-COMMERCIAUX " - MENSUELS (point mensuel, valeur MF 56,389)

Assistant funéraire stagiaire

Classification : MF 112

Embauche :

6 316

#### PERSONNEL " TECHNICO-COMMERCIAUX " - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (T.A.M.) (point T.A.M., valeur TF 64,781)

Assistant funéraire

Classification : TF 100,5

Après 1 ans : 6.510

Après 2 ans1/2 : 6.615

Après 5 ans : 6.720

Après 7 ans1/2 : 6.828

Après 10 ans : 6.937

Après 12 ans1/2 : 7.048

Après 15 ans : 7.161

Après 20 ans : 7.276

Après 25 ans : 7.392

Arrêté du 29 août 1995 art. 1 : L'avenant du 26 avril 1995 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Chef de bureaux de règlement et de régie - Cadres.**

[En vigueur étendu](#)

Chef de bureaux de règlement et de régie - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)

A titre personnel 4e classe

Classification : CF 100

Après nomination : 6.996

Après 2 ans1/2 : 7.108

Après 5 ans : 7.222

Après 7 ans1/2 : 7.338

Après 10 ans : 7.455

Après 12 ans1/2 : 7.574

Après 15 ans : 7.696

Après 20 ans : 7.819

Après 25 ans : 7.944

3e classe

Classification : CF 104,5

Après nomination : 7.311

Après 2 ans1/2 : 7.428

Après 5 ans : 7.547

Après 7 ans1/2 : 7.668

Après 10 ans : 7.791

Après 12 ans1/2 : 7.915

Après 15 ans : 8.042

Après 20 ans : 8.170

Après 25 ans : 8.301

2e classe et de régie

Classification : CF 109

Après nomination : 7.626

Après 2 ans1/2 : 7.748

Après 5 ans : 7.872

Après 7 ans1/2 : 7.998

Après 10 ans : 8.126

Après 12 ans1/2 : 8.256

Après 15 ans : 8.388

Après 20 ans : 8.522

Après 25 ans : 8.659

1re classe

Classification : CF 114,5

Après nomination : 8.011

Après 2 ans1/2 : 8.139

Après 5 ans : 8.269

Après 7 ans1/2 : 8.402

Après 10 ans : 8.536

Après 12 ans1/2 : 8.673

Après 15 ans : 8.811

Après 20 ans : 8.952

Après 25 ans : 9.096

Hors classe

Classification : CF 122

Après nomination : 8.536

Après 2 ans1/2 : 8.672

Après 5 ans : 8.811

Après 7 ans1/2 : 8.952

Après 10 ans : 9.095

Après 12 ans1/2 : 9.241

Après 15 ans : 9.389

Après 20 ans : 9.539

Après 25 ans : 9.691

Classe exceptionnelle

Classification : CF 128

Après nomination : 8.955

Après 2 ans1/2 : 9.099

Après 5 ans : 9.244

Après 7 ans1/2 : 9.392

Après 10 ans : 9.542

Après 12 ans1/2 : 9.695

Après 15 ans : 9.850

Après 20 ans : 10.008

Après 25 ans : 10.168

Arrêté du 29 août 1995 art. 1 : L'avenant du 26 avril 1995 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389)**

[En vigueur étendu](#)

Garçon de bureau, copiste-dactylo débutant

Classification : MF 106,5

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Après embauche : 6.005

Après 1 an : 6.102

Après 2 ans1/2 : 6.199

Après 5 ans : 6.298

Après 7 ans1/2 : 6.399

Après 10 ans : 6.501

Après 12 ans1/2 : 6.606

Après 15 ans : 6.711

Après 20 ans : 6.819

Après 25 ans : 6.928

- salaire horaire de base

Après embauche : 35,40

Après 1 an : 35,97

Après 2 ans1/2 : 36,54

Après 5 ans : 37,13

Après 7 ans1/2 : 37,72

Après 10 ans : 38,32



Après 12 ans1/2 : 38,94

Après 15 ans : 39,56

Après 20 ans : 40,19

Après 25 ans : 40,84

Employé aux écritures, dactylo 1er degré, sténo-dactylo débutant

Classification : MF 109

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Après embauche : 6.146

Après 1 an : 6.245

Après 2 ans1/2 : 6.345

Après 5 ans : 6.446

Après 7 ans1/2 : 6.549

Après 10 ans : 6.654

Après 12 ans1/2 : 6.761

Après 15 ans : 6.869

Après 20 ans : 6.979

Après 25 ans : 7.090

- salaire horaire de base

Après embauche : 36,23

Après 1 an : 36,81

Après 2 ans1/2 : 37,40

Après 5 ans : 38,00

Après 7 ans1/2 : 38,60

Après 10 ans : 39,22

Après 12 ans1/2 : 39,85

Après 15 ans : 40,49

Après 20 ans : 41,41

Après 25 ans : 41,79

Employé comptabilité, dactylo 2e degré, sténo-dactylo 1er degré, téléphoniste, hôtesse-vendeuse

Classification : MF 112

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Après embauche : 6.316

Après 1 an : 6.417

Après 2 ans1/2 : 6.519

Après 5 ans : 6.624

Après 7 ans1/2 : 6.730

Après 10 ans : 6.837

Après 12 ans1/2 : 6.947

Après 15 ans : 7.058

Après 20 ans : 7.171

Après 25 ans : 7.285

- salaire horaire de base

Après embauche : 37,23

Après 1 an : 37,82

Après 2 ans1/2 : 38,43

Après 5 ans : 39,04

Après 7 ans1/2 : 39,67

Après 10 ans : 40,30

Après 12 ans1/2 : 40,95

Après 15 ans : 41,60

Après 20 ans : 42,27

Après 25 ans : 42,94

Aide-comptable, teneur de livre, mécanographe, dactylo facturière, sténo-dactylo 2e degré

Classification : MF 118,5

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Après embauche : 6.682

Après 1 an : 6.789

Après 2 ans1/2 : 6.898

Après 5 ans : 7.008

Après 7 ans1/2 : 7.120

Après 10 ans : 7.234

Après 12 ans1/2 : 7.350

Après 15 ans : 7.467

Après 20 ans : 7.587

Après 25 ans : 7.708

- salaire horaire de base

Après embauche : 39,39

Après 1 an : 40,02

Après 2 ans1/2 : 40,66

Après 5 ans : 41,31

Après 7 ans1/2 : 41,97

Après 10 ans : 42,64

Après 12 ans1/2 : 43,32

Après 15 ans : 44,02

Après 20 ans : 44,72

Après 25 ans : 45,44

Arrêté du 29 août 1995 art. 1 : L'avenant du 26 avril 1995 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

**Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Directeurs de succursale - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)**

[En vigueur étendu](#)

Classification :

Rémunération mensuelle : (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures

Personnel administratif et commercial - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781)

Aide-comptable 2e échelon, mécano-comptable, sténo-dactylo correspondancièrè, 1re vendeuse

Classification : TF 104

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Après nomination : 6.737

Après 1 an : 6.845

Après 2 ans1/2 : 6.955

Après 5 ans : 7.066

Après 7 ans1/2 : 7.179

Après 10 ans : 7.294

Après 12 ans1/2 : 7.410

Après 15 ans : 7.529

Après 20 ans : 7.649

Après 25 ans : 7.772

- salaire horaire de base

Après nomination : 39,71

Après 1 an : 40,35

Après 2 ans1/2 : 40,99

Après 5 ans : 41,65

Après 7 ans1/2 : 42,32

Après 10 ans : 42,99

Après 12 ans1/2 : 43,68

Après 15 ans : 44,38

Après 20 ans : 45,09

Après 25 ans : 45,81

Comptable industriel et commercial

Classification : TF 108,5

- rémunération mensuelle (+)

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Après nomination : 7.029

Après 1 an : 7.141

Après 2 ans1/2 : 7.255

Après 5 ans : 7.372

Après 7 ans1/2 : 7.489

Après 10 ans : 7.609

Après 12 ans1/2 : 7.731

Après 15 ans : 7.855

Après 20 ans : 7.980

Après 25 ans : 8.108

- salaire horaire de base

Après nomination : 41,43

Après 1 an : 42,09

Après 2 ans1/2 : 42,77

Après 5 ans : 43,45

Après 7 ans1/2 : 44,15

Après 10 ans : 44,85

Après 12 ans1/2 : 45,57

Après 15 ans : 46,30

Après 20 ans : 47,04

Après 25 ans : 47,79

Directeurs de succursale - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)

