

Convention collective

POMPES FUNEBRES



N° de brochure : 3269

N° IDCC : 759

Date de dernière mise à jour : 2020-07-23

Sommaire

Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.	1
Champ d'application	1
Durée. Dénonciation	1
Révision	1
Date d'application	1
Publicité	1
Diffusion	1
Titre Ier : Droit syndical et représentation du personnel	1
I. - Droit syndical	1
Chapitre Ier : Liberté syndicale et liberté d'opinion	1
Chapitre II : Exercice du droit syndical	2
Principes généraux	2
Affichage des communications destinées au personnel	2
Distribution de publications et de tracts	2
Collecte des cotisations syndicales	2
Droit de réunion	2
Congrès syndicaux	3
Commissions paritaires	3
II. - Représentation du personnel	3
Chapitre Ier : Délégués du personnel	3
Champ d'application	3
Conditions requises pour l'exercice du mandat (1)	3
Nombre de délégués (1)	3
Opérations électorales	3
Collèges électoraux	3
Vote par correspondance	4
Remplacement d'un délégué	4
Mission des délégués	5
Exercice d'un certain nombre de fonctions consultatives	5
Collaboration éventuelle avec le comité d'entreprise	5
Réception des délégués	5
Conditions d'exercice des fonctions	5
Garantie statutaire d'emploi	5
Chapitre II : Comités d'entreprise	6
Champ d'application	6
Conditions requises pour l'exercice du mandat	6
Nombre de membres du comité d'entreprise ou d'établissement	6
Collèges électoraux	6
Modalités de désignation	7
Comité central d'entreprise	7
Attributions	7
Fonctionnement du comité	7
Conditions d'exercice des fonctions	7
Garantie statutaire d'emploi	7
Chapitre III : Représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement	8
Champ d'application	8
Conditions requises pour l'exercice du mandat	8
Modalités de désignation	8
Attributions	8
Garantie statutaire d'emploi	8
Chapitre IV : Section syndicale	8
Champ d'application	8
Conditions requises pour l'exercice du mandat	8
Désignation des délégués syndicaux	8
Nombre des délégués syndicaux	8
Crédit d'heures	9
Garantie statutaire d'emploi	9
Chapitre V : Dispositions communes	9
Cumul des mandats	9
Calcul des effectifs	9
Titre II : Contrat individuel de travail	9
I. - Formation du contrat de travail	9
Définition des catégories de personnel	9
Embauchage	9
Visite médicale	9
Règles de déontologie	10
Période d'essai, stage	10
Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels	10
II - Rupture du contrat de travail	10
Chapitre Ier : Procédures de résiliation du contrat de travail	10
Résiliation du contrat de travail	10
Démission du salarié	10
Licenciement	10
Phase préalable au licenciement	10
Continuation du contrat de travail	11
Chapitre II : Délais de résiliation du contrat de travail	11
Durée du préavis	11
Durée du préavis dû par l'employeur pour le personnel confirmé dans l'emploi	11
Faute grave du salarié	11
Durée du préavis dû par le personnel	11
Heures d'absence pour recherche d'emploi	11

Inobservation du délai-congé	11
Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés	11
Cessation de l'entreprise	11
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession	11
Cas particulier du personnel logé	12
Chapitre III : Indemnités de licenciement	12
Indemnité de licenciement pour le personnel non confirmé dans l'emploi et comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise	12
Indemnité de licenciement pour le personnel comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise	12
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession	12
Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans	12
Faute grave	12
Chapitre IV : Retraite	12
Départ en retraite à l'initiative du salarié	12
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur	12
Indemnité de départ en retraite	12
Régime complémentaire de retraite	13
Catégories professionnelles relevant du régime de l'AGIRC	13
Chapitre V : Non-concurrence	13
Titre III : Conditions de travail	13
I. - Durée du travail	14
Durée normale du travail	14
Jours fériés	14
Mensualisation	14
Heures supplémentaires	14
Travaux de nuit	15
Horaire de travail	16
Repos hebdomadaire	16
Travail des jours fériés	16
Récupération des heures supplémentaires	16
Période d'astreinte	16
II. Salaires. Titre réservé	17
III. Congés	17
Chapitre Ier. Congés payés	17
Durée	17
Fractionnement	18
Périodes assimilées au temps de travail effectif	18
Ancienneté	18
Indemnité de congés payés	18
Maladie pendant les congés	18
Dispositions particulières	18
Chapitre II. Congés spéciaux	19
Congés spéciaux	19
IV. Absence	19
Absence	19
Chapitre Ier : Maladie, accident de travail, maladie professionnelle	19
Maladie	19
Accident de travail	19
Visite de reprise	20
Garanties de salaire	20
Rupture du contrat de travail	20
Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi	20
Priorité de réembauchage	21
Chapitre II : Services militaires	21
VI. Travail des femmes	21
Chapitre Ier. Travail des femmes	21
Chapitre II. Maternité	22
Congé parental d'éducation	22
VII. Travail des jeunes	22
Avantages acquis	22
Titre IV. Instances paritaires	22
Sous-titre Ier. Interprétation de la convention collective	22
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective	22
Sous-titre II. Instances paritaires en matière d'emploi et de formation	22
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	22
Instance paritaire de la section professionnelle de l'OPCIB	23
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	24
Titre V. Conditions particulières du personnel technique	24
I. Mutations dans les entreprises à succursales multiples	24
Proposition de mutation	24
Refus de mutation	25
Cas des entreprises comptant plus de 200 salariés	25
Intervention des autorités concédantes	25
Frais de déménagement	25
II. Travail des conjoints	25
Liberté du travail du conjoint	25
Travail du conjoint	25
Mode de rémunération	26
Textes Attachés	26
Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification	26
Champ d'application	26
Classification des personnels	26

Ancienneté	28
Salaires des zones B et C	28
Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif à la classification	28
Champ d'application	28
Nomenclature des emplois	28
Personnel technique et cadre	28
Accord du 10 décembre 1982 relatif à la classification	29
Champ d'application	29
Zones de salaires	29
Dispositions complémentaires pour le personnel mensuel	29
Autres dispositions complémentaires	30
Barèmes de salaires	30
Date de réunion	30
Dépôt	30
Annexe relative à la classification - Accord du 15 décembre 1989	30
Aménagement, à effet du 1er janvier 1990, des qualifications correspondant aux barèmes de salaires des personnels ' Dépôts et ateliers '	30
Avenant du 9 juillet 1970 relatif à la formation professionnelle	30
Titre IV : Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires	30
Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funèbres	32
Accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCIB)	32
Nature des actions de formation	33
Rôle des représentants du personnel	34
Dispositions diverses	34
Dépôt	34
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)	34
Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre	35
Définition des niveaux	35
Définition et conséquences de la polyvalence dans les entreprises de pompes funèbres	38
Dépôt - Date d'entrée en vigueur	38
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	38
Définition des critères et niveaux de classement	38
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	39
Méthode de classification	39
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	40
Calcul du salaire minimum conventionnel	40
Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures	41
Chapitre Ier. Dispositions générales	41
Entrée en vigueur	41
Suivi de l'accord	41
Révision. Dénonciation	41
Dépôt. Extension	41
Durée. Dénonciation	41
Chapitre II. Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail et les rémunérations	42
Durée conventionnelle du travail	42
Rémunérations minimales hiérarchiques	42
Maintien du salaire	42
Heures supplémentaires	42
Organisation du temps de travail	42
Travail à temps partiel	45
Contrôle de la durée du travail	46
Réduction de l'horaire effectif de travail	46
Dispositions spécifiques à l'encadrement	47
Contrats intermittents	47
Compte épargne-temps	47
Chapitre III. Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 20 salariés décidant une réduction anticipée du temps de travail	48
Champ d'application	48
Durée du travail	48
Développement de l'emploi	48
Maintien des effectifs	49
Rémunération	49
Organisation du temps de travail	49
Dispositions spécifiques à l'encadrement	49
Modalités de suivi	49
Accord du 13 septembre 2000 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle	49
Création de certificats de qualification professionnelle	50
Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle	50
Modification ou suppression d'un C.Q.P.	50
Précision de l'accord	50
Dépôt et extension	50
Avenant du 14 janvier 2004 relatif à la révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires	50
Préambule	50
Champ d'application	51
Contingent d'heures supplémentaires	51
Date d'application et dépôt de l'avenant	51
Accord du 17 décembre 2003 relatif aux modalités de révision de la convention	51

Objet	51
Thèmes de révision	51
Calendrier des réunions	51
Nombre de participants aux réunions	51
Remboursement des frais des négociateurs	51
Durée - Date d'entrée en vigueur - Dépôt	52
Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence	52
Préambule	52
Champ d'application	52
Clause de non-concurrence	52
Faute grave et non-concurrence	52
Date d'application et de dépôt de l'avenant	52
Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires	52
Champ d'application	52
Instances paritaires	53
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective	53
Instances paritaires en matière d'emploi et de formation	53
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.)	53
Instance paritaire de la section de professionnelle l' O.P.C.I.B.	53
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	53
Date d'application et de dépôt de l'avenant	53
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	53
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	54
Préambule	54
Champ d'application	54
Objectifs et priorités de la branche des services funéraires	54
Contrats de professionnalisation	54
Information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle	55
Période de professionnalisation pour les salariés	56
Tutorat	56
Plan de formation de l'entreprise	57
Droit individuel à la formation (DIF)	57
Mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications	57
Rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.)	57
Promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation	58
Validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur	58
Rôle et missions de l'encadrement	58
Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle	58
Dispositions diverses	59
Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres	59
Préambule	59
Champ d'application	59
Définition des catégories de personnel	59
Embauche	59
Règles de déontologie	59
Période d'essai	59
Période de stage	60
Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels	60
Durée du préavis	60
Date d'application et dépôt de l'avenant	60
Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires	60
Préambule	60
Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit	61
Préambule	61
Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires	62
Préambule	62
Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit	63
Préambule	63
Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux indemnités de départ en retraite	64
Préambule	65
Avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale	65
Préambule	65
Avenant du 27 janvier 2009 relatif à la période d'essai, à la démission et à la retraite	67
Préambule	67
Avenant du 13 novembre 2009 relatif à l'aménagement du temps de travail	68
Préambule	68
Avis d'interprétation du 8 septembre 2011 relatif au licenciement et aux classifications	69
Avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	69
Préambule	69
Adhésion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPP à la convention	70
Adhésion par lettre du 25 novembre 2014 de la fédération générale CFTC des transports aux accords relatifs à l'OPCA	70
Accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé	70
Préambule	70
Annexe I	72
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	73
Accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé	74
Préambule	74
Annexe I	76
Accord du 26 novembre 2018 modifiant l'article 124.4 de la convention (Délégués syndicaux)	77

Préambule	77
Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes	78
Préambule	78
Annexe	80
Avenant du 8 février 2019 portant révision des articles 331-1 et 332 de la convention	80
Préambule	80
Accord du 25 juin 2019 relatif à la dérogation de la durée minimale du temps partiel	81
Préambule	82
Chapitre Ier Durée minimale de travail et horaires de travail	82
Chapitre II Heures complémentaires	82
Chapitre III Modification temporaire de la durée du travail	82
Chapitre IV Priorité d'accès à l'emploi à temps plein	82
Chapitre V Dépôt	82
Accord du 14 octobre 2019 relatif à la désignation de l'OPCO des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences	82
Préambule	83
Textes Salaires	83
Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires	83
Salaires à compter du 1er avril et du 1er septembre 1995	83
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel ' dépôts et ateliers '	83
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389)	83
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) Nomenclature des emplois	84
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.)	84
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.	85
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)	85
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)	85
Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires	86
Salaires à compter du 1er janvier 2003	86
Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires	87
Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008	88
Annexe	89
Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires	90
Annexe	90
Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	91
Annexe	91
Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009	92
Annexe	93
Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	93
Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	94
Annexe	95
Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	96
Annexe	96
Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	97
Annexe	97
Accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017	98
Annexe	99
Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018	100
Préambule	100
Annexe	101
Accord du 8 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019	101
Préambule	102
Annexe	103
Accord du 13 février 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	103
Préambule	103
Annexe	104
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	104
Annexes	108
Annexe I Champ d'application	108
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	109
I. - Règles de constitution	109
II. - Administration et fonctionnement	111
III. - Organisation financière	115
IV. - Dispositions diverses	115
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 décembre 2018)	NV-1
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des professionnels du funéraire (ex-Fédération nationale des pompes funèbres-rectificatif BO CC 2000-40).
Organisations de salariés	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.
Organisations adhérentes	FECTAM-CFTC (18 avril 1994) ; Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet 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 20-5-1998 BO Conventions collectives 98-25 étendu par arrêté du 26-10-1998 JORF 5-11-1998.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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.

Distribution de publications et de tracts

Article 112-3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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.

Article 121-4-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 adjoint 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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 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.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 non 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 :

- de 50 à 500 = 1 délégué ;
 - de 501 à 1 000 = 2 délégués ;
 - de 1 001 à 1 500 = 3 délégués ;
 - de 1 501 à 2 000 = 4 délégués ;
 - de 2 001 à 2 500 = 5 délégués ;
 - de 2 501 à 3 000 = 6 délégués ;
 - de 3 001 à 3 500 = 7 délégués ;
 - de 3 501 à 4 000 = 8 délégués ;
 - de 4 001 à 4 500 = 9 délégués ;
 - de 4 501 à 5 000 = 10 délégués ;
- etc.

Et selon le nombre de succursales et bureaux :

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

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.

Calcul des effectifs

Article 125-2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 21-4-2006 art. 2 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 21-4-2006 art. 4 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 215

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 21-4-2006 art. 7 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

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 Ier : 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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 complémentaiement 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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 21-4-2006 art. 8 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 222-3

REPLACE

Modifié par Avenant du 21-4-2006 art. 8 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Faute grave du salarié

Article 222-4

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée du préavis dû par le personnel

Article 222-5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés

Article 222-8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Cessation de l'entreprise

Article 222-9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Article 222-10

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Cas particulier du personnel logé

Article 222-11
En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 21-4-2006 art. 8 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

(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 21-4-2006 art. 8 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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 23-6-2004 art. 2 BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 22-10-2004 JORF 5-11-2004.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans

Article 223-4
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 9-6-1993 BO Conventions collectives 93-13 bis étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Faute grave

Article 223-5
En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 23-6-2004 art. 3 BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 22-10-2004 JORF 5-11-2004.

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)

Article 224-3
En vigueur étendu

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 9-6-1993 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 9-6-1993 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 28-6-1996 entrée en vigueur soumise à extension BOCC 96-29, étendu par arrêté du 9-12-1996 JORF 19-12-1996.

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 23-6-2004 art. 2 BOCC 2004-31 étendu par arrêté du 22-10-2004 JORF 5-11-2004.

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 21-4-2006 art. 8 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

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 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 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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 2e 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 14-1-2004 BOCC 2004-6 étendu par arrêté du 4-6-2004 JORF 15-6-2004.

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.

Période d'astreinte

Article 320

En vigueur non étendu

Définition de la période d'astreinte

Le code du travail dans son article L. 3121-9 précise la définition de l'astreinte :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Recours à la période d'astreinte

La période d'astreinte s'applique aux salariés des entreprises impliquées dans l'organisation de la prestation funéraire dont les métiers relèvent de la convention collective des pompes funèbres, notamment du personnel ouvrier, employé, technicien agent de maîtrise et cadre.

Il est rappelé les dispositions du code du travail relatives aux manipulations et ports de charges, stipulées à l'article R. 4541-9.

Durées de la période d'astreinte

L'astreinte de nuit s'entend sur la plage horaire couvrant la période de la fermeture des établissements le soir à leur réouverture le matin.

L'astreinte de jour couvre la pause méridienne de déjeuner pendant laquelle les établissements sont fermés.

L'astreinte de week-end s'entend comme suit : de la période de la fermeture de l'établissement en fin de semaine à leur réouverture le lundi matin.

Limites de la période d'astreinte

Quelle que soit la programmation des astreintes (fréquence, durée et nombre), aucune période d'astreinte ne pourra être programmée la nuit précédant ou suivant le jour de toute forme d'absence prévisible. S'entendent notamment comme absences prévisibles les congés payés, les jours de formation, les congés spéciaux, les jours de récupération.

En outre et pour rappel, l'astreinte est incompatible avec la suspension du contrat de travail (arrêt maladie, maternité, accident ...).

Enfin, un salarié ne pourra être d'astreinte plus de 2 week-ends par mois et ne pourra pas assurer plus de 180 astreintes de nuit et plus de 180 astreintes de jour par an.

Planification de la période d'astreinte

La période d'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours calendaires à l'avance minima. Dans des circonstances urgentes et imprévisibles, ce délai pourra exceptionnellement être porté à 1 jour franc.

De façon individuelle, il sera fourni à chaque salarié les moyens d'exercer sa mission (téléphone mobile, véhicule, ordinateur ...).

Intervention pendant d'astreinte

Pour chaque période d'astreinte, une fiche est remise au salarié sur laquelle il devra noter ses différentes interventions (appels téléphoniques, déplacements ...).

Le décompte des heures travaillées débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention téléphonique soit au retour du salarié à son domicile si celui-ci s'est déplacé sur le lieu d'intervention. L'intervention doit se situer dans un délai raisonnable.

La durée de l'intervention inclut le temps de trajet et est considérée comme un temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions et dans la mesure où elles sont assimilées à du travail effectif, les dispositions relatives au temps de travail s'appliquent ainsi que celles relatives au temps de repos du salarié.

Selon les nécessités de service, les interventions pendant l'astreinte seront soit rémunérées, soit récupérées aux taux légal en vigueur.

Indemnisation de la période d'astreinte

En contrepartie de l'astreinte de nuit, le salarié percevra 1/150 du salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel brut en vigueur sur la base de 151,67 heures.

En contrepartie de l'astreinte de jour, le salarié percevra 1/750 du salaire minimum de croissance mensuel brut en vigueur.

En contrepartie de l'astreinte de week-end ou de l'astreinte liée à un jour férié en semaine, le salarié percevra 1/50 du salaire minimum brut de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnisations sont arrondies à l'euro supérieur.

En annexe 1 « Références et modalités de calcul ».

Particularités d'indemnisation de la période d'astreinte

Lorsque la période d'astreinte de nuit prendra effet la veille ou la nuit suivant ou précédant un jour férié, en sus de l'indemnisation prévue, l'astreinte sera majorée à hauteur d'un 1/300 du salaire minimum de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnisations sont arrondies à l'euro supérieur.

En annexe 1 « Références et modalités de calcul ».

II. Salaires. Titre réservé

III. Congés

Chapitre Ier. Congés payés

Durée

Article 331.1

En vigueur non étendu

En application des dispositions des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, la durée normale du congé payé des salariés est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. En application de l'article L. 3141-4 du code du travail, sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

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

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

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 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.

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

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

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

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

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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'hommes 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 confondues.

De même, n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés, les rémunérations ou parties de rémunérations directes ou indirectes qui sont intégralement maintenues pendant la période des congés.

En cas de fractionnement de congés, l'indemnité calculée sur les bases ci-dessus sera payée proportionnellement à la durée du congé.

L'indemnité pour congés complémentaires d'ancienneté et celle afférente aux jours supplémentaires attribués pour certains congés pris en dehors de la période légale 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

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 non étendu

Le personnel bénéficiera dès l'embauche et sur justificatif :

D'un congé de 6 jours ouvrables pour :

- son mariage ou la conclusion de son Pacs.

D'un congé de 5 jours ouvrables pour :

- le décès d'un enfant ;
- la maladie d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical.

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

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

- la naissance d'un enfant du salarié ou dans son foyer ;
- l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant du salarié ou de son conjoint ;
- le décès du conjoint ou du concubin du salarié ;
- le décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;
- le décès du beau-père ou de la belle-mère du salarié ;
- la maladie du conjoint du salarié, nécessitant une immobilisation au domicile ou l'hospitalisation dans un établissement public ou privé.

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

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

D'un congé de 2 jours ouvrables pour :

- le mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint ;
- le déménagement du salarié dans le cadre d'une mobilité interne à l'entreprise ;
- convocations institutionnelles (tribunal, police, gendarmerie ; fractionnable par ½ journée).

D'un congé de 1 jour ouvrable pour :

- le mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;
- le déménagement d'un salarié hors mobilité interne à l'entreprise, dans la limite d'un déménagement par an ;

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

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

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

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

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

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

IV. Absence

Absence

Article 341-0

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 21-4-2006 art. 8 BOCC 2006-20 étendu par arrêté du 14-12-2006 JORF 29-12-2006.