Chef de bureau-dépôt

Classification : CF 108

Après nomination : 7.556

Après 2 ans1/2 : 7.677

Après 5 ans : 7.800

Après 7 ans1/2 : 7.925

Après 10 ans : 8.051

Après 12 ans1/2 : 8.180

Après 15 ans : 8.311

Après 20 ans : 8.444

Après 25 ans : 8.579

Régisseur 5e classe titre personnel

Classification : CF.115

Après nomination : 8.046

Après 2 ans1/2 : 8.175

Après 5 ans : 8.305

Après 7 ans1/2 : 8.438

Après 10 ans : 8.573

Après 12 ans1/2 : 8.710

Après 15 ans : 8.850

Après 20 ans : 8.991

Après 25 ans : 9.135

Régisseur 4e classe

Classification : CF.125

Après nomination : 8.746

Après 2 ans1/2 : 8.885

Après 5 ans : 9.028

Après 7 ans1/2 : 9.172

Après 10 ans : 9.319

Après 12 ans1/2 : 9.468

Après 15 ans : 9.619

Après 20 ans : 9.773

Après 25 ans : 9.930

Régisseur 3e classe

Classification : CF.132

Après nomination : 9.235

Après 2 ans1/2 : 9.383

Après 5 ans : 9.533

Après 7 ans1/2 : 9.686

Après 10 ans : 9.841

Après 12 ans1/2 : 9.998

Après 15 ans : 10.158

Après 20 ans : 10.321

Après 25 ans : 10.486

#### Régisseur 2e classe et adjoint

Classification : CF.140,5

Après nomination : 9.830

Après 2 ans1/2 : 9.987

Après 5 ans : 10.147

Après 7 ans1/2 : 10.309

Après 10 ans : 10.474

Après 12 ans1/2 : 10.642

Après 15 ans : 10.812

Après 20 ans : 10.985

Après 25 ans : 11.161

#### Régisseur 1re classe

Classification : CF.152,5

Après nomination : 10.670

Après 2 ans1/2 : 10.840

Après 5 ans : 11.014

Après 7 ans1/2 : 11.190

Après 10 ans : 11.369

Après 12 ans1/2 : 11.551

Après 15 ans : 11.736

Après 20 ans : 11.923

Après 25 ans : 12.114

#### Régisseur hors classe

Classification : CF.164,5

Après nomination : 11.509

Après 2 ans1/2 : 11.693

Après 5 ans : 11.880

Après 7 ans1/2 : 12.070

Après 10 ans : 12.264

Après 12 ans1/2 : 12.460

Après 15 ans : 12.659

Après 20 ans : 12.862

Après 25 ans : 13.067

#### Régisseur classe exceptionnelle

Classification : CF.176

Après nomination : 12.314

Après 2 ans1/2 : 12.511

Après 5 ans : 12.711

Après 7 ans1/2 : 12.914

Après 10 ans : 13.121

Après 12 ans1/2 : 13.331

Après 15 ans : 13.544

Après 20 ans : 13.761

Après 25 ans : 13.981

Directeur de régie

Classification : CF.184,5

Après nomination : 12.908

Après 2 ans1/2 : 13.115

Après 5 ans : 13.325

Après 7 ans1/2 : 13.538

Après 10 ans : 13.755

Après 12 ans1/2 : 13.975

Après 15 ans : 14.198

Après 20 ans : 14.425

Après 25 ans : 14.656

Arrêté du 29 août 1995 art. 1 : L'avenant du 26 avril 1995 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

### **Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires**

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie, 14, rue des Fossés-Saint-Marcel, 75005 Paris ;  
La fédération française des pompes funèbres, 40, rue des Aulnes, 92300 Sceaux,

La fédération Interco CFDT ;

Le syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC, fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services ;

Le syndicat national de thanatologie, fédération CGT des services publics ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

### **Salaires à compter du 1er janvier 2003**

[En vigueur étendu](#)

Article 1er

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 salaires minima résultant des barèmes négociés dans le cadre de l'accord relatif à la classification du personnel des entreprises de pompes funèbres (valeur 1er janvier 2000) sont majorés, à effet du 1er janvier 2003, de :

NIVEAU I

POSITION(S) 1 et 2

(en %) : 4

NIVEAU II

POSITION(S) 1

(en %) : 4

NIVEAU II

POSITION(S) 2

(en %) : 4

NIVEAU III

POSITION(S) 1 et 2

(en %) : 4

NIVEAU IV

POSITION(S) 1 et 2

(en %) : 3,8

NIVEAU V

POSITION(S) 1 et 2

(en %) : 3,8

NIVEAU VI

POSITION(S) 1 et 2

(en %) : 3,8

NIVEAU VII

POSITION(S)

(en %) : 3,8

Les nouveaux barèmes en découlant sont annexés au présent accord.

Article 3

Dépôt

Le présent accord - ainsi que les annexes rappelées à l'article 2 - constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1er mars 1974, sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi



de Paris, et un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

Fait à Paris, le 3 décembre 2002.

Ouvriers et employés

Salaires minima

(Date d'application : 1er janvier 2003)

Référence de base : 1 026,20 Euros.

Valeur du point additionnel : 5,02 Euros Base :

152 h 25 (Montants en euros.)

Niveau : I

Position : 1

Points additionnels : 7,18

Ancienneté dans l'emploi

Embauche : 1 062,24

1 an : 1 079,24

2,5 ans : 1 096,51

5 ans : 1 114,05

7,5 ans : 1 131,87

10 ans : 1 149,98

12,5 ans : 1 168,38

15 ans : 1 187,07

20 ans : 1 206,06

25 ans : 1 225,36

Niveau : I

Position : 2

Points additionnels : 8,29

Ancienneté dans l'emploi

Embauche : 1 067,82

1 an : 1 084,91

2,5 ans : 1 102,27

5 ans : 1 119,91

7,5 ans : 1 137,83

10 ans : 1 156,04

12,5 ans : 1 174,54

15 ans : 1 193,33

20 ans : 1 212,42

25 ans : 1 231,82

Niveau : II

Position : 1

Points additionnels : 11,78

Ancienneté dans l'emploi

Embauche : 1 085,34 1 an : 1 102,71 2,5 ans : 1 120,35 5 ans : 1 138,28 7,5 ans : 1 156,49 10 ans : 1 174,99 12,5 ans : 1 193,79 15 ans : 1 212,89 20 ans : 1 232,30  
25 ans : 1 252,02

Niveau : II

Position : 2

Points additionnels : 17,95

Ancienneté dans l'emploi

Embauche : 1 116,31

1 an : 1 134,17

2,5 ans : 1 152,32

5 ans : 1 170,76

7,5 ans : 1 189,49

10 ans : 1 208,52

12,5 ans : 1 227,86

15 ans : 1 247,51

20 ans : 1 267,47

25 ans : 1 287,75

Niveau : III

Position : 1

Points additionnels : 22,04

Ancienneté dans l'emploi

Embauche : 1 136,84

1 an : 1 155,03

2,5 ans : 1 173,51

5 ans : 1 192,29

7,5 ans : 1 211,37

10 ans : 1 230,75

12,5 ans : 1 250,44

15 ans : 1 270,45

20 ans : 1 290,78

25 ans : 1 311,43

Niveau : III

Position : 2

Points additionnels : 28,76

Ancienneté dans l'emploi

Embauche : 1 170,58

1 an : 1 189,31

2,5 ans : 1 208,34

5 ans : 1 227,67

7,5 ans : 1 247,31

10 ans : 1 267,27

12,5 ans : 1 287,55

15 ans : 1 308,15

20 ans : 1 329,08

25 ans : 1 350,35

La progression inter-tranche d'ancienneté est de 1,6 %.

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 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires minima

(Date d'application : 1er janvier 2003)

Référence de base : 1 026,20 Euros.

Valeur du point additionnel : 5,02 Euros Base :

152 h 25 (Montants en euros.)

NIVEAU IV

POSITION : 1 sans CQP

Points additionnels : 47,31

EMBAUCHE : 1 263,70

5 ans : 1 301,61

10 ans : 1 340,66

15 ans : 1 380,88

20 ans : 1 422,31

25 ans : 1 464,98

NIVEAU IV

POSITION : 1 avec CQP

Points additionnels : 49,43

EMBAUCHE : 1 274,34

5 ans : 1 312,57

10 ans : 1 351,95

15 ans : 1 392,51

20 ans : 1 434,29

25 ans : 1 477,32

NIVEAU IV

POSITION : 2

Points additionnels : 51,54

EMBAUCHE : 1 284,93

5 ans : 1 323,48

10 ans : 1 363,18

15 ans : 1 404,08

20 ans : 1 446,20

25 ans : 1 489,59

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 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Grille des salaires minima

Date d'application : 1er janvier 2003

Référence de base : 1 026,20 Euros.

Valeur du point additionnel : 5,02 Euros.

(Montants en euros.)

STATUT : Ouvriers et employés

NIVEAU I

POSITION 1

POINTS additionnels : 7,18

MONTANT : 36,04

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 062,24

NIVEAU I

POSITION 2

POINTS additionnels : 8,29

MONTANT : 41,62

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 067,82

NIVEAU II

POSITION 1

POINTS additionnels : 11,78

MONTANT : 59,14

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 085,34

NIVEAU II

POSITION 2

POINTS additionnels : 17,95

MONTANT : 90,11

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 116,31

NIVEAU III

POSITION 1 POINTS additionnels : 22,04

MONTANT : 110,64

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 136,84

NIVEAU III

POSITION 12 POINTS additionnels : 28,76

MONTANT : 144,38

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 170,58

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU IV sans CQP

POSITION 1

POINTS additionnels : 47,31

MONTANT : 237,50

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 263,70

NIVEAU IV avec CQP

POSITION 1

POINTS additionnels : 49,43

MONTANT : 248,11

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 274,34

NIVEAU IV

POSITION 2

POINTS additionnels : 51,54

MONTANT : 258,73

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 284,93

Cadres

NIVEAU V

POSITION 1

POINTS additionnels : 98,03

MONTANT : 492,11

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 518,31

NIVEAU V

POSITION 2

POINTS additionnels : 121,41

MONTANT : 609,48

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 635,68

NIVEAU VI

POSITION 1

POINTS additionnels : 158,10

MONTANT : 793,66

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 1 819,86

NIVEAU VI

POSITION 2

POINTS additionnels : 231,58

MONTANT : 1 162,53

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 2 188,73

NIVEAU VII

POINTS additionnels : 331,73

MONTANT : 1 665,28

SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche : 2 691,48

Arrêté du 10 mars 2003 art. 1 : l'annexe ouvriers et employés et l'annexe salaires minima au 1er janvier 2003 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

## **Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires**

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;  
La fédération française des pompes funèbres,

La fédération Interco CFDT ;  
La fédération générale des transports CFTC,

[En vigueur étendu](#)

Article 1er  
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 93.0 H et 93.0 G.

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 1er 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 quelle que soit leur période de versement.

Article 3  
Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1er mars 1974 sera, en application des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, déposé en 2 exemplaires au ministère du travail et 1 exemplaire au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2006.

ANNEXE : Salaires minimaux pour un horaire mensuel de 152,25 heures au 1er janvier 2007

Ouvriers et employés

(En euros)

NIVEAU : I

POSITION

EMBAUCHE : 1 255,04.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

3 ans : 1 265,34.

5 ans : 1 289,91.