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 11e 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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

La journée du conseil de révision, ainsi que les journées de réorientation 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).

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^e 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^e 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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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

Crée par Avenant du 31-1-2005 art. 3 BOCC 2005-9 étendu par arrêté du 20-7-2005 JORF 30-7-2005.

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

Crée par Avenant du 31-1-2005 art. 5 BOCC 2005-9 étendu par arrêté du 20-7-2005 JORF 30-7-2005.

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

Crée par Avenant du 31-1-2005 art. 6 BOCC 2005-9 étendu par arrêté du 20-7-2005 JORF 30-7-2005.

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

Crée par Avenant du 31-1-2005 art. 7 BOCC 2005-9 étendu par arrêté du 20-7-2005 JORF 30-7-2005.

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.

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 :

(1) Le premier alinéa de l'article 422.

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 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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 faite 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

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 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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.

Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des pompes funèbres ;
Organisations de salariés	C.G.T.-F.O. ; C.G.T..

Champ d'application

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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 :

Ancienne classification	Nouvelle classification
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

Ancienne classification	Nouvelle classification
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

Ancienne classification	Nouvelle classification
Monteur de convois	M.105,50
Employé stagiaire	M.108

B. - Personnel " techniciens et agents de maîtrise "

Ancienne classification	Nouvelle classification
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

Ancienne classification	Nouvelle classification
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

Ancienne classification	Nouvelle classification
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

Ancienne classification	Nouvelle classification
Chef de dépôt de moins de 35 hommes	C.138
Chef de dépôt de plus de 35 hommes	C.153-50

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

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 % 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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

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 % pour la zone B et de 2,25 % pour la zone C.

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

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.

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

Article 7

En vigueur étendu

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

Le présent accord, constituant un avenant à la convention collective de travail du 1er mars 1974, sera déposé au conseil 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

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale des pompes funèbres ;
Organisations de salariés	C.G.T.-F.O. ; C.G.T. ; C.G.C..

Champ d'application

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 1980

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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.

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 1980

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 %, portée à 5 % 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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 1980

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 1980

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 %, portés à 5 % au 1er avril 1980.

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 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.

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 1980

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des pompes funèbres ;
Organisations de salariés	C.G.T. ; C.G.T.-F.O. ; C.G.C. ; C.F.D.T..

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

Préambule

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-7-1994 BO Conventions collectives 94-34 étendu par arrêté du 10-10-1994 JORF 23-10-1994.

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

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

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
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 "

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
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

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

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

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

Article 6

En vigueur étendu

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

Dépôt

CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 décembre 1982

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des pompes funèbres ;
Organisations de salariés	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 '

CLASSIFICATION - Annexe

En vigueur étendu

CATÉGORIES	SERVICES THANALOGIQUES		PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIÈRE	
	Supprimé	Ajouté	Supprimé	Ajouté
B	Laveur	Agent de service	Femme de ménage	Agent de service
C	Laveur qualifié	Couturière d'entretien		
D	Décorateur, tapissier, tendeur	Couturière tapissière		
E	Huissier, ordonnateur	Ordonnateur		
E bis	Suite à chauffeur qualifié (longue distance PL. ou T.C.)			
F	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

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE 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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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.

TITRE IV : DISPOSITIONS RELATIVES AU RÔLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES.

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

Préambule

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 1er

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)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des pompes funèbres ; Fédération nationale des pompes funèbres ;
Organisations de salariés	Syndicat CFDT - Interco branche 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.
Organisations adhérentes	Adhésion de la CFTC transports, par lettre du 25 novembre 2014.

(1) Réserves de la fédération Interco CFDT à l'avenant signé le 8 décembre 1995 qui modifie l'accord du 20 décembre 1994.

La fédération signe cet avenant sous réserve que, dès évolution de la législation, une renégociation intervienne sur les points suivants :

- le versement obligatoire à l'OPCIB des fonds concernant l'apprentissage ;
- le versement obligatoire de tout ou partie des fonds concernant les plans de formation.

Préambule

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 8-12-1995 1. BOCC 95-51 étendu par arrêté du 12-2-1996 JORF 21-2-1996.

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 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 23-6-2005 art. 15 BOCC 2005-30 étendu par arrêté du 12-4-2006 JORF 25-4-2006.

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 1er

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 8-12-1995 3. BOCC 95-51, *étendu avec exclusions par arrêté du 12-2-1996 JORF 21-2-1996*.

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 % 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 %. 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 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 confirment la possibilité de préparer, dans le cadre du contrat de qualification, des qualifications professionnelles référencées dans la convention collective, telle que, par exemple, celle d'assistant funéraire.

Les modules de formation qui seront mis en place dans le cadre des contrats de formation en alternance ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes en leur permettant de préparer les qualifications nécessaires à la profession ou de s'adapter aux emplois proposés.

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises de la profession employant au moins dix salariés doivent verser les fonds correspondant au 0,40 % (ce pourcentage est fixé à 0,30 % 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 % 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 % 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 %) 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 suivie 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 % de la durée de ladite action, en dehors de son temps de travail sans donner lieu à rémunération.

Dès lors que l'entreprise aura pris l'initiative d'inscrire à son plan de formation, des actions éligibles au titre du capital de temps de formation, en précisant pour chacune de ces actions les publics auxquels elle est destinée, les salariés correspondant à ces publics pourront demander, par écrit, à l'employeur de participer à ces actions.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absent de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 % du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandée, dépasse 2 % du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année.

Dans les entreprises de moins de 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 % 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 8-12-1995 6. BOCC 95-51, étendu par arrêté du 12-2-1996 JORF 21-2-1996.

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)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des pompes funèbres ; Fédération nationale des pompes funèbres.
Organisations de salariés	Fédération Interco 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.

Préambule

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 1er

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des pompes funèbres ; Fédération française des pompes funèbres.
Organisations de salariés	Fédération Interco 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.

Préambule

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 1er

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 à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

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

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

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

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

Niveau 3

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

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

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

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

Techniciens. Agents de maîtrise

Niveau 4

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

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

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

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

Cadres

Niveau 5

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

Il assure ou coordonne les missions qui lui sont confiées.

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

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

Position	Contenu de l'activité organisation du travail	Autonomie/Initiative	Connaissances et/ou qualités requises - niveau de formation
5.1	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 hiérarchie direct sur l'atteinte des objectifs de l'équipe.	Expertise reconnue, soit par un diplôme de l'enseignement supérieur et/ou une formation ou une expérience approfondie dans son domaine d'activité permettant l'étude, l'analyse, la synthèse et la coordination d'informations nécessaires à la marche de l'unité ou des unités et l'animation des collaborateurs placés sous sa responsabilité.
6.2	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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des Pompes funèbres ; Fédération française des Pompes funèbres.
Organisations de salariés	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 thanatopracteur exerçant cette activité dans une entreprise de pompes funèbres dûment habilitée et pouvant également participer aux missions reprises au niveau 4, position 1, alinéa 2 ci-dessus.

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

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

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

- Le montant de la base correspondant à la position 1.1.
- 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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des professionnels du funéraire ; Fédération française des pompes funèbres ; Chambre syndicale française des marbriers et pompes funèbres indépendants.
Organisations de salariés	Fédération Interco 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.

Temps de travail (35 heures)

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre I

Article 1er

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre I

Article 2

En vigueur étendu

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

Suivi de l'accord

Temps de travail (35 heures), Chapitre I

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre I

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre I

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre I

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

Article 1er

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 1, art. 2 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

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.

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

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 4e semaine civile modifiée dans un même mois, et le cas échéant, pour la 5e 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 % x Taux horaire de base) x 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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 5 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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. Lorsque l'entreprise utilisera ce délai de prévenance réduit, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou en repos, déterminée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le choix entre compensation financière ou temps de repos, la contrepartie sera déterminée pour moitié au choix du salarié et pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

La contrepartie financière ou en repos attribuée au salarié en cas d'utilisation du délai de prévenance réduit par l'employeur est identique à celle prévue pour les salariés annualisés, à l'article 4 'Annualisation du temps de travail' du présent avenant.

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

Le salarié peut refuser de modifier la répartition de sa durée du travail dans les cas et selon les modalités prévues aux alinéas 5 et 6 de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

Le présent article 6.B n'entrera en vigueur que le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

(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 **Temps de travail (35 heures), Chapitre II**

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 **Temps de travail (35 heures), Chapitre II**

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 6 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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 paritaire 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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 7 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 8 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre II

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 9 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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 prévues 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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 7-6-2001 art. 10 en vigueur à l'extension de l'accord du 16-2-2000 BOCC 2001-25 étendu par arrêté du 7-12-2001 JORF 18-12-2001.

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

Temps de travail (35 heures), Chapitre III

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des professionnels du funéraire ; Chambre syndicale française des marbriers et pompes funèbres indépendants.
Organisations de salariés	Fédération Interco CFTD ; 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.

mise en place de certificats de qualification professionnelle

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
mise en place de certificats de qualification professionnelle

Article 1er

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
mise en place de 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.
mise en place de certificats de qualification professionnelle

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
mise en place de certificats de qualification professionnelle

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
mise en place de certificats de qualification professionnelle

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie.
Organisations de salariés	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

Révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires

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

Révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires

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.

Contingent d'heures supplémentaires

Révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux 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

Révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie.
Organisations de salariés	Fédération INTERCO-CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC.

Objet

Modalités de révision de la convention

Article 1er

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

Modalités de révision de la convention

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

Modalités de révision de la convention

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

Modalités de révision de la convention

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

Modalités de révision de la convention

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

Modalités de révision de la convention

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

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des professionnels du fénéraire et de la marbrerie,
Organisations de salariés	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

Clause de non-concurrence

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

Clause de non-concurrence

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.

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

Clause de 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

Clause de non-concurrence

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; Fédération française des pompes funèbres.
Organisations de salariés	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

Instances paritaires

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.

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 1er ' Interprétation de la convention collective '.

TITRE IV

Instances paritaires

SOUS-TITRE 1er

Interprétation de la convention collective

Commission paritaire d'interprétation de la convention collective

Instances paritaires

Article 3

En vigueur étendu

Dans le sous-titre 1er ' 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

Instances paritaires

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.)

Instances paritaires

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.