8 ans : 1 302,20

10 ans : 1 326,77.

12 ans : 1 351,34.

15 ans : 1 375,91.

NIVEAU : II

POSITION : 1

EMBAUCHE : 1 257,94.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

3 ans : 1 274,40.

5 ans : 1 299,14.

8 ans : 1 311,52

10 ans : 1 336,26.

12 ans : 1 361,01.

15 ans : 1 385,75.

NIVEAU : II

POSITION : 2

EMBAUCHE : 1 260,86.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

3 ans : 1 296,14.

5 ans : 1 321,31.

8 ans : 1 333,89

10 ans : 1 359,06.

12 ans : 1 384,23.

15 ans : 1 409,40.

NIVEAU : III

POSITION : 1

EMBAUCHE : 1 269,82.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

3 ans : 1 305,35.

5 ans : 1 330,70.

8 ans : 1 343,37

10 ans : 1 368,72.

12 ans : 1 394,06.

15 ans : 1 419,41.

NIVEAU : III

POSITION : 2

EMBAUCHE : 1 294,09.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

3 ans : 1 330,31.

5 ans : 1 356,14.

8 ans : 1 369,05

10 ans : 1 394,88.

12 ans : 1 420,72.

15 ans : 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 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU : IV

POSITION : 1 sans CQP

EMBAUCHE : 1 340,92.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

5 ans : 1 378,44.

10 ans : 1 419,79.

15 ans : 1 462,38.

20 ans : 1 506,25.

25 ans : 1 551,44.

NIVEAU : IV

POSITION : 1 avec CQP

EMBAUCHE : 1 419,41.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

5 ans : 1 459,13.

10 ans : 1 502,90.

15 ans : 1 547,99.

20 ans : 1 594,43.

25 ans : 1 642,26.

NIVEAU : IV

POSITION : 2



EMBAUCHE : 1 431,21.

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

5 ans : 1 471,26.

10 ans : 1 515,40.

15 ans : 1 560,86.

20 ans : 1 607,69.

25 ans : 1 655,92.

La progression intertranche 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 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2007

(En euros)

STATUT	NIVEAU-POSITION	SALAIRE MINIMAL	
		mensuel à l'embauche	
		(+) (+)	
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
	2		1 787,18
Cadres	VI	1	1 988,42
		2	2 391,46
	VII		2 940,77

(+) Pour un horaire mensuel de 152,25 heures. Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 14 mars 2007, art. 1er).

*Accord étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 14 mars 2007, art. 1er).*

## Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

La fédération française des pompes funèbres,

La fédération Interco CFDT ;

La fédération générale des transports CFTC,

### Article 1 En vigueur non étendu

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.OH et 93.OG.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

Les barèmes de salaires minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1er 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, quelle que 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**  
En vigueur non étendu

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

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

**Annexe**

En vigueur non étendu

ANNEXE

Salaires minimaux conventionnels pour un horaire mensuel de 152,25 heures  
au 1er janvier 2008  
Ouvriers et employés

(En euros.)

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		1 284,99	1 295,54	1 320,69	1 333,28	1 358,43	1 383,59	1 408,74
II	1	1 288,13	1 304,99	1 330,32	1 343,00	1 368,33	1 393,67	1 419,01
	2	1 289,86	1 325,95	1 351,70	1 364,57	1 390,32	1 416,07	1 441,82
III	1	1 295,22	1 331,46	1 357,31	1 370,24	1 396,09	1 421,94	1 447,80
	2	1 314,80	1 351,59	1 377,84	1 390,95	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 d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	POSITION		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI					
			Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	1 362,37	1 400,49	1 442,51	1 485,78	1 530,35	1 576,26
	1	avec CQP	1 447,80	1 488,31	1 532,96	1 578,95	1 626,32	1 675,11
	2		1 454,11	1 494,80	1 539,64	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 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Salaires minimaux conventionnels  
au 1er janvier 2008

(En euros.)

STATUT	NIVEAU-POSITION
--------	-----------------

			<b>SALAIRE MINIMAL mensuel à l'embauche (*)</b>
Ouvriers et employés	I	1	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
	V	1	1 692,12
		2	1 815,77
Cadres	VI	1	2 020,23
		2	2 429,72
	VII		2 987,82

(\*) Pour un horaire mensuel de 152,25 heures.

## Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires

(1) Accord étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

La fédération française des pompes funèbres ;

L'union des professionnels du funéraire,

La fédération INTERCO CFDT ;

La fédération générale des transports CFTC.

### **Article 1** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

Les barèmes des salaires minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1er janvier 2008, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 relatif à 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 quelle que 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** En vigueur étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale de travail du 1er 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.

## Annexe

En vigueur étendu

### ANNEXE

Ouvriers et employés

Salaires minima pour un horaire mensuel de 152, 25 heures au 1er janvier 2008

(En euros.)

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		1 284, 99	1 295, 54	1 320, 69	1 333, 28	1 358, 43	1 383, 59	1 408, 74
II	1	1 288, 13	1 304, 99	1 330, 32	1 343, 00	1 368, 33	1 393, 67	1 419, 01
	2	1 289, 86	1 325, 95	1 351, 70	1 364, 57	1 390, 32	1 416, 07	1 441, 82
III	1	1 295, 22	1 331, 46	1 357, 31	1 370, 24	1 396, 09	1 421, 94	1 447, 80
	2	1 314, 80	1 351, 59	1 377, 84	1 390, 95	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 d'un trimestre civil ou du premier jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire (1).

Techniciens et agents de maîtrise

Salaires minima pour un horaire mensuel de 152, 25 heures au 1er janvier 2008

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	
IV	1 sans CQP	1 362, 37	1 400, 49	1 442, 51	1 485, 78	1 530, 35	1 576, 26	
	avec CQP	1 447, 80	1 488, 31	1 532, 96	1 578, 95	1 626, 32	1 675, 11	
	2	1 454, 11	1 494, 80	1 539, 64	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 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire (2).

Salaires minima au 1er janvier 2008

(En euros.)

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
IV avec CQP		1	1 447, 80
IV		1	1 454, 11
		2	1 494, 80
Cadres		V	1
	VI	1	1 815, 77
		2	2 020, 23
	VII	1	2 429, 72
		2	2 987, 82

(\*) Pour un horaire mensuel de 152, 25 heures.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1235-5 du code du travail (anciennement article L. 122-14-5), tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc., 17 mars 1998, bull. civ. V, n° 143).  
(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1235-5 du code du travail (anciennement article L. 122-14-5), tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc., 17 mars 1998, bull. civ. V, n° 143).  
(Arrêté du 24 juillet 2008, art. 1er)

## **Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009**

*(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 15 décembre 2008, art. 1er)*

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

La fédération française des pompes funèbres ;

L'union des professionnels du funéraire,

La fédération INTERCO CFDT ;

Le syndicat national de thanatologie CGT ;

La fédération générale des transports CFTC ;

L'union nationale des services funéraires FO,

### **Article 1** En vigueur étendu

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** En vigueur étendu

Les barèmes de salaires minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1er janvier 2009, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 relatif à 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 quelle que soit leur période de versement. (1)

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.

(1) Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3231-6 du code du travail.

(Arrêté du 15 décembre 2008, art. 1er)

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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 au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

## **Annexe**

En vigueur étendu

ANNEXE  
Salaires minima pour un horaire mensuel de 152,25 heures au 1er janvier 2009  
Ouvriers et employés

(En euros.)

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		1 329,96	1 340,88	1 366,91	1 379,94	1 405,98	1 432,02	1 458,05
II	1	1 333,21	1 350,66	1 376,88	1 390,01	1 416,22	1 442,45	1 468,68
	2	1 335,01	1 372,36	1 399,01	1 412,33	1 438,98	1 465,63	1 492,28
III	1	1 340,55	1 378,06	1 404,82	1 418,20	1 444,95	1 471,71	1 498,47
	2	1 360,82	1 398,90	1 426,06	1 439,63	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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	
IV	1	sans CQP	1 410,05	1 449,51	1 493,00	1 537,78	1 583,91	1 631,43
		avec CQP	1 498,47	1 540,40	1 586,61	1 634,21	1 683,24	1 733,74
	2		1 505,00	1 547,12	1 593,53	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.

Salaires conventionnels au 1er janvier 2009

(En euros.)

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
Techniciens et agents de maîtrise	III	1	1 340,55
		2	1 360,82
	IV sans CQP	1	1 410,05
		IV avec CQP	1
Cadres	IV	2	1 505,00
	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 152,25 heures.

## Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que les négociations annuelle sur les salaires et quinquennale sur les classifications visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 19 octobre 2009, art. 1er)

La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ;

La fédération française des pompes funèbres ;

L'union des professionnels du funéraire,

La fédération Interco CFDT ;

La fédération générale des transports CFTC,

**Article 1**  
En vigueur étendu

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 96.03Z.

**Article 2**  
En vigueur étendu

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 1er septembre 2009, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 relatif à 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**  
En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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 au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

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

**Annexe**

En vigueur étendu

ANNEXE

Salaires annuels minima conventionnels  
Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	POSITION		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI					
			Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	Sans CQP	17 005,20	17 481,12	18 005,64	18 545,64	19 101,96	19 675,08
	1	Avec CQP	18 071,52	18 577,20	19 134,48	19 708,56	20 299,92	20 908,92
	2		18 150,36	18 658,32	19 218,00	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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
			Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 039,32	16 170,96	16 484,88	16 642,08	16 956,12	17 270,16	17 270,16	17 584,04
II	1	16 078,56	16 288,92	16 605,12	16 763,52	17 079,60	17 395,92	17 395,92	17 712,24
	2	16 100,28	16 550,64	16 872,12	17 032,68	17 354,04	17 675,52	17 675,52	17 996,88

III	1	16 167,00	16 619,40	16 942,08	17 103,48	17 426,04	17 748,84	17 748,84	18 071,52
	2	16 411,44	16 870,68	17 198,28	17 361,96	17 689,56	18 017,28	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 minima conventionnels au 1er septembre 2009

(En euros.)

STATUT	NIVEAU ET POSITION		SALAIRE MINIMUM mensuel 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 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 26 avril 2010, art. 1er)

La FFPF ;

La CPFEM,

La FCT CFTC ;

La fédération INTERCO CFDT,

### Article 1 En vigueur étendu

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 96.03Z.

### Article 2 En vigueur étendu

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 1er 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 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 En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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.

En vigueur étendu

ANNEXE

Salaires annuels minimaux conventionnels

au 1er janvier 2010

Ouvriers et employés

(En euros.)

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 129,52	16 261,81	16 577,30	16 735,29	17 050,90	17 366,51	17 682,00
II	1	16 158,95	16 370,36	16 688,15	16 847,34	17 165,00	17 482,90	17 800,80
	2	16 180,78	16 633,39	16 956,48	17 117,84	17 440,81	17 763,90	18 086,86
III	1	16 328,67	16 785,59	17 111,50	17 274,51	17 600,30	17 926,33	18 252,24
	2	16 575,55	17 039,39	17 370,26	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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	
IV	1	sans CQP	17 175,25	17 655,93	18 185,70	18 731,10	19 292,98	19 871,83
		avec CQP	18 252,24	18 762,97	19 325,82	19 905,65	20 502,92	21 118,01
	2		18 331,86	18 844,90	19 410,18	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.

(En euros.)

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
		1	18 252,24
	IV	2	18 331,86
	V	1	21 332,41
		2	22 891,29
	Cadres	VI	1
2			30 631,24
VII			37 667,14

## Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 3 mai 2011, art. 1er)

La FFPF ;

La CPFM,

L'UNSF FO,

### Article 1er En vigueur étendu

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 96.03Z.

### Article 2 En vigueur étendu

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 1er 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 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 En vigueur étendu

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 oeuvre des actions pour remédier aux éventuelles disparités.

### Article 4 En vigueur étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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 au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

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

## Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1er janvier 2011

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi						
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 452,11	16 587,05	16 908,85	17 070,00	17 391,92	17 713,84	18 035,64
II	1	16 482,13	16 697,77	17 021,91	17 184,29	17 508,30	17 832,56	18 156,82
	2	16 504,40	16 966,06	17 295,61	17 460,20	17 789,63	18 119,18	18 448,60

III	1	16 622,59	17 087,73	17 419,51	17 585,45	17 917,11	18 249,00	18 580,78
	2	16 873,91	17 346,10	17 682,92	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

(En euros.)

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi					
			Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	17 484,40	17 973,74	18 513,04	19 068,26	19 640,25	20 229,52
		avec CQP	18 580,78	19 100,70	19 673,68	20 263,95	20 871,97	21 498,13
	2		18 661,83	19 184,11	19 759,56	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.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1er janvier 2011

(En euros.)

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
		1	18 580,78
	IV	2	18 661,83
	V	1	21 716,39
		2	23 303,33
	Cadres	VI	1
2			31 182,60
	VII		38 345,15

## Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 12 juin 2012, art. 1er)

La FFPF ;

La CPFM,

L'INTERCO CFDT ;

L'UNSF FO,

### Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 1er 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

En vigueur étendu

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 les hommes et les femmes, et rappellent aux entreprises la nécessité de mise en oeuvre 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

En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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 de prud'hommes.

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

## Annexe

En vigueur étendu

### Salaires annuels minimaux conventionnels au 1er janvier 2012

(En euros.)

Statut	Niveau	Position	Salaire annuel minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		16 912,77
		1	16 943,63

	II	2	16 966,52
	III	1	17 088,02
		2	17 346,38
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	17 973,96
	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

### Ouvriers et employés

(En euros.)

Niv.	Position	ancienneté dans l'emploi						
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 912,77	17 051,49	17 382,30	17 547,96	17 878,89	18 209,83	18 540,64
II	1	16 943,63	17 165,31	17 498,52	17 665,45	17 998,53	18 331,87	18 665,21
	2	16 966,52	17 441,11	17 779,89	17 949,09	18 287,74	18 626,52	18 965,16
III	1	17 088,02	17 566,19	17 907,26	18 077,84	18 418,79	18 759,97	19 101,04
	2	17 346,38	17 831,79	18 178,04	18 351,05	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.

### Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niv.	Position	Ancienneté dans l'emploi						
		Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans	
IV	1	Sans CQP	17 973,96	18 477,00	19 031,41	19 602,17	20 190,18	20 795,95
		Avec CQP	19 101,04	19 635,52	20 224,54	20 831,34	21 456,39	22 100,08
	2		19 184,36	19 721,27	20 312,83	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.

### Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 21 décembre 2012, art. 1er)

La FFPF ;

La CPFM,

La FGT CFTC ;

L'UNSF FO,

#### Article 1er

En vigueur étendu

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 96.03Z.

#### Article 2

En vigueur étendu

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 1er 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 minima 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

En vigueur étendu

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 oeuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires, pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974, sera déposé, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7 et D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

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

#### Annexe

En vigueur étendu

#### Salaires annuels minima conventionnels au 1er janvier 2013

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi						
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		17 267,94	17 409,57	17 747,33	17 916,47	18 254,35	18 592,24	18 929,99
II	1	17 299,45	17 525,78	17 865,99	18 036,42	18 376,50	18 716,84	19 057,18
	2	17 322,82	17 807,37	18 153,27	18 326,02	18 671,78	19 017,68	19 363,43
III	1	17 446,87	17 935,08	18 283,31	18 457,47	18 805,58	19 153,93	19 502,16
	2	17 710,65	18 206,26	18 559,78	18 736,42	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

(En euros.)

Niveau	Position		Ancienneté dans l'emploi					
			Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	18 351,42	18 865,02	19 431,07	20 013,82	20 614,17	21 232,66
		avec CQP	19 502,16	20 047,87	20 649,26	21 268,80	21 906,97	22 564,18
	2		19 587,23	20 135,42	20 739,40	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.

(En euros.)

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

### Accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

FPPF

CPFM

INTERCO CFDT

**Article 1er**  
En vigueur étendu

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**  
En vigueur étendu

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 1er 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 1er 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 intègre 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**  
En vigueur étendu

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 oeuvre 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 oeuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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.

**Annexe**

En vigueur étendu

Annexe

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1er janvier 2017  
Ouvriers et employés

(En euros.)

		Ancienneté dans l'emploi						
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		17 779	18 282	18 496	18 964	19 427	20 010	20 610
II	1	17 819	18 324	18 537	19 040	19 528	20 114	20 718
	2	17 949	18 457	18 672	19 345	19 841	20 437	21 050
III	1	18 078	18 589	18 806	19 484	19 984	20 584	21 201
	2	18 351	18 871	19 091	19 779	20 286	20 895	21 521

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

		Ancienneté dans l'emploi						
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1 sans CQP	18 805	19 068	19 331	19 911	20 508	21 123	21 757
	1 avec CQP	19 984	20 264	20 544	21 159	21 794	22 448	23 122



	2	20 071	20 352	20 633	21 252	21 890	22 545	23 223
--	---	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Cadres

(En euros.)

Niveau/Position	Salaire annuel	Minimum à l'embauche
V	1	23 356
	2	25 063
VI	1	27 885
	2	33 537
VII		41 240

Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1er janvier 2017

Ouvriers et employés

(En euros.)

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi						
		Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1 482	1 524	1 541	1 580	1 619	1 667	1 717
II	1	1 485	1 527	1 545	1 587	1 627	1 676	1 726
	2	1 496	1 538	1 556	1 612	1 653	1 703	1 754
III	1	1 506	1 549	1 567	1 624	1 665	1 715	1 767
	2	1 529	1 573	1 591	1 648	1 690	1 741	1 793

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Position	Ancienneté dans l'emploi						
		Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1 sans CQP	1 567	1 589	1 611	1 659	1 709	1 760	1 813
	1 avec CQP	1 665	1 689	1 712	1 763	1 816	1 871	1 927
	2	1 673	1 696	1 719	1 771	1 824	1 879	1 935

Cadres

(En euros.)

Niveau/Position	Salaire mensuel	Minimum à l'embauche
V	1	1 946
	2	2 089
VI	1	2 324
	2	2 795
VII		3 437

### Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018

FFPF,

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

## Préambule

### En vigueur non étendu

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 oeuvre 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 1er

### En vigueur non étendu

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

### En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1er 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 1er janvier 2018 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

À compter du 1er 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 minimaux 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

### En vigueur non étendu

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires, 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

En vigueur non étendu

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 oeuvre 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 oeuvre 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 minimaux conventionnels sont prévus pour les collaborateurs de niveau V, VI et VII.

Or, ces grilles de salaires et ces salaires minimaux conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er 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.