Instances paritaires

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

Instances paritaires

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

Instances paritaires

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

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des pompes funèbres

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.

Veillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; Fédération française des pompes funèbres.
Organisations de salariés	Fédération Interco CFDT ; Syndicat national de l'encadrement des services funéraires CGC ; Union nationale des services funéraires FO.

Préambule

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

Article 1er

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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 de 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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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'incapacité 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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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)

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs 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.)

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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'informant 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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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 *salaires* (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

Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

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

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

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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 1er ' Formation du contrat de travail ' de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Il a donc été convenu ce qui suit :

Champ d'application

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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.

Définition des catégories de personnel

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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 Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

Article 8

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Date d'application et dépôt de l'avenant

Révision de la convention collective nationale des pompes funèbres

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; Fédération française des pompes funèbres.
Organisations de salariés	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 :

Champ d'application

Article 1er

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.

Contingent d'heures supplémentaires

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. »

Date d'application et dépôt de l'avenant

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

Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; Fédération française des pompes funèbres.
Organisations de salariés	Fédération Interco CFTD ; 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 :

Champ d'application

Article 1er

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.

Travail de nuit

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.

Modalités de dérogations au présent avenant

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.

Date d'application. - Dépôt

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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; Fédération française des pompes funèbres ; Union des professionnels du funéraire.
Organisations de salariés	Fédération INTERCO CFTD ; 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 :

Champ d'application

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.

Contingent d'heures supplémentaires

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)

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 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

Signataires	
Organisations patronales	Confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; Fédération française des pompes funèbres ; Union des professionnels du funéraire.
Organisations de salariés	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 :

Champ d'application

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.

Travail de nuit

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 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. »

Modalités de dérogations au présent avenant

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.

Date d'application. - Dépôt

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.

Signataires	
Organisations patronales	FNPF ; CPFM ; UPF.
Organisations de salariés	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 :

Champ d'application

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.

Indemnité de départ en retraite

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)

Date d'application. - Dépôt

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

Signataires	
Organisations patronales	FNPF ; CPFM ; UPF.
Organisations de salariés	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 :

Champ d'application

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.

Réalisation d'une étude quantitative sur la situation de l'égalité professionnelle et salariale

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.

Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes

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.

Recrutement

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.

Salaire de base et rémunération

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.

Formation 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.

Parcours professionnel et évolution de carrière

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.

Conciliation vie professionnelle-vie familiale

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 constitue 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.

Actions de communication et d'information de la branche

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.

Accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe

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.

Bilan de l'accord

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.

Dépôt, extension et entrée en vigueur de l'accord

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

Signataires	
Organisations patronales	CPFM ; FFPF.
Organisations de salariés	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 :

Champ d'application

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.

Période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Rupture de la période d'essai

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée du préavis en cas de démission

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. »

Départ en retraite à l'initiative du salarié

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. »

Heures d'absence pour recherche d'emploi

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. »

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

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. »

Date d'application, dépôt

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

Signataires	
Organisations patronales	CPFM ; FFPF.
Organisations de salariés	INTERCO CFTD ; 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.

Champ d'application

Article 1er

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. »

Date d'application. - Dépôt

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

Signataires	
Organisations patronales	La CPFM ; La FFPF,
Organisations de salariés	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

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM.
Organisations de salariés	INTERCO CFTD.
Organisations adhérentes	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 no 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu le décret no 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,

Objet

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.

Dépôt. - Extension et entrée en vigueur de l'accord

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 Boissonade

75014 Paris

Madame, Monsieur,

Je soussignée, Mme..., déléguée générale de l'organisation patronale de la fédération française des pompes funèbres (FFPF), située 55, rue Boissonade, 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

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM.
Organisations de salariés	CFDT ; CGT-FO ; CFTC.
Organisations adhérentes	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 :

Objet

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.

Champ d'application

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.

Bénéficiaires

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.

Caractère obligatoire de l'adhésion et dérogations

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 bénéficiaire, 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.

Suspension du contrat de travail

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.

Rupture du contrat de travail. - Portabilité

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.

Garanties. - Prestations

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.

Financement du régime

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.

Suivi du régime

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.

Libre choix de l'organisme assureur

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.

Date d'effet et durée

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

Hospitalisation	
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 CAS	100% BR
Médecin spécialiste	
Consultation spécialiste signataire du CAS	150 % BR
Consultation du Professeur des universités - praticien hospitalier (PUPH)	130 % BR
Consultation du spécialiste qualifié en psychiatrie	130 % 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	1 EQUIPT /2 ANS
Enfants	
Verres simples	30 € VERRE
Verres complexes	100€/ Verre
Adultes	
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, osthéopathie, chiropractie, sophrologie, acupuncture, réflexologie, étio-pathe)	40€/séance x2 /an / bénéficiaire

BR: Base remboursement

SS: Sécurité sociale

FR: Frais réels

CAS: Contrat d'accès aux soins

PMSS = 3170 € pour 2015

(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

Signataires	
Organisations patronales	FFPF CPFM
Organisations de salariés	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.

Objet

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.

Champ d'application

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.

Bénéficiaires

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.

Caractère obligatoire de l'adhésion et dérogations

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)

Suspension du contrat de travail

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.

Rupture du contrat de travail. - Portabilité

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.

Garanties. - Prestations

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.

Financement du régime

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.

Suivi du régime

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.

Libre choix de l'organisme assureur

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.

Date d'effet et durée

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

Annexe

En vigueur étendu

Garanties du régime socle obligatoire (1)

Hospitalisation	
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
Pédicure	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, étio-pathe)	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)

Accord du 26 novembre 2018 modifiant l'article 124.4 de la convention (Délégués syndicaux)

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; INTERCO CFDT ; SNESF ; SNT CGT ; UNSF FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance de la qualité des échanges dans les diverses négociations au sein des entreprises.

Avec l'objectif de poursuivre cette qualité, les fédérations patronales et les organisations syndicales se sont réunies les 11 septembre 2018, le 6 novembre 2018 et le 26 novembre 2018.

Au terme de cette négociation, l'accord suivant a été conclu.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article L. 2253-2 du code du travail, modifié par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, précise :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Nota : conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou

d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1er janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus. »

Au sens de l'article L. 2253-2 du code du travail, les parties signataires conviennent par le présent accord de donner un caractère d'impérativité à l'article 124.4 de la convention collective nationale des pompes funèbres, cet article s'appliquant à toutes les entreprises régies par ladite convention.

L'article 124.4 de la convention collective nationale des pompes funèbres fixant le nombre de délégués syndicaux est concerné par cette modification du code du travail, à savoir :

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

Selon les effectifs :

- de 50 à 500 = 1 délégué ;
- de 501 à 1 000 = 2 délégués ;
- de 1 001 à 1 500 = 3 délégués ;
- de 1 501 à 2 000 = 4 délégués ;
- de 2 001 à 2 500 = 5 délégués ;
- de 2 501 à 3 000 = 6 délégués ;
- de 3 001 à 3 500 = 7 délégués ;
- de 3 501 à 4 000 = 8 délégués ;
- de 4 001 à 4 500 = 9 délégués ;
- de 4 501 à 5 000 = 10 délégués ;

etc.

Et selon le nombre de succursales et bureaux :

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

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord sera mis à l'ordre du jour d'une réunion au début du 1er trimestre 2021 en vue d'une évaluation et d'une renégociation.

Dépôt

Article 3

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 à la direction générale du travail, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; INTERCO CFTD ; SNESF ; SNT CGT ; UNSF FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Lors d'une commission d'interprétation le 22 octobre 2013, les partenaires sociaux se sont accordés sur le caractère obsolète de la formulation et les difficultés d'interprétation de l'article 320 de la CCN.

« En dehors du travail des dimanches et des jours fériés, certaines permanences de nuit peuvent être demandées dans certaines entreprises, notamment pour faire face à des réquisitions ou pour assurer des services particuliers.

Le service de garde de nuit immobilise l'agent à son domicile sans, pour autant, entraîner de sa part un déplacement quelconque en dehors du domicile.

En compensation des permanences de nuit, l'agent peut bénéficier d'avantages en nature dont l'importance est fonction des astreintes résultant pour lui de ces obligations : logement accordé gratuitement ou moyennant le 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 vacances couvrant forfaitairement le travail effectué compte tenu du temps moyen de service demandé et qui varieront dans les mêmes proportions que les salaires horaires. »

La nature même de l'activité des entreprises de services funéraires nécessite une disponibilité permanente qui implique la mise en place de dispositions spécifiques telles que les astreintes pour assurer la continuité du service en dehors des horaires habituels des établissements.

Les astreintes s'entendent comme une obligation professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions mixtes paritaires des 11 septembre, 6 novembre, 26 novembre et 7 décembre 2018 afin de conclure un accord permettant une meilleure lisibilité de l'article 320 et aux fins d'homogénéiser les définitions et rétributions liées aux périodes d'astreinte, indispensables dans les entreprises du secteur des services funéraires.

Périmètre d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres et se substituent intégralement à l'article 320 de la convention collective nationale des pompes funèbres dès son extension.

Définition de la période d'astreinte

Article 2

En vigueur non étendu

Le code du travail dans son article L. 3121-9 précise la définition de l'astreinte :

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.

Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.

Recours à la période d'astreinte

Article 3

En vigueur non étendu

La période d'astreinte s'applique aux salariés des entreprises impliquées dans l'organisation de la prestation funéraire dont les métiers relèvent de la convention collective des pompes funèbres, notamment du personnel ouvrier, employé, technicien agent de maîtrise et cadre.

Il est rappelé les dispositions du code du travail relatives aux manipulations et ports de charges, stipulées à l'article R. 4541-9.

Durées de la période d'astreinte

Article 4

En vigueur non étendu

L'astreinte de nuit s'entend sur la plage horaire couvrant la période de la fermeture des établissements le soir à leur réouverture le matin.

L'astreinte de jour couvre la pause méridienne de déjeuner pendant laquelle les établissements sont fermés.

L'astreinte de week-end s'entend comme suit : de la période de la fermeture de l'établissement en fin de semaine à leur réouverture le lundi matin.

Limites de la période d'astreinte

Article 5

En vigueur non étendu

Quelle que soit la programmation des astreintes (fréquence, durée et nombre), aucune période d'astreinte ne pourra être programmée la nuit précédant ou suivant le jour de toute forme d'absence prévisible. S'entendent notamment comme absences prévisibles les congés payés, les jours de formation, les congés spéciaux, les jours de récupération.

En outre et pour rappel, l'astreinte est incompatible avec la suspension du contrat de travail (arrêt maladie, maternité, accident...).

Enfin, un salarié ne pourra être d'astreinte plus de 2 week-ends par mois et ne pourra pas assurer plus de 180 astreintes de nuit et plus de 180 astreintes de jour par an.

Planification de la période d'astreinte

Article 6

En vigueur non étendu

La période d'astreinte est portée à la connaissance du salarié 15 jours calendaires à l'avance minima. Dans des circonstances urgentes et imprévisibles, ce délai pourra exceptionnellement être porté à 1 jour franc.

De façon individuelle, il sera fourni à chaque salarié les moyens d'exercer sa mission (téléphone mobile, véhicule, ordinateur...).

Intervention pendant l'astreinte

Article 7

En vigueur non étendu

Pour chaque période d'astreinte, une fiche est remise au salarié sur laquelle il devra noter ses différentes interventions (appels téléphoniques, déplacements...).

Le décompte des heures travaillées débute dès que le salarié est contacté et se termine soit à la fin de l'intervention téléphonique soit au retour du salarié à son domicile si celui-ci s'est déplacé sur le lieu d'intervention. L'intervention doit se situer dans un délai raisonnable.

La durée de l'intervention inclut le temps de trajet et est considérée comme un temps de travail effectif.

Dans le cadre des interventions et dans la mesure où elles sont assimilées à du travail effectif, les dispositions relatives au temps de travail s'appliquent ainsi que celles relatives au temps de repos du salarié.

Selon les nécessités de service, les interventions pendant l'astreinte seront soit rémunérées, soit récupérées aux taux légal en vigueur.

Indemnisation de la période d'astreinte

Article 8

En vigueur non étendu

En contrepartie de l'astreinte de nuit, le salarié percevra 1/150 du salaire minimum interprofessionnel de croissance mensuel brut en vigueur sur la base de 151,67 heures.

En contrepartie de l'astreinte de jour, le salarié percevra 1/750 du salaire minimum de croissance mensuel brut en vigueur.

En contrepartie de l'astreinte de week-end ou de l'astreinte liée à un jour férié en semaine, le salarié percevra 1/50 du salaire minimum brut de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnités sont arrondies à l'euro supérieur.

En annexe 1 « Références et modalités de calcul ».

Particularités d'indemnisation de la période d'astreinte

Article 9

En vigueur non étendu

Lorsque la période d'astreinte de nuit prendra effet la veille ou la nuit suivant ou précédant un jour férié, en sus de l'indemnisation prévue, l'astreinte sera majorée à hauteur d'un 1/300 du salaire minimum de croissance brut en vigueur.

Pour des raisons de simplification comptable, ces indemnités sont arrondies à l'euro supérieur.

Durée de l'accord. - Révision. - Dénonciation

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2019.

Dépôt

Article 11

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. 2213-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, Rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Annexe

En vigueur non étendu

Annexe 1

Smic au 1er janvier 2018 = 1 498,97 € brut

- 1/750 = 1,998, arrondi à 2,00 € ;

- 1/300 = 4,996, arrondi à 5,00 € ;

- 1/150 = 9,993, arrondi à 10,00 € ;

- 1/50 = 29,979, arrondi à 30,00 €.

Avenant du 8 février 2019 portant révision des articles 331-1 et 332 de la convention

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; INTERCO CFDT ; SNESF CFE-CGC ; SNT CGT ; UNSF FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Soucieux de l'amélioration de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) et de se conformer aux dernières dispositions légales en vigueur au jour de la présente, les partenaires sociaux se sont accordés sur l'importance de réviser et réécrire les articles 331-1 portant sur la durée des congés payés et 332 intégrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3 portant sur les congés spéciaux.

Avec l'objectif de conclure un avenant de révision sur ces deux articles, les fédérations patronales et les organisations syndicales se sont réunies les 7 et 20 décembre 2018, 8 janvier 2019 et 8 février 2019.

Au terme de cette négociation, l'accord suivant a été conclu.

Périmètre d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective des pompes funèbres (IDCC 759) et se substituent intégralement aux articles 331-1, et 332 intégrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3 de la convention collective nationale des pompes funèbres dès son extension.

Révision de l'article 331-1

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 331-1 fait l'objet d'une réécriture au sens de la codification des articles du code du travail tout en intégrant les articles L. 3141-3, L. 3141-8 et L. 3141-14 dudit code.

L'article 331-1 de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) sera dorénavant rédigé comme suit :

« En application des dispositions des articles L. 3141-1 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 chez le même employeur. En application de l'article L. 3141-4 du code du travail, sont assimilées à 1 mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

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

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

Le point de départ de la période de référence prise en considération pour l'appréciation du droit aux congés est fixé au 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.

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

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

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

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

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. »

Révision de l'article 332 intégrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3

Article 3

En vigueur non étendu

L'article fait l'objet d'une réécriture en supprimant notamment toutes références à l'ancienneté et en intégrant de nouveaux dispositifs d'absences conventionnels.

L'article 332 de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759) sera dorénavant rédigé comme suit :

« Le personnel bénéficiera dès l'embauche et sur justificatif :

D'un congé de 6 jours ouvrables pour :

- son mariage ou la conclusion de son Pacs.

D'un congé de 5 jours ouvrables pour :

- le décès d'un enfant ;

- la maladie d'un enfant de moins de 16 ans sur présentation d'un certificat médical.

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

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

- la naissance d'un enfant du salarié ou dans son foyer ;

- l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

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

- le décès du conjoint ou du concubin du salarié ;

- le décès d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;

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

- la maladie du conjoint du salarié, nécessitant une immobilisation au domicile ou l'hospitalisation dans un établissement public ou privé.

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

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

D'un congé de 2 jours ouvrables pour :

- le mariage d'un enfant du salarié ou de son conjoint ;

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

- convocations institutionnelles (tribunal, police, gendarmerie ; fractionnable par ½ journée).

D'un congé de 1 jour ouvrable pour :

- le mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint ;

- le déménagement d'un salarié hors mobilité interne à l'entreprise, dans la limite d'un déménagement par an ;

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

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

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

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

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

Le code du travail prévoyant des dispositifs complémentaires d'absence, la liste ci-dessus reste non exhaustive. »

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, selon les conditions stipulées par le code du travail.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1er mars 2019.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974, IDCC 759, sera, en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, par voie électronique à depot.accord@travail.gouv.fr et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Accord du 25 juin 2019 relatif à la dérogation de la durée minimale du temps partiel

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM,

Signataires	
Organisations de salariés	FGT CFTC ; INTERCO CFTD ; SNESF CFE-CGC ; UNSF FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les parties au présent accord souhaitent prendre en compte les difficultés que fait peser sur l'emploi la mise en application de la durée minimale légale de travail hebdomadaire telle que fixée par la loi.

À cette fin, les parties signataires prévoient une dérogation à la durée minimale légale de travail hebdomadaire.

Conclu pour une durée indéterminée, cet accord a pour objectif de créer et préserver l'emploi des entreprises de la branche, où le temps partiel constitue un enjeu majeur, afin qu'elles puissent adapter leur organisation aux nouvelles dispositions légales.

Cet accord prévoit en outre les modalités de rémunération particulières pour les salariés concernés par sa mise en place dans la convention collective des pompes funèbres (IDCC 759).

Enfin, cet accord s'applique à tous les personnels à l'exclusion de ceux employés en contrat intermittent.

Chapitre Ier Durée minimale de travail et horaires de travail

Article 1er

En vigueur non étendu

Conformément à la possibilité offerte par l'article L. 3123-19 du code du travail, les partenaires sociaux signataires prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 15 heures par semaine.

Ces heures de travail devront obligatoirement être réalisées entre 6 heures et 21 heures.

Article 2

En vigueur non étendu

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale de travail, fixée à l'article 1er du chapitre Ier du présent accord, les parties s'accordent sur la nécessité d'adopter des garanties de mise en œuvre d'horaires de travail réguliers. Ainsi les horaires de travail de chaque salarié seront regroupés sur des demi-journées régulières, sauf demande écrite du salarié.

À ce titre, les parties précisent qu'un horaire doit être considéré comme régulier lorsqu'il se reproduit à l'identique d'une semaine à l'autre, et non d'un jour sur l'autre.

En cas de modification de l'horaire hebdomadaire programmé, le salarié doit être prévenu au plus tard 7 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Article 3

En vigueur non étendu

La journée de travail, dont l'amplitude ne doit pas dépasser 12 heures, doit permettre un travail continu d'au moins 2 heures, sauf demande écrite du salarié.

Si la journée de travail comporte une interruption de travail, celle-ci ne doit pas excéder 2 heures, sauf demande écrite du salarié.

Chapitre II Heures complémentaires

En vigueur non étendu

Les entreprises peuvent être amenées à solliciter l'accord du salarié pour effectuer des heures en complément de l'horaire contractuel, dans la limite du tiers de cet horaire. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires.

Conformément aux dispositions légales, chacune des heures complémentaires est rémunérée sur une base majorée à hauteur de 12 %.

Chapitre III Modification temporaire de la durée du travail

En vigueur non étendu

En vertu de l'article L. 3123-22 du code du travail et afin de limiter le recours aux contrats de travail à durée déterminée, le présent accord prévoit la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

Ainsi, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent, leur durée de travail peut, de manière temporaire, être portée jusqu'à correspondre à un temps complet.

Le nombre d'avenants dits « complément d'heures » pouvant être conclus, avec un même salarié, est limité à cinq par année civile en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail accomplies dans le cadre de ces avenants sont rémunérées au taux normal. En revanche, conformément aux dispositions légales, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Chapitre IV Priorité d'accès à l'emploi à temps plein

En vigueur non étendu

Au début de chaque année civile, les entreprises doivent recenser les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'un avenant d'augmentation temporaire de leur durée de travail au cours de l'année. Les données recueillies sont transmises selon les modalités définies par la CPPNI.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés à temps partiel sont légalement prioritaires pour l'accès à un emploi à temps plein ou bénéficier d'une augmentation de leur durée de travail.

Chapitre V Dépôt

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, L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, par voie électronique à depot.accord@travail.gouv.fr et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc 75010 Paris.