### Annexe

En vigueur non étendu

Grille de salaires 2018 mensuelle

Ouvriers et employés

		Ancienneté dans l'emploi						
Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
I		1 500 €	1 542 €	1 560 €	1 599 €	1 638 €	1 687 €	1 738 €
II	1	1 514 €	1 557 €	1 575 €	1 618 €	1 660 €	1 710 €	1 761 €
	2	1 522 €	1 565 €	1 583 €	1 640 €	1 682 €	1 733 €	1 785 €
III	1	1 537 €	1 581 €	1 599 €	1 657 €	1 699 €	1 750 €	1 803 €
	2	1 545 €	1 589 €	1 607 €	1 665 €	1 708 €	1 759 €	1 812 €
IV	1	1 628 €	1 651 €	1 674 €	1 724 €	1 776 €	1 829 €	1 884 €
	2	1 682 €	1 706 €	1 729 €	1 781 €	1 834 €	1 889 €	1 946 €

Cadres

Niveau	Position	
V	1	2 057 €
	2	2 200 €
VI	1	2 450 €
	2	2 900 €
VII		3 600 €

## Textes Extensions

### ARRETE du 17 décembre 1993

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'accord du 6 mai 1993 portant adoption d'une convention collective nationale des pompes funèbres (convention collective et sept accords relatifs à la classification des emplois, aux salaires et au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires annexés) ;

Vu l'avenant du 9 juin 1993 relatif au départ à la retraite ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 13 juillet 1993 et du 7 août 1993 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des relations du travail,

O. DUTHEILLET DE LAMOTHE

#### En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de :

L'accord du 6 mai 1993 portant adoption d'une convention collective nationale des pompes funèbres (convention collective et sept accords annexés) et de l'avenant du 9 juin 1993 à ladite convention collective,

à l'exclusion des dispositions suivantes de la convention collective annexée :

- des termes " sous la responsabilité du ou des délégués du personnel quand il y en a dans l'entreprise ou l'établissement " qui figurent au deuxième alinéa de l'article 51 ;
- du deuxième alinéa de l'article 112-6 ;
- de l'article 121-5 ;
- de la dernière phrase du septième alinéa de l'article 121-7 ;
- du dernier alinéa de l'article 121-7 ;
- des alinéas 6 et 9 de l'article 121-8 ;
- des termes " pendant un délai de trois mois à compter de l'envoi à l'employeur des listes de candidatures " figurant au premier tiret du deuxième alinéa de l'article 121-9 ;
- du dernier alinéa de l'article 121-9 ;
- des termes " sans que le nombre total des membres titulaires ne puisse excéder quinze " figurant au premier alinéa de l'article 122-5 ;
- du dernier alinéa de l'article 122-9 ;
- de la dernière phrase du dernier alinéa de l'article 123-6 ;
- des termes " de santé, aptitudes physiques " figurant au premier alinéa de l'article 211 ;
- des alinéas 8, 9 et 10 de l'article 221-4 ;
- du dernier alinéa de l'article 224-1-1, tel qu'il résulte de l'avenant du 9 juin 1993 ;
- de l'article 314-1 ;
- du dernier paragraphe de l'article 314-4 ;
- de l'article 331-7 ;
- du premier alinéa du point H 1 du premier alinéa du point H 2 de l'article 332-2 ;
- du dernier alinéa de l'article 341-0 ;

- des termes " pendant un délai de six mois " figurant au dernier alinéa de l'article 341-1 ;

- de l'article 362-5 ;

- du quatrième alinéa de l'article 521 ;

- de l'article 522 ;

- des termes " et pourra être déterminée d'une façon forfaitaire " figurant à l'article 523-2.

Le deuxième alinéa de l'article 020 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 030 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 030 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-12 du code du travail.

L'article 051 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 135-8 du code du travail.

L'alinéa 5 de l'article 111 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 112-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-2 du code du travail.

L'alinéa 5 de l'article 112-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-8, alinéa 5, du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 112-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-8, alinéa 5, du code du travail.

L'article 112-5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

L'article 121-41 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail.

Les articles 121-61 et 121-62 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 422-1 et suivants du code du travail.

L'alinéa 7 de l'article 121-7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 121-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 425-1 du code du travail.

L'article 122-41 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 433-2 du code du travail.

L'article 122-6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-1 et suivants du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 122-9 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 436-1 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 123-6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-18 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 125-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 212-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 210-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 211 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-45 du code du travail et 416 du code pénal.

L'article 213 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 121-6 du code du travail.

Les articles 214 et 215 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-4 du code du travail.

L'article 221-4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Les points 1 et 2 de l'article 222-3 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-6 du code du travail.

L'article 314-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 314-3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 316 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 331-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail.

L'alinéa 6 de l'article 331-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-7 du code du travail.

L'article 331-3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5-1, L. 931-7, L. 514-1, L. 516-4, L. 225-8, L. 122-14-15, L. 223-4 du code du travail.

L'article 332-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'article 332-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

Les points a et b de l'article 341-5 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

Le point 1 de l'article 341-6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

L'article 342-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

L'article 362-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail.

L'article 523-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

L'article 523-3 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-1 et suivants du code du travail.

L'accord conventionnel de classification est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord du 6 mai 1993.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 30 juin 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres, d'un avenant et d'accords la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord Salaires du 5 avril 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 mai 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993 susvisé, les dispositions de l'accord Salaires du 5 avril 1994 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## **ARRETE du 10 octobre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 17 décembre 1993 et du 30 juin 1994 portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres, d'un avenant et d'accords la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant du 8 juillet 1994 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 août 1994 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

[En vigueur](#)

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions de l'avenant du 8 juillet 1994 à la convention collective nationale susvisée.

Article 23

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **ARRETE du 29 août 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 17 décembre 1993 et du 10 octobre 1994 portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres, d'un avenant et d'accords la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant du 26 avril 1995 à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 juillet 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail ;

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

[En vigueur](#)

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions de l'avenant du 26 avril 1995 à la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires fixant le salaire minimum de croissance.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-25 en date du 19 août 1995.

### **ARRETE du 12 février 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1995, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 20 décembre 1994 (Formation professionnelle), modifié par l'avenant du 8 décembre 1995, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 1er février 1995 et du 16 janvier 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. MARTIN

[Article 1, 2, 3](#)

[En vigueur](#)

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1994 (Formation professionnelle), modifié par l'avenant du 8 décembre 1995, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion :

- du paragraphe 1-1 de l'article 1er ;

- du paragraphe 1-4 de l'article 1er ;

- du premier tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-1 de l'article 2 ;
- du troisième tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-1 de l'article 2 ;
- du premier alinéa du sous-paragraphe a du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- du quatrième tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- du cinquième tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- du deuxième tiret du sous-paragraphe b du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- des termes : " les qualifications et " figurant au troisième tiret du sous-paragraphe b du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- du deuxième tiret du sous-paragraphe c du paragraphe 2-2 de l'article 2.

le quatrième tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-1 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le quatrième tiret du sous-paragraphe b du paragraphe 2-2 de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-4 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-19 (volume II) en date du 30 juin 1995 (pour l'accord) et n° 95-51 en date du 2 février 1996 (pour l'avenant).

*NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) supprime ou remplace certaines exclusions.*

### **ARRETE du 29 avril 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu les arrêtés du 17 décembre 1993 et du 29 août 1995 portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres, d'un avenant et d'accords la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 23 janvier 1996 (Prévoyance et retraite complémentaire) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 mars 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

[En vigueur](#)

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions de l'accord du 23 janvier 1996 (Prévoyance et retraite complémentaire) conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-9 en date du 6 avril 1996.



## ARRETE du 28 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage ;  
Vu le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;  
Vu l'accord du 20 décembre 1994 (Formation professionnelle), modifié par l'avenant du 8 décembre 1995, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres adoptée par accord du 6 mai 1993 ;  
Vu l'arrêté du 12 février 1996 portant extension de l'accord modifié susvisé, publié au Journal officiel du 21 février 1996 ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
H. Martin

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 12 février 1996 portant extension de l'accord du 20 décembre 1994 (Formation professionnelle), modifié par l'avenant du 8 décembre 1995, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres adoptée par accord du 6 mai 1993, est modifié comme suit :

Sont supprimées les exclusions :

- du paragraphe 1-4 de l'article 1er ;
- du troisième tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-1 de l'article 2 ;
- du quatrième tiret du sous-paragraphe a du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- du deuxième tiret du sous-paragraphe b du paragraphe 2-2 de l'article 2 ;
- du deuxième tiret du sous-paragraphe c du paragraphe 2-2 de l'article 2.

Sont ajoutés les alinéas suivants :

" - le cinquième tiret du troisième alinéa du paragraphe 1-4 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail et de l'article 70-7 de l'accord national interprofessionnel étendu du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels ;

" - le dernier alinéa du paragraphe 1-4 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

L'exclusion du premier alinéa du sous-paragraphe a du paragraphe 2-2 de l'article 2 est supprimée et remplacée par l'exclusion suivante :

" - des termes : " les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage (maximum 0,2 p. 100 sont affectés au centre de formation des apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ".

#### Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## ARRETE du 17 juillet 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1995, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et des textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu les accords du 25 avril 1996 relatifs, l'un aux salaires (trois barèmes annexés) et l'autre aux classifications (trois annexes et trois barèmes), conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel des 6 et 18 juin 1996 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail, en ce qui concerne l'accord relatif aux salaires,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions des accords du 25 avril 1996 relatifs, l'un aux salaires (trois barèmes annexés) et l'autre aux classifications (trois annexes et trois barèmes), conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord relatif aux salaires est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-21 en date du 12 juillet 1996.

**ARRETE du 9 décembre 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 juillet 1996, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant du 28 juin 1996 (Catégories professionnelles relevant du régime de l'Agirc) à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 octobre 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

H. Martin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions de l'avenant du 28 juin 1996 (Catégories professionnelles relevant du régime de l'Agirc) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 96-29 en date du 6 septembre 1996.

**ARRETE du 6 août 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 décembre 1996, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 23 avril 1997 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 juin 1997 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J. Marimbert

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel qu'il résulte de l'accord du 6 mai 1993, les dispositions de l'accord du 23 avril 1997 (Salaires minima) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-24 en date du 22 juillet 1997.

### **ARRETE du 26 octobre 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 août 1997, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 20 mai 1998 (Champ d'application) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 juin 1998 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions dudit accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-25 en date du 30 juillet 1998.

### **ARRETE du 30 mars 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 octobre 1998, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 5 novembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 janvier 1999 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
L'administrateur civil,  
E. Aubry

**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 5 novembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-03 en date du 26 février 1999.

## **ARRETE du 19 octobre 1999**

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 mars 1999, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'avenant du 26 avril 1999 (Capital temps de formation) à l'accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCIB conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 juillet 1999 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 26 avril 1999 (Capital temps de formation) à l'accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCIB conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-24 en date du 26 juillet 1999.

## **ARRETE du 10 avril 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 octobre 1999, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord (Salaires) du 16 février 2000 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 mars 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
E. Aubry

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord (Salaires) du 16 février 2000 (5 barèmes annexés) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 (I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/09 en date du 24 mars 2000.

**ARRETE du 18 décembre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 avril 2000, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 13 septembre 2000 (mise en place de certificats de qualification professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 octobre 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 13 septembre 2000 (mise en place de certificats de qualification professionnelle) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/41 en date du 9 novembre 2000.

**ARRETE du 7 décembre 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 18 décembre 2000, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'avenant du 7 juin 2001 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu les avis publiés au Journal officiel du 25 mars 2000 et du 17 juillet 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de :

- l'accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 7 juin 2001 à l'accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les stipulations du cinquième alinéa de l'article 5 (travail à temps partiel) qui prévoient un délai de prévenance réduit " la veille avant midi " sont exclues en tant que le délai ainsi fixé est inférieur au délai minimal de trois jours ouvrés prévu par les dispositions de l'article L. 212-4-4, alinéa 1, du code du travail.

A l'article 4 (annualisation du temps de travail), les dispositions qui remplacent le premier alinéa du point " dépassement de la durée moyenne du travail " du paragraphe 5-B du chapitre 2 de l'accord du 16 février 2000 sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

A l'article 4 susmentionné, le paragraphe 5-B modifié de l'article 5 de l'accord est étendu sous réserve que les modalités de recours au travail temporaire, prévues à l'article L. 212-8 du code du travail, soient déterminées au niveau de l'entreprise.

Les sixième et septième alinéas de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application de l'alinéa 1er de l'article L. 212-4-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 2000/09 en date du 24 mars 2000 (pour l'accord) et n° 2001/25 en date du 24 juillet 2001 (pour l'avenant).

**ARRETE du 10 mars 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2001, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 3 décembre 2002 (3 annexes) relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 janvier 2003 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes

funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 3 décembre 2002 (3 annexes) relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'annexe ouvriers et employés et l'annexe salaires minima au 1er janvier 2003 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2002/50.

### **ARRETE du 24 novembre 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'accord du 18 septembre 2003 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 octobre 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

#### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1988, les dispositions de l'accord du 18 septembre 2003 relatif aux salaires minima des ouvriers et des employés conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/40.

### **ARRETE du 4 juin 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 24 novembre 2003, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant du 14 janvier 2004, relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 février 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli en séance du 27 mai 2004,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 14 janvier 2004, relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/6.

### **ARRETE du 22 octobre 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 4 juin 2004, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 août 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli en séance du 11 octobre 2004,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/31, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### **ARRETE du 20 juillet 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 octobre 2004, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'avenant du 31 janvier 2005, relatif aux instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 mars 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli en séance du 8 juillet 2005,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur des relations du travail :

L'administratrice civile,

A. Breaud



**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 31 janvier 2005, relatif aux instances paritaires, à la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 422-2 (Fonctionnement et financement), tel que modifié par l'article 7 (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications), est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 5° de l'article R. 964-16-1 du code du travail et de l'arrêté ministériel du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/9.

### **ARRETE du 27 décembre 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juillet 2005, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 8 septembre 2005 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 novembre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 132-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :  
Par empêchement du directeur des relations du travail :  
Le sous-directeur de la négociation collective,  
P. Florentin

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 8 septembre 2005 sur les salaires conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/44.

### **ARRETE du 12 avril 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 décembre 2005, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres, et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'accord du 23 juin 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 octobre 2005 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en sa séance du 16 mars 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur des relations du travail,  
J.-D. Combrexelle

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 23 juin 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le quatrième alinéa de l'article 4-1 (L'entretien professionnel) est exclu de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail.

Les termes : " la rémunération ou l'allocation de formation, " à l'article 8-3 (Dispositions financières du DIF pour actions prioritaires) sont exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail.

Les termes : " salaires " et " allocation de formation " au quatrième tiret du deuxième point de l'article 14 (a) (Contribution des entreprises employant au moins de dix salariés) sont exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail.

Les termes : " salaires " et " allocation de formation " au quatrième tiret du troisième point de l'article 14 (b) (Contribution des entreprises employant moins de dix salariés) sont exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-16-1 (2°) du code du travail.

Les dispositions de l'article 14 (a) concernant la contribution des entreprises occupant 10 salariés et plus sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/30.

**ARRETE du 14 décembre 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 12 avril 2006, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres, et de textes la modifiant ou la complétant ;  
Vu l'avenant du 21 avril 2006, portant révision de la convention, à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 juillet 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 28 novembre 2006,

Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
J.-D. Combrexelle

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 21 avril 2006 portant révision de la convention, à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " au premier jour du mois civil suivant l'embauche à l'essai. " et : " Si l'embauche du salarié coïncide avec le premier jour du mois civil, l'ancienneté s'apprécie ", figurant à l'article 7 (Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels), comme étant contraires à l'article L. 122-14-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence (Cass. soc. 17 mars 1998, Bull. civ. V n° 143).

L'avant-dernier alinéa de l'article 5 (Période d'essai) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-4 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence (Cass. soc. 23 janvier 1997, Arrêt n° 326 ou Cass. soc. 11 octobre 2000, Arrêt n° 3888). Ainsi, le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale.

Le point 4 de l'article 8 (Durée du préavis) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles L. 122-14-13, dernier alinéa, et L. 122-6 du code du travail, aux termes desquelles le salarié, s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de

deux ans, a droit à un délai-congé d'un mois.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/20.

### **ARRETE du 14 mars 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 1993 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 décembre 2006, portant extension de l'accord du 6 mai 1993 relatif à l'adoption de la convention collective nationale des pompes funèbres et de textes la modifiant ou la complétant ;

Vu l'accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires minima (barèmes annexés) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 janvier 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli selon la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Pour le ministre et par délégation :

La sous-directrice des relations individuelles  
et collectives du travail,

E. Friche-Thirion

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires minima (barèmes annexés) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/52.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 26/02/2019.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2019.

# Lire efficacement sa convention collective



Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc.

Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? **Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.**

## Sommaire :

- I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?
- II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?
- III. Comment s'applique une convention collective ?
- IV. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?
- V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

# I. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## 1. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ;
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (par exemple : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC...).

*Textes de loi : articles L2221-1, L2231-1 et L2231-3 du Code du travail.*

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes déterminés dans cet ensemble.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles ;
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession ;
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise ;
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

*Texte de loi : article L2221-2 du Code du travail.*

## 2. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois ;
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés ;
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement ;
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance, retraite supplémentaire.

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

### 3. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés, sans condition d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

*Texte de loi : article L2251-1 du Code du travail.*

## II. Quelle convention collective est applicable dans l'entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers.

La convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition au sein de l'entreprise.

Un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement doit être communiqué par tout moyen aux salariés. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### 1. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise (Cass. Soc, 15 mars 2017, n°15-19958).

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

*Texte de loi : article L2261-2 du Code du travail.*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités différentes, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel ;
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial ;
- en cas d'activités mixtes, l'activité est principalement industrielle si le chiffre d'affaires relatif à la partie industrielle est égal ou supérieur à 25% du chiffre d'affaires total.

#### La position des juges :

*Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer (Cass. Soc, 23 avril 2003, n°01-41196).*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total (Cass.Soc, 25 février 1998, n°96-40206).

### 2. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

*Texte de loi : article R2262-1 du Code du travail.*

#### La position des juges :

*Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance. (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).*

*De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise (Cass. Soc, 5 mai 2009, n°07-45016).*

### 3. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

*Textes de loi : articles R3243-1 du Code du travail.*



#### La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité (Cass. Soc, 19 mai 2010, n°09-40265).

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 18 novembre 1998, n°96-42991).

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable. Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur. Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (Cass. Soc, 7 février 2007, n°05-44201), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (Cass. Soc, 15 novembre 2007, n°06-44008).

## 4. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise. (Cass. Soc, 13 décembre 2000, n°98-43452).

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable (Cass. Soc, 18 juillet 2000, n°98-42949).

**A savoir :** Le contrat de travail à durée déterminée comporte l'intitulé de la convention collective applicable.

Textes de loi : article L1242-12 du Code du travail.

## 5. La communication aux salariés

L'employeur doit communiquer aux salariés, par tout moyen, un avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement.

L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R2262-1 et R2262-3 du Code du travail.

#### La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire (Cass. Soc, 21 juin 2006, n°04-44515).

## 6. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité social et économique, comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

Textes de loi : articles R2262-2 du Code du travail.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Textes de loi : articles L2132-3 et L2262-9 à -11 du Code du travail.

## 7. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

*Texte de loi : articles D2231-2 et suivants, R2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants ;
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire.

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

D'ailleurs, lorsque l'employeur choisi d'appliquer volontairement une convention collective, son engagement ne vaut que pour la version du texte sur laquelle il s'engage et non pas, pour ses éventuelles modifications ultérieures.

L'application dans une entreprise, des clauses d'une convention collective non obligatoire, n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer également à l'avenir les dispositions de ses avenants (Cass. Soc, 11 mai 2016, n°15-10925).

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement...).

### III. Comment s'applique une convention collective ?

#### 1. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le Code du travail fournit un cadre légal, auquel une convention collective peut toutefois déroger dès lors que les dispositions contenues dans celles-ci sont plus favorables que celles du Code du travail.

Par exemple :

Si la convention collective prévoit un salaire minimum conventionnel plus élevé que le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), l'employeur est alors tenu d'appliquer la convention collective en lieu et place du Code du travail.

#### 2. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Pour rappel, depuis la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les termes « convention de branche » désignent la convention collective et les accords de branche, les accords professionnels et les accords interbranches. Le terme « convention d'entreprise » désigne quant à elle, toute convention ou accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

*Textes de loi : articles L2232-5 et L2232-11 du Code du travail.*

##### Avec un accord de branche

Une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Lorsqu'une convention ou un accord de niveau supérieur à la convention ou à l'accord intervenu est conclu, les parties adaptent les stipulations de la convention ou accord antérieur moins favorables aux salariés si une stipulation de la convention ou de l'accord de niveau supérieur le prévoit expressément.