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

Accord du 14 octobre 2019 relatif à la désignation de l'OPCO des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM,

Signataires	
Organisations de salariés	FGT CFTC ; INTERCO CFDT ; SNESF CFE-CGC ; SNT CGT ; UNSF FO,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue par la loi n° 2018-771 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39 qui prévoit la création d'opérateurs de compétences se substituant aux actuels OPCA.

Cet article dispose notamment que l'agrément sera attribué à ces opérateurs de compétences en ayant une vigilance particulière sur la cohérence et la pertinence économique de leur champ d'intervention.

C'est dans ce cadre que les parties signataires conviennent par le présent accord de désigner l'OPCO des entreprises de proximité pour les entreprises et les salariés relevant du champ du présent accord.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'OPCO des entreprises de proximité en qualité d'opérateur de compétences dans le champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont prises en application des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, et notamment son article 39.

Le présent accord annule et remplace l'accord portant désignation de l'OPCO PEPSS signé le 19 décembre 2018.

Champ d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale de pompes funèbres.

Durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Date d'application

Article 5

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date du 1er janvier 2019.

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des pompes funèbres, 40, rue des Aulnes, 92300 Sceaux ; La fédération nationale des pompes funèbres, 18, allée Darius-Milhaud, 75019 Paris,
Organisations de salariés	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

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI											
		EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans		
Base (++)	MF 100	5 639											
B	- rémunération mensuelle (+)	6 .062	6.159	6.257	6.357	6.459	6.563	6.668	6.774	6.883	6.993		
	- salaire horaire de base	35,73	36,30	36,88	37,47	38,07	38,68	39,30	39,93	40,57	41,22		
	- heures supplémentaires à 25 %	44,66	45,38	46,10	46,84	47,59	48,35	49,13	49,91	50,71	51,52		
	- heures supplémentaires à 50 %	53,60	54,45	55,33	56,21	57,11	58,02	58,95	59,90	60,85	61,83		

C	- rémunération mensuelle (+)	MF 109,5	6 175	6 273	6 374	6 476	6 579	6 685	6 792	6 900	7 011	7 123
	- salaire horaire de base		36,40	36,98	37,57	38,17	38,78	39,40	40,03	40,67	41,32	41,99
	- heures supplémentaires à 25 %		45,50	46,22	46,96	47,71	48,48	49,25	50,04	50,84	51,66	52,48
	- heures supplémentaires à 50 %		54,59	55,47	56,36	57,26	58,17	59,10	60,05	61,01	61,99	62,98
D	- rémunération mensuelle (+)	MF 112,5	6 344	6 445	6 548	6 653	6 760	6 868	6 978	7 089	7 203	7 318
	- salaire horaire de base		37,39	37,99	38,60	39,22	39,84	40,48	41,13	41,79	42,46	43,14
	- heures supplémentaires à 25 %		46,74	47,49	48,25	49,02	49,81	50,60	51,41	52,23	53,07	53,92
	- heures supplémentaires à 50 %		56,09	56,99	57,90	58,83	59,77	60,72	61,69	62,68	63,68	64,70
E	- rémunération mensuelle (+)	MF 116	6 541	6 646	6 752	6 860	6 970	7 081	7 195	7 310	7 427	7 546
	- salaire horaire de base		38,56	39,17	39,80	40,44	41,08	41,74	42,41	43,09	43,78	44,48
	- heures supplémentaires à 25 %		48,20	48,97	49,75	50,55	51,36	52,18	53,01	53,86	54,72	55,60
	- heures supplémentaires à 50 %		57,83	58,76	59,70	60,66	61,63	62,61	63,61	64,63	65,67	66,72
E bis	- rémunération mensuelle (+)	MF 118,5	6 682	6 789	6 898	7 008	7 120	7 234	7 350	7 467	7 587	7 708
	- salaire horaire de base		39,39	40,02	40,66	41,31	41,97	42,64	43,32	44,02	44,72	45,44
	- heures supplémentaires à 25 %		49,23	50,02	50,82	51,64	52,46	53,30	54,15	55,02	55,90	56,80
	- heures supplémentaires à 50 %		59,08	60,03	60,99	61,96	62,95	63,96	64,98	66,02	67,08	68,15
F	- rémunération mensuelle (+)	MF 123,5	6 964	7 075	7 189	7 304	7 421	7 539	7 660	7 782	7 907	8 033
	- salaire horaire de base		41,05	41,71	42,37	43,05	43,74	44,44	45,15	45,87	46,61	47,35
	- heures supplémentaires à 25 %		51,31	52,13	52,97	53,81	54,68	55,55	56,44	57,34	58,26	59,19
	- heures supplémentaires à 50 %		61,57	62,56	63,56	64,58	65,61	66,66	67,73	68,81	69,91	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	CLASSIFICATION	SERVICES THANATOLOGIQUES	PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE
B	M 107,5	Manoeuvre de pompes funèbres, agent de service, porteur auxiliaire, porteur à l'essai.	Manoeuvre de cimetière, agent de service, manoeuvre de force d'atelier de menuiserie.
C	M 109,5	Porteur qualifié, tendeur.	Colleur, aide-machiniste d'atelier de menuiserie, magasinier.
D	M 112,5	Chef porteur, porteur-chauffeur.	Garnisseur en cercueils stagiaire, monteur en cercueils utilitaires, ponceur, metteur en couleur.
E	M 116	Ouvrier professionnel, chauffeur, ordonnanceur.	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.
E bis	M 118,5	Chauffeur qualifié (longue distance, P.L. ou T.C.).	Machiniste sur combinée ou machines multiples, monteur en cercueils ajustant des mouleurs, vernisseur au pistolet.
F	M 123,5	Ouvrier professionnel qualifié, fleuriste possédant le C.A.P..	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.)

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

En vigueur étendu

Personnel " dépôts et ateliers " - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI									
		EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans
G	Rémunération mensuelle (+)	7.450	7.569	7.690	7.813	7.938	8.065	8.194	8.325	8.459	8.594
	- salaire horaire de base	43,91	44,62	45,33	46,05	46,79	47,54	48,30	49,07	49,86	50,66
	- heures supplémentaires à 25 %	54,89	55,77	56,66	57,57	58,49	59,43	60,38	61,34	62,32	63,32
	- heures supplémentaires à 50 %	65,87	66,92	67,99	69,08	70,19	71,31	72,45	73,61	74,79	75,98
H	- salaire horaire de base	45,63	46,36	47,10	47,86	48,62	49,4	50,19	50,99	51,81	52,64
	- rémunération mensuelle (+)	7 741	7.865	7.991	8.119	8.249	8.381	8.515	8.651	8.790	8.930
	- heures supplémentaires à 25 %	57,04	57,95	58,88	59,82	60,78	61,75	62,74	63,74	64,76	65,80
	- heures supplémentaires à 50 %	68,45	69,54	70,65	71,79	72,93	74,10	75,29	76,49	77,71	78,96

(+) Sur la base de 169,65 heures

Chefs de dépôt - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI								
		NOMINATION	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans
Moins de 35 hommes	CF 138	9 655	9.810	9.966	10.126	10.288	10.453	10.620	10.790	10.962

Plus de 35 hommes	CF 153,50	10.739	10.911	11.086	11.263	11.443	11.627	11.813	12.002	12.194
-------------------	-----------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

NOMENCLATURE DES EMPLOIS AGENT DE MAITRISE (T.A.M.)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	SERVICES THANATOLOGIQUES	PERSONNEL DE MENUISERIE ET DE CIMETIERE
	T 115	Brigadier hors classe.	Chef d'équipe d'atelier de fabrication de cercueils.
H	T 119,5	Brigadier de dépôt ayant plus de dix hommes sous ses ordres.	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)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI												
		EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans			
Assistant funéraire stagiaire	MF 112	6 316												

PERSONNEL " TECHNICO-COMMERCIAUX " - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE (T.A.M.) (point T.A.M., valeur TF 64,781)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI											
		EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans		
Assistant funéraire	TF 100,5		6.510	6.615	6.720	6.828	6.937		7.048		7.161	7.276	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)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI									
		NOMINATION	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans	
A titre personnel 4e classe	CF 100	6.996	7.108	7.222	7.338	7.455	7.574	7.696	7.819	7.944	
3e classe	CF 104,5	7.311	7.428	7.547	7.668	7.791	7.915	8.042	8.170	8.301	
2e classe et de régie	CF 109	7.626	7.748	7.872	7.998	8.126	8.256	8.388	8.522	8.659	
1re classe	CF 114,5	8.011	8.139	8.269	8.402	8.536	8.673	8.811	8.952	9.096	
Hors classe	CF 122	8.536	8.672	8.811	8.952	9.095	9.241	9.389	9.539	9.691	
Classe exceptionnelle	CF 128	8.955	9.099	9.244	9.392	9.542	9.695	9.850	10.008	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

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI										
		EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans	
Garçon de bureau, copiste-dactylo débutant	- rémunération mensuelle (+)	MF 106,5	6.005	6.102	6.199	6.298	6.399	6.501	6.606	6.711	6.819	6.928
	- salaire horaire de base		35,40	35,97	36,54	37,13	37,72	38,32	38,94	39,56	40,19	40,84
Employé aux écritures, dactylo 1er degré, sténo-dactylo débutant	- rémunération mensuelle (+)	MF 109	6.146	6.245	6.345	6.446	6.549	6.654	6.761	6.869	6.979	7.090
	- salaire horaire de base		36,23	36,81	37,40	38,00	38,60	39,22	39,85	40,49	41,14	41,79
Employé comptabilité, dactylo 2e degré, sténo-dactylo 1er degré, téléphoniste, hôtesse-vendeuse	- rémunération mensuelle (+)	MF 112	6.316	6.417	6.519	6.624	6.730	6.837	6.947	7.058	7.171	7.285
	- salaire horaire de base		37,23	37,82	38,43	39,04	39,67	40,30	40,95	41,60	42,27	42,94
Aide-comptable, teneur de livre, mécanographe, dactylo facturière, sténo-dactylo 2e degré	- rémunération mensuelle (+)	MF 118,5	6.682	6.789	6.898	7.008	7.120	7.234	7.350	7.467	7.587	7.708
	- salaire horaire de base		39,39	40,02	40,66	41,31	41,97	42,64	43,32	44,02	44,72	45,44

(+) Sur la base de 169,65 heures.

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)

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

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)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI										
		EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans	
Aide-comptable 2e échelon, mécano-comptable, sténo-dactylo correspondancièrè, 1re vendeuse	- rémunération mensuelle (+)	6.737	6.845	6.955	7.066	7.179	7.294	7.410	7.529	7.649	7.772	
	- salaire horaire de base	39,71	40,35	40,99	41,65	42,32	42,99	43,68	44,38	45,09	45,81	
Comptable industriel et commercial	- rémunération mensuelle (+)	7.029	7.141	7.255	7.372	7.489	7.609	7.731	7.855	7.980	8.108	
	- salaire horaire de base	41,43	42,09	42,77	43,45	44,15	44,85	45,57	46,30	47,04	47,79	

(+) Sur la base de 169,65 heures.

Directeurs de succursale - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)

CATEGORIE	CLASSIFICATION	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI									
		NOMINATION	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans	
Chef de bureau-dépôt	CF 108	7.556	7.677	7.800	7.925	8.051	8.180	8.311	8.444	8.579	
Régisseur 5e classe titre personnel	CF.115	8.046	8.175	8.305	8.438	8.573	8.710	8.850	8.991	9.135	
Régisseur 4e classe	CF.125	8.746	8.885	9.028	9.172	9.319	9.468	9.619	9.773	9.930	
Régisseur 3e classe	CF.132	9.235	9.383	9.533	9.686	9.841	9.998	10.158	10.321	10.486	
Régisseur 2e classe et adjoint	CF.140,5	9.830	9.987	10.147	10.309	10.474	10.642	10.812	10.985	11.161	
Régisseur 1re classe	CF.152,5	10.670	10.840	11.014	11.190	11.369	11.551	11.736	11.923	12.114	
Régisseur hors classe	CF.164,5	11.509	11.693	11.880	12.070	12.264	12.460	12.659	12.862	13.067	
Régisseur classe exceptionnelle	CF.176	12.314	12.511	12.711	12.914	13.121	13.331	13.544	13.761	13.981	
Directeur de régie	CF.184,5	12.908	13.115	13.325	13.538	13.755	13.975	14.198	14.425	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

Signataires	
Organisations patronales	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,
Organisations de salariés	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	POSITION	POURCENTAGE
I	1 et 2	4
II	1	4
II	2	4
III	1 et 2	4
IV	1 et 2	3,8
V	1 et 2	3,8
VI	1 et 2	3,8
VII		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	POSITION	POINTS ADDITIONNELS	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI									
			EMBAUCHE	1 an	2 ans 1/2	5 ans	7 ans 1/2	10 ans	12 ans 1/2	15 ans	20 ans	25 ans
I	1	7,18	1 062,24	1 079,24	1 096,51	1 114,05	1 131,87	1 149,98	1 168,38	1 187,07	1 206,06	1 225,36
I	2	8,29	1 067,82	1 084,91	1 102,27	1 119,91	1 137,83	1 156,04	1 174,54	1 193,33	1 212,42	1 231,82
II	1	11,78	1 085,34	1 102,71	1 120,35	1 138,28	1 156,49	1 174,99	1 193,79	1 212,89	1 232,30	1 252,02
II	2	17,95	1 116,31	1 134,17	1 152,32	1 170,76	1 189,49	1 208,52	1 227,86	1 247,51	1 267,47	1 287,75
III	1	22,04	1 136,84	1 155,03	1 173,51	1 192,29	1 211,37	1 230,75	1 250,44	1 270,45	1 290,78	1 311,43
III	2	28,76	1 170,58	1 189,31	1 208,34	1 227,67	1 247,31	1 267,27	1 287,55	1 308,15	1 329,08	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	POSITION	POINTS ADDITIONNELS	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI					
			EMBAUCHE	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1 sans CQP	47,31	1 263,70	1 301,61	1 340,66	1 380,88	1 422,31	1 464,98
IV	1 avec CQP	49,43	1 274,34	1 312,57	1 351,95	1 392,51	1 434,29	1 477,32
IV	2	51,54	1 284,93	1 323,48	1 363,18	1 404,08	1 446,20	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	POSITION	POINTS additionnels	MONTANT	SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche
I	1	7,18	36,04	1 062,24
I	2	8,29	41,62	1 067,82
II	1	11,78	59,14	1 085,34
II	2	17,95	90,11	1 116,31
III	1	22,04	110,64	1 136,84
III	2	28,76	144,38	1 170,58

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	POSITION	POINTS additionnels	MONTANT	SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche
IV sans CQP	1	47,31	237,50	1 263,70
IV avec CQP	1	49,43	248,11	1 274,34
IV	2	51,54	258,73	1 284,93

Cadres

NIVEAU	POSITION	POINTS additionnels	MONTANT	SALAIRE MINIMUM mensuel à l'embauche
V	1	98,03	492,11	1 518,31
V	2	121,41	609,48	1 635,68
VI	1	158,10	793,66	1 819,86
VI	2	231,58	1 162,53	2 188,73
VII		331,73	1 665,28	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

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; La fédération française des pompes funèbres,
Organisations de salariés	La fédération Interco CFTD ; 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	POSITION	EMBAUCHE	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI					
			3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		1 255,04	1 265,34	1 289,91	1 302,20	1 326,77	1 351,34	1 375,91
II	1	1 257,94	1 274,40	1 299,14	1 311,52	1 336,26	1 361,01	1 385,75
II	2	1 260,86	1 296,14	1 321,31	1 333,89	1 359,06	1 384,23	1 409,40
III	1	1 269,82	1 305,35	1 330,70	1 343,37	1 368,72	1 394,06	1 419,41
III	2	1 294,09	1 330,31	1 356,14	1 369,05	1 394,88	1 420,72	1 446,55

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche, s'il coïncide avec le début d'un trimestre civil ou du 1er jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros)

NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	ANCIENNETE DANS L'EMPLOI				
			5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1 sans CQP	1 340,92	1 378,44.	1 419,79	1 462,38	1 506,25	1 551,44
IV	1 avec CQP	1 419,41	1 459,13.	1 502,90	1 547,99	1 594,43	1 642,26
IV	2	1 431,21	1 471,26	1 515,40	1 560,86	1 607,69	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	1 255,04	
	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	1 340,92	
	IV avec CQP	1 419,41	
	IV	1 431,21	
	V	1	1 658,94
		2	1 787,18
Cadres	VI	1	1 988,42
		2	2 391,46
	VII	2 940,77	

(+) Pour un horaire mensuel de 152,25 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).

Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; La fédération française des pompes funèbres,
Organisations de salariés	La fédération Interco CFDT ; La fédération générale des transports CFTC,

Champ d'application

Article 1er

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.

Barèmes de salaires

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.

Dépôt

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
		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		SALAIRE MINIMAL mensuel à l'embauche (*)
Ouvriers et employés	I	1	1 284,99
		2	1 289,86
	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

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; La fédération française des pompes funèbres ; L'union des professionnels du funéraire,
Organisations de salariés	La fédération INTERCO CFTD ; La fédération générale des transports CFTC.

Champ d'application

Article 1er

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.

Barèmes de salaires

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.

Dépôt

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
		1	1 288, 13
	II	2	1 289, 86
		1	1 295, 22
	III	2	1 314, 80
		1	1 362, 37
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	1 447, 80
	IV avec CQP	1	1 454, 11
	IV	2	1 692, 12
		1	1 815, 77
	V	2	2 020, 23
		1	2 429, 72
Cadres	VI	2	2 987, 82
	VII		

(*) 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

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; La fédération française des pompes funèbres ; L'union des professionnels du funéraire,
Organisations de salariés	La fédération INTERCO CFTD ; Le syndicat national de thanatologie CGT ; La fédération générale des transports CFTC ; L'union nationale des services funéraires FO,

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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)

Dépôt

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
	III	1	1 340,55
		2	1 360,82
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	1 410,05
	IV avec CQP	1	1 498,47
	IV	2	1 505,00
		1	1 751,34
	2	1 879,32	
Cadres	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

Signataires	
Organisations patronales	La confédération des professionnels du funéraire et de la marbrerie ; La fédération française des pompes funèbres ; L'union des professionnels du funéraire,
Organisations de salariés	La fédération Interco CFTD ; La fédération générale des transports CFTC,

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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.

Dépôt

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

Signataires	
Organisations patronales	La FFPF ; La CPFM,
Organisations de salariés	La FCT CFTC ; La fédération INTERCO CFDT,

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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.

Dépôt

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
	IV avec CQP	1	18 252,24
	IV	2	18 331,86
		1	21 332,41
	V	2	22 891,29
1		25 468,85	
Cadres	VI	2	30 631,24
		1	37 667,14
	VII		

Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	La FFPF ; La CPFM,
Organisations de salariés	L'UNSF FO,

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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 œuvre des actions pour remédier aux éventuelles disparités.

Dépôt

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
	IV avec CQP	1	18 580,78
	IV	2	18 661,83
	V	1	21 716,39
		2	23 303,33
Cadres	VI	1	25 927,29
		2	31 182,60
	VII		38 345,15

Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FFPF ; La CPMF,
Organisations de salariés	L'INTERCO CFDT ; L'UNSF FO,

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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 œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour remédier à ces éventuelles disparités.

Dépôt

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
	II	1	16 943,63
		2	16 966,52
	III	1	17 088,02
		2	17 346,38
	Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1
IV avec CQP		1	19 101,04
IV		2	19 184,36
		1	22 324,45
Cadres	V	2	23 955,82
		1	26 653,25
	VI	2	32 055,71
		1	39 418,81
	VII	2	
		1	

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

Signataires	
Organisations patronales	La FFPF ; La CPFM,
Organisations de salariés	La FGT CFTC ; L'UNSF FO,

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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 œuvre 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.

Dépôt

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

Signataires	
Organisations patronales	FFPF CPFM
Organisations de salariés	INTERCO CFTD

Champ d'application

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.

Barèmes de salaires

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.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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 œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour l'entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Dépôt

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 2	17 819 17 949	18 324 18 457	18 537 18 672	19 040 19 345	19 528 19 841	20 114 20 437	20 718 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	Salaires annuels	Minimum à l'embauche
V	1 2	23 356
		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.)

		Ancienneté dans l'emploi						
Niveau	Position	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 2	1 485	1 527	1 545	1 587	1 627	1 676	1 726
		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 2	1 946
		2 089
VI	1 2	2 324
		2 795
VII		3 437

Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	FFPF,
Organisations de salariés	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 œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 12 décembre 2017, 11 janvier et 27 février 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Champ d'application

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.

Revalorisation. - Barème national des salaires

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 minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel sera pris en compte dans la comparaison.

Salaires minima conventionnels et Smic

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.

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

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 œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires évoluant en fonction de l'ancienneté sont applicables aux collaborateurs de niveau I à IV, et que des salaires 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.

Dépôt

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 €

Accord du 8 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019

Signataires	
Organisations patronales	FFPF,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; INTERCO CFDT ; SNESF CFE-CGC ; 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 œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 7 et 20 décembre 2018, le 8 janvier 2019 et le 8 février 2019 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Champ d'application

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 n° 759.

Revalorisation. - Barème national des salaires

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1er janvier 2019, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1er janvier 2019 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel sera pris en compte dans la comparaison.

Salaires minima conventionnels et Smic

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-11, L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-3 à D. 3231-16 du code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

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

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

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

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

Ne seront pas pris en compte :

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

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre des actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974, IDCC n° 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 13 février 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020

Signataires	
Organisations patronales	FFPF ; CPFM,
Organisations de salariés	FGT CFTC ; Interco CFTD ; SNESF ; 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 œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective des pompes funèbres.

Les organisations patronales et les organisations syndicales se sont rencontrées les 7 et 21 janvier 2020, les 4 et 13 février 2020 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue par les dispositions du code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu.

Champ d'application

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.

Revalorisation. ? Barème national des salaires

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation du barème national à effet du 1er janvier 2020, selon les modalités définies en annexe.

Le barème national de la branche des services funéraires définit pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les grilles de salaires mensuels minima conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1er janvier 2020 les barèmes conventionnels précédemment en vigueur.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié, ce salaire mensuel brut minimum doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié.

Cette comparaison doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération fixes et mensuels tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996. À savoir, la prise en compte au prorata du temps de contractuel et de présence : des gratifications, avantages en nature ou toute autre prime résultant d'un usage, d'un accord d'entreprise ou d'un contrat de travail à l'exception des paiements d'heures supplémentaires, primes d'assiduité et d'ancienneté, et des remboursements de frais.

Si d'autres éléments de rémunération prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 et entrant dans l'appréciation des salaires minima conventionnels ne sont pas versés mensuellement, le montant divisé par 12 pour un versement annuel ou par 3 pour un versement trimestriel ou autre, sera pris en compte dans la comparaison.

Les salaires minima conventionnels et le Smic

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les parties conviennent que les salaires minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) conformément aux modalités de calcul de comparaison définies dans les articles L. 3231-1 à L. 3231-12, R. 3231-1 et D. 3231-2 à D. 3231-16 du code du travail.

Afin de mettre en conformité l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel, le texte de l'alinéa 2 est modifié ainsi :

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

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

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

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances.

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;

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

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord conviennent de rappeler aux entreprises la nécessité de mise en œuvre des actions prévues dans l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour chaque entreprise, de mettre en œuvre avant le 31 décembre 2020, les actions pour remédier à d'éventuelles disparités au sein de leur entreprise.

Concernant le thème des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, les parties au présent accord rappellent que les grilles de salaires minima conventionnels s'appliquent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

En application des articles L. 1142-7 à L. 1142-10 et D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail, relatifs à la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les branches professionnelles s'engagent à collecter et communiquer pour les entreprises de plus de 50 salariés, l'ensemble des index publiés.

Situation économique et sociale de la branche

Article 5

En vigueur non étendu

En application de l'article D. 2241-1, les organisations d'employeurs s'engagent à mettre en place toutes les actions nécessaires pour établir un rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche.

Dépôt

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974, IDCC 759, sera en application des articles L. 2231-6 et L. 2231-7, D. 2231-2 à 3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75010 Paris.

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

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;
- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;
- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;
- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;
- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;
- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;
- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;
- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;
- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

- Avec l'État :
- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
 - une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;

- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;

- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;

- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;

- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;

- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de laaber.

240 : Greffes des tribunaux de commerce.

454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.

614 : Sérigraphie.

733 : Chaussure - Commerce de détail.

759 : Pompes funèbres et services funéraires.

843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.

915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.

953 : Charcuterie de détail.

959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.

992 : Boucherie.

993 : Laboratoires de prothèses dentaires.

1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.

1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.

1147 : Cabinets médicaux.
1267 : Pâtisserie.
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers

d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
- du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- du compte personnel de formation ;
- du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des

enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;

- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;

- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;

- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;

- apprentissage ;

- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- le cas échéant :

- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;

- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2010-04-27

Article 1

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 du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de :

- l'accord du 14 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;
- l'accord du 11 décembre 2009 portant sur l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième point du troisième alinéa de l'article 6 relatif à la visite médicale annuelle est exclu de l'extension en ce que, par sa généralité, il est contraire à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

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. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/1, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 15 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2010-07-24

Article 1

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 du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2009, relatif à l'aménagement du temps de travail, 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 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° 2010/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 3 mai 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2011-05-11

Article 1

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 du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 27 janvier 2011 (3 barèmes annexés) relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2011/11, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011

Paru au JORF du 2011-05-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411) du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 3 du 2 décembre 2010 (BO 2011/07), relatif au champ d'application, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes (n° 1412) du 21 janvier 1986, les dispositions de l'avenant n° 52 du 30 juin 2010 (BO 2010/41), relatif à la révision des classifications, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 avril 2010 (BO 2010/39) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 34 du 17 février 2010 (BO 2010/27), relatif au contrat de professionnalisation, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 31 janvier 1997, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 9 du 22 juin 2010 (BO 2010/40) relatif à la prévoyance (délai de franchise) ;
- l'avenant n° 3 du 15 décembre 2010 (BO 2011/7) à l'accord du 5 juillet 2005 portant sur la formation professionnelle.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 28 du 8 juin 2010 (BO 2010/35), relatif aux remplacements temporaires pourvus en interne, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles (n° 1043) du 11 décembre 1979, les dispositions de l'avenant n° 77 du 9 novembre 2010 (BO 2011/06), relatif à la modification de la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n° 1483) du 25 novembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 9 du 26 septembre 1997, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 décembre 2009 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et les activités connexes, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2010 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 3 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'industrie et des commerces des papiers et cartons (n° 2426), les dispositions de l'avenant n° 4 du 2 décembre 2009 (BO 2011/07) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine (n° 1996) du 3 décembre 1997, les dispositions de l'avenant du 17 mars 2010 (BO 2010/34), relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés, à ladite convention collective.

Article 12

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 (n° 759) du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 14 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988, tel que modifié par l'avenant n° 16 du 5 février 2003, à l'exclusion du secteur de la construction des maisons individuelles, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/04) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération et du recyclage (n° 637) du 6 décembre 1971, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de l'accord du 4 octobre 2010 (BO 2010/51), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2010 (BO 2011/04) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires (n° 1875) du 5 juillet 1995, tel que modifié par l'avenant n° 14 du 10 février 2004, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 46 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant les articles 20 et 21 relatifs au repos compensateur de remplacement et à la contrepartie obligatoire en repos ;
- l'avenant n° 47 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50) modifiant l'article 25 relatif à l'ancienneté.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 23 du 25 octobre 2010 (BO 2010/50), relatif aux salaires minima, à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 4-10 du 21 septembre 2010 (BO 2010/42), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 15 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à l'accord du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la boulangerie, boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 8 du 20 juillet 2010 (BO 2010/42) à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, tel que modifié par avenant du 13 novembre 1996, les dispositions de l'avenant n° 53 du 16 décembre 2009 (BO 2010/16), relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, modifié par l'accord du 3 juin 1996, tel qu'étendu par arrêté du 25 juin 1997, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 mars 2009 (BO 2010/38) à l'avenant n° 2 du 14 décembre 1990, instituant le régime de prévoyance obligatoire, à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur (n° 2111) du 24 novembre 1999, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46), relatif au fonds social, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale de la pâtisserie (n° 1267) du 30 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 71 du 15 juillet 2010 (BO 2011/03), relatif au régime complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (n° 176) du 6 avril 1956, les dispositions des accords suivants à ladite convention collective :

- l'accord du 17 juin 2009 (BO 2009/42) relatif à la désignation des organismes d'assurance du régime professionnel de prévoyance ;
- l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2010/41) relatif aux taux de cotisation du régime frais de soins de santé des anciens salariés.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions des avenants suivants à ladite convention collective :

- l'avenant n° 6 du 17 juin 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 7 du 30 septembre 2009 (BO 2010/23) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999 ;
- l'avenant n° 8 du 1er juillet 2010 (BO 2010/43) à l'accord de prévoyance du 13 août 1999.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7^e).

Article 1

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 du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 16 février 2012 (3 barèmes annexés), relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2012/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013

Paru au JORF du 2013-07-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés et « gérants mandataires » (n° 1314), les dispositions de :

- l'avenant n° 56 du 30 janvier 2012 (BO n° 2013-18) relatif à diverses modifications, audit accord collectif ;

- l'avenant n° 57 du 28 janvier 2013 (BO n° 2013-16) relatif à diverses modifications, audit accord collectif.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de :

- l'avenant n° 13 du 15 octobre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant le régime national de la garantie frais de santé, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 14 du 12 décembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 mars 2013 (BO n° 2013-19) ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de :

- l'accord-cadre du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics (trois annexes) ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PEI à cinq ans pour l'application dudit accord-cadre ;

- l'accord du 15 janvier 2013 (BO n° 2013-12) portant règlement du PERCO pour l'application dudit accord-cadre.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 septembre 2012 (BO n° 2013-04) à l'accord du 5 juillet 2010 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 13 du 4 janvier 2013 (BO n° 2013-06) relatif à la mise en place d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure du 20 décembre 1991 (n° 1624), les dispositions de l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-50) modifiant l'article 8.2 relatif à l'exercice du mandat syndical, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 (n° 2372), les dispositions de l'avenant n° 26 du 27 juin 2012 (BO n° 2013-12) relatif aux modalités de remboursement de frais des salariés participant aux réunions paritaires de la branche, à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de l'avenant n° 13 du 19 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie du 24 juin 2011 (n° 3032), les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2012 (BO n° 2013-07) modifiant l'article 14 portant sur