*Texte de loi : article L2252-1 du Code du travail.*

##### Avec un accord d'entreprise

Les dispositions de la convention de branche prévalent sur celles de la convention d'entreprise dans les thèmes suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires :
  - institution d'un régime d'équivalence ;
  - fixation d'une période de référence supérieure à 1 an dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;
  - fixation du nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence ;
  - fixation de la durée minimale de travail à temps partiel et du taux de majoration des heures complémentaires et possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat.
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

*Texte de loi : articles L2253-1 du Code du travail.*

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

*Texte de loi : articles L2253-2 du Code du travail.*

En revanche, dans les matières autres que celles mentionnées précédemment, les stipulations de la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévu par la convention de branche.

*Texte de loi : articles L2253-3 du Code du travail.*

### **Avec un accord de groupe**

Avant la réforme issue de l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, une convention ou un accord de groupe ne pouvait comporter des dispositions dérogoires à celles applicables en vertu d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

Désormais, le code du travail ne comporte plus de dispositions spécifiques relatives à l'articulation entre les accords de groupe et les conventions de branche.

Néanmoins, l'ensemble des négociations prévues au niveau de l'entreprise peuvent être engagées et conclues au niveau du groupe dans les mêmes conditions. Ainsi, le régime des accords de groupe semble identique à celui des accords d'entreprise.

Ainsi, l'accord de groupe doit, a priori, prévaloir sur l'accord de branche dans les matières pour lesquelles la loi le prévoit pour les accords d'entreprise.

*Textes de loi : articles L2232-33, L2253-1 à L2253-3 du Code du travail.*

## **3. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail**

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail ;
- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer.

*Texte de loi : article L2254-1 du Code du Travail*

#### La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables telles qu'un changement de coefficient hiérarchique par exemple (Cass. Soc, 4 décembre 1990, n°87-42499).

**A savoir :** Les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail ne peuvent se cumuler car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).(Cass. Soc, 6 juin 2007, n°05-43055).

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

#### La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définit précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail ;
- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ». (Cass. Soc, 24 janvier 2008, n°06-45088).

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

#### **4. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage (Cass. Soc, 20 mai 2014, n°12-26322).

## **IV. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?**

### **1. La convention collective qui est applicable est révisée**

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. Il est opposable, dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

*Textes de loi : articles L2222-5, L2261-8 du Code du travail.*

### **2. La convention collective qui est applicable est dénoncée**

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. La convention collective peut être à durée déterminée.

A défaut de stipulation de la convention ou de l'accord sur sa durée, celle-ci est fixée à 5 ans.

Lorsque la convention ou l'accord arrive à expiration, la convention ou l'accord cesse de produire ses effets.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité de dénoncer une convention conclue pour une durée déterminée. La Cour de cassation considère qu'une convention à durée déterminée ne peut être dénoncée unilatéralement (Cass. Soc, 26 mai 1983, n°81-15262).

La convention peut aussi être à durée indéterminée. Dans ce cas, elle peut être dénoncée par les parties signataires.

La convention prévoit alors les conditions dans lesquelles elle peut être dénoncée, et notamment la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Si le texte a prévu expressément un préavis, même plus court, c'est ce dernier qui s'applique.

La date d'expiration du préavis fixe le point de départ du délai pendant lequel le texte dénoncé reste en vigueur.

*Textes de loi : articles L2222-4, L2222-6 et L2261-9 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, en application de la convention dénoncée, une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois.

*Textes de loi : articles L2261-10 et L2261-13 du Code du travail.*

### **3. La situation économique ou juridique de l'entreprise a changé**

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation.

*Texte de loi : article L2261-14 du Code du travail.*

### **4. La disparition des organisations signataires**

La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord.

*Texte de loi : article L2261-14-1 du Code du travail.*

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet (Cass. Soc, 16 mars 1995, n°91-40210).

## V. Comment lire ou se servir d'une convention collective ?

### 1. Savoir chercher dans une convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application professionnel et territorial (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemples de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>• droit syndical ;</li><li>• embauche (période d'essai) ;</li><li>• égalité des rémunérations hommes/femmes ;</li><li>• temps de travail ;</li><li>• licenciement (indemnités, préavis).</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise, employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres) relative aux salaires notamment.

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable.

Par exemple, si vous cherchez le montant des indemnités de licenciement, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez le nombre de jours de congés exceptionnels auxquels vous avez droit, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez le salaire minimum, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de votre statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### 2. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux, eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité ;
- l'autonomie ;
- la responsabilité ;
- la compétence.



**Exemple de grille de classification :**

**Convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992**

Catégorie		Définition	Formation souhaitée ou équivalence	Classe minimum	Coefficient minimum depuis 2009	Exemple d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en œuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini..	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION ») ;
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence ») ;
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »).

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

### Exemple de grille de coefficients :

CLASSE	COEFFICIENT
1	313
2	320
3	327
4	336
5	345
6	353
7	361
8	370
9	380
10	390
11	400
12	411
13	439
14	449
15	479
16	509
17	539
18	567
19	607
20	657

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 353 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **3. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le salaire minimum conventionnel qui doit être versé aux salariés. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros) ;
- à une action en paiement de rappel de salaire.

*Textes de loi : articles R2263-3 et R2263-4 du Code du travail, article 131-13 du Code pénal.*

#### La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable (Cass. Soc, 26 octobre 2011, n°10-17396).

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent.

L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par 3 ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat.

*Texte de loi : article L3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les 4 ans :

- une négociation sur la rémunération, notamment sur les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail.

A défaut d'accord, l'employeur engage :

- chaque année, une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- chaque année, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ;
- tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

**A savoir :** Le fait de se soustraire aux obligations relatives à la convocation des parties à la négociation et à l'obligation périodique de négocier, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3.750 euros.

*Textes de loi : articles L2242-1, L2242-13 et L2243-1 du Code du travail.*

#### 4. Comment lire les avenants de la convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

##### **Exemple d'avenant :**

**Avenant n°25 du 9 juin 2017 relatif aux salaires minima conventionnels, étendu par Arrêté du 28 novembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)**

##### **Champ d'application - Article 1er (en vigueur étendu)**

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Z, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

##### **Minima conventionnels - Article 2 (en vigueur étendu)**

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minima conventionnels suivants :

(En Euros)	Niveau				
	I	II	III	IV	V
1	9,86	10,02	10,61	11,13	13,10
2	9,90	10,18	10,67	11,30	15,29
3	9,96	10,56	10,97	-	21,55

**Durée - Entrée en vigueur - Dépôt - Article 3 (en vigueur étendu)**

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entrera en application le 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tard le 1er septembre 2017.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

**Révision et modification - Article 4 (en vigueur étendu)**

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Dans notre exemple, cet avenant modifie le barème des salaires horaires minima.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

# Les 7 Thèmes Essentiels pour comprendre le Droit du Travail



## Sommaire :

- I. Décrypter votre convention collective
- II. La rupture conventionnelle
- III. 3 points à connaître sur l'indemnisation du préavis
- IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement
- V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD
- VI. La démission
- VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

# I. Décrypter votre convention collective

Lors de la signature d'un contrat de travail, l'employeur informe le collaborateur qu'il est soumis à une convention collective. Un exemplaire de cette convention doit être consultable dans l'entreprise, comme l'y oblige la loi.

Voici les 3 éléments à retenir sur ce document :

## 1. La convention collective est une source de droit du travail

La convention collective est **une source du droit du travail** à côté du Code du travail, des règles internationales du droit du travail, du **règlement intérieur**, des usages dans l'entreprise et du contrat de travail. Elle détermine les **conditions d'emploi** et les **garanties sociales**, afin de les **adapter aux spécificités de l'activité** ou de **créer de nouveaux avantages**.

*Par exemple :*

*La Convention collective des commerces de gros du 23 juin 1970 (IDCC n°573) prévoit, en cas de maladie, une garantie d'emploi pendant 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté entre 1 et 3 ans et 6 mois après 3 ans d'ancienneté.*

## 2. La convention collective est négociée au niveau d'une branche d'activité

Votre convention collective est **négociée** au niveau d'une **branche d'activité** (métallurgie, industrie agro-alimentaire, automobile...). Elle permet ainsi d'**adapter la réglementation du travail aux particularités de l'activité**.

Votre convention collective peut prévoir des primes liées au secteur d'activité.

*Par exemple :*

*La Convention collective des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1959 (IDCC n°44) prévoit une prime d'ancienneté pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté.*

## 3. La convention collective est souvent plus favorable

La convention collective complète la loi, souvent dans un sens plus favorable pour le collaborateur, mais parfois dans un sens moins favorable. Elle **peut déroger de manière moins favorable** à la loi dans certains domaines, notamment en matière de **durée** et d'**organisation du travail**.

Ceci reste des exceptions car, de manière générale, la convention collective est **plus favorable que la loi**.

*Exemple avec le calcul de l'indemnité de licenciement :*

*Monsieur Martin est un ingénieur relevant de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec) du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486). Il a 8 ans d'ancienneté et perçoit un salaire mensuel de 2.000 € brut.*

S'il était licencié :

- son indemnité légale de licenciement serait de 4.000 € ((2.000/4) X 8) ;
- son indemnité conventionnelle de licenciement serait de 5.333 € ((2.000/3) X 8).

## II. La rupture conventionnelle

La rupture amiable ou conventionnelle, issue de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, est communément appelée « licenciement à l'amiable ». Il s'agit pour le plus grand nombre d'un licenciement déguisé. Découvrez les 5 éléments à retenir sur la rupture conventionnelle.

### 1. Volonté réciproque de rompre le contrat

La rupture conventionnelle ou amiable suppose que l'employeur et le collaborateur **soient d'accord pour rompre le contrat**. Cet accord est évoqué lors d'**au moins un entretien**. Au cours de cet entretien, **le salarié peut être assisté**.

### 2. L'indemnité liée à la rupture conventionnelle

La rupture du contrat implique le versement **d'une indemnité de rupture amiable qui est au minimum égale au montant de l'indemnité légale de licenciement**.

En effet, **le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur** :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- au montant de l'indemnité de licenciement fixé dans la convention collective, lorsque celui-ci est plus favorable.

### 3. Faculté de rétractation

L'employeur, comme le salarié, dispose **d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires**. Ce délai permet d'avoir plus de temps de réflexion et de revenir sur une décision prise hâtivement. **La convention de rupture amiable ne pourra être adressée à l'inspection du travail qu'une fois passé le délai de rétractation**.

### 4. Homologation de la convention de rupture amiable

Une convention de rupture amiable doit être adressée à l'inspection du travail qui dispose **d'un délai de 15 jours pour l'homologuer** (ou donner son autorisation s'il s'agit d'un salarié protégé).

Son contrôle porte notamment sur l'indemnité de rupture, les éventuelles observations ou celles des assistants.

### 5. Droit au chômage

La rupture conventionnelle ouvre droit à **la perception des allocations chômage**.

### III. L'indemnisation du préavis

Lorsqu'un salarié est licencié, il doit effectuer un préavis avant de quitter définitivement l'entreprise. Toutefois, l'entreprise peut l'en dispenser. Dans ce cas, l'employeur doit lui verser une **indemnité compensatrice de préavis**.

#### 1. Verser l'indemnité : dans quelles hypothèses ?

Si l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis, il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis (Cass. Soc, 10 juin 2008, n°07-43076). Toutefois, si c'est le salarié qui est responsable de l'inexécution du préavis (faute grave ou lourde), l'indemnité n'est pas due.

#### 2. Calculer le montant de l'indemnité

L'indemnité se calcule sur la base du salaire brut, soumis aux cotisations sociales, que le salarié aurait perçu s'il avait effectué son préavis (avec prise en compte des heures supplémentaires...).

**Tous les éléments de rémunération** auxquels le salarié aurait pu prétendre sont à prendre en compte.

C'est notamment le cas :

- des **augmentations générales** qui interviennent pendant le préavis ;
- de l'**intéressement** et de la **participation** ;
- des **primes** dont il aurait bénéficié (ancienneté...).

#### 3. Choisir le moment du versement

Aucun texte ne fixe de date précise pour le versement de l'indemnité compensatrice de préavis de licenciement. L'employeur peut ainsi payer l'indemnité au moment où le salarié cesse effectivement de travailler.

Toutefois, pour des raisons d'ordre pratique, il est préférable de verser l'indemnité à la date à laquelle l'employeur lui aurait versé son salaire.



## IV. 3 points à connaître sur les indemnités à verser en cas de licenciement

Lorsqu'un salarié est licencié, l'employeur doit lui remettre certains documents (certificat de travail, solde de tout compte, attestation Pôle Emploi) et également lui verser différentes indemnités. Quelles sont les indemnités à payer au salarié lors de son départ ?

### 1. L'indemnité de licenciement

Le salarié a droit à une indemnité de licenciement dès lors qu'il n'a pas été licencié pour faute grave ou lourde.

**La loi fixe un montant minimal d'indemnité de licenciement**, qui est le même que le licenciement soit prononcé pour un motif personnel ou un motif économique.

Cependant, les conventions collectives peuvent prévoir **un montant d'indemnité de licenciement supérieur** à celui fixé par la loi. Vous êtes alors tenu de verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective.

### 2. L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés s'il a acquis des congés payés et **qu'il n'a pas pu les prendre avant son départ** (article L3141-28 du Code du travail).

L'indemnité compensatrice de congés payés **est due même en cas de faute lourde** (Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016).

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule de la même façon que l'indemnité de congés payés et dépend du nombre de jours acquis non pris par le salarié.

### 3. L'éventuelle indemnité compensatrice de préavis

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis si le salarié a été dispensé d'effectuer son préavis de licenciement

Cette indemnité n'est en revanche pas due si le salarié est licencié pour faute grave ou lourde.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre à **la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant la période de préavis**. Cela inclut le salaire, les heures supplémentaires et les avantages en nature.

## V. 5 règles à maîtriser concernant le CDD

Le salarié est engagé en CDD et souhaite rompre son contrat avant le terme de celui-ci. Quel préavis respecter ? Quelle prime de précarité le salarié va-t-il percevoir ? Voici 5 règles à connaître avant de formaliser la rupture.

### 1. Rompre un CDD pour signer un CDI

Le salarié peut rompre le CDD à la condition de prouver qu'il a signé un CDI ou une promesse d'embauche en CDI dans une autre entreprise. Dans ce cas, **la seule obligation sera de respecter un préavis** vis-à-vis de l'employeur.

La durée du préavis est variable suivant que le contrat est de date à date ou sans terme précis.

Le contrat est de date à date quand une date de fin de contrat est indiquée.

Pour connaître la durée du préavis, il convient de comptabiliser le nombre de semaines entre la date de début et la date de fin du contrat. Il faut ensuite convertir ce nombre de semaines en jours.

Le contrat est sans terme précis quand il prévoit que la fin du CDD dépendra de la survenance d'un événement dont la date est incertaine au jour de la signature du CDD. La durée du préavis sera égale, en jours, au temps passé dans l'entreprise en nombre de semaines.

En tout état de cause, **le préavis ne peut excéder deux semaines** (article L1243-2 du Code du travail).

Si le salarié n'effectue pas ce préavis, l'employeur est en droit de demander des dommages et intérêts pour réparer le préjudice causé par le départ brutal.

### 2. Rompre un CDD d'un commun accord avec l'employeur

**La rupture anticipée du contrat par accord de l'employeur et du salarié doit faire l'objet d'un écrit.**

Cette rupture doit être **claire et non équivoque**.

Ainsi, si le salarié reproche à l'employeur des manquements à ses obligations contractuelles et lui impute la rupture du CDD, cette rupture ne caractérisera pas une rupture d'un commun accord.

Si l'employeur veut que le salarié assure son contrat jusqu'à son terme, le salarié est obligé de le faire.

Si le salarié rompt le CDD avant son terme, sans l'accord de l'employeur, il pourra être condamné à verser des dommages et intérêts à celui-ci.

### 3. La rupture anticipée du CDD en dehors des cas autorisés peut être sanctionnée

En dehors des hypothèses précédemment évoquées, la rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

### 4. L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée

**Si le salarié est à l'origine** de la rupture anticipée du CDD, l'indemnité de fin de contrat qui vise à indemniser la précarité résultant de la durée déterminée du contrat **ne sera pas versée**.

### 5. Les indemnités de congés payés restent dues

L'indemnité compensatrice de congés payés reste due au salarié même lorsqu'il est à l'initiative de la rupture anticipée du CDD.

## VI. La démission

Le salarié a trouvé un nouvel emploi, et souhaite démissionner. Voici les 4 points à retenir concernant la démission.

### 1. La forme

La décision de démissionner du salarié **n'a pas à être formalisée par écrit**. Dès lors, il est possible d'informer votre employeur par oral.

Toutefois, dans un souci de preuve, il est conseillé au salarié d'adresser un courrier dans lequel il indique son souhait de rompre son contrat de travail.

### 2. Motifs - Volonté claire et non-équivoque

Le salarié n'est pas tenu d'indiquer à l'employeur **les motifs de sa démission**.

Toutefois, les juges exigent que cette volonté de démissionner soit réelle. Ainsi, **la volonté du salarié doit être claire, sérieuse et non équivoque**.

*Par exemple :*

*Ne constitue pas une volonté claire et non équivoque, la démission donnée par une salariée sous le coup de l'émotion provoquée par l'imputation de fautes professionnelles et qui s'est rétractée dès le lendemain (Cass. Soc, 12 février 2016, n°14-18888).*

### 3. Préavis

L'annonce de la démission ne rompra pas le contrat immédiatement. Le salarié sera, en effet, tenu de **réaliser un préavis**.

La durée de celui-ci est fixée par votre convention collective (article L1237-1 du Code du travail).

*Par exemple :*

*La convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC n°1486) prévoit que la durée du préavis en cas de démission, pour un employé, est de un mois ou 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté et de 3 mois pour un cadre.*

La non-réalisation du préavis expose le salarié au **paiement de dommages-intérêts au profit de votre employeur** (article L1237-2 du Code du travail).

Le salarié peut toutefois demander à l'employeur de réduire son préavis.

### 4. Indemnités

La démission, à l'inverse du licenciement ou de la rupture à l'amiable ou conventionnelle, **n'ouvre pas droit à indemnités**.

## VII. Rédiger le règlement intérieur : mode d'emploi

Le règlement intérieur est un document central de l'entreprise dont il ne faut pas négliger la rédaction.

Lorsqu'une entreprise compte **au moins 20 salariés**, l'employeur est tenu de mettre en place un règlement intérieur.

L'objet principal de ce règlement est de fixer les mesures d'application de la réglementation notamment en matière de discipline, d'hygiène et de sécurité.

Ainsi, il y a certaines clauses obligatoires à prévoir dans le règlement intérieur (articles L1321-1 et L1321-2 du Code du travail) :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline (notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur) ;
- les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés ;
- les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.

Le règlement intérieur peut également contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché (article L1321-2-1 du Code du travail).

**Attention : Au même titre qu'il existe des clauses obligatoires, certaines clauses sont interdites dans le règlement intérieur.**

C'est par exemple le cas pour :

- les dispositions contraires aux lois, aux règlements, aux conventions et aux accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les clauses contraires aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;
- les dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille (etc...).

A savoir :

L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification de certaines dispositions du règlement intérieur (article L1322-1 du Code du travail).

Le règlement intérieur doit être porté à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail et aux locaux où se fait l'embauche (article R1321-1 du Code du travail).

ISBN : 978-2-7597-5364-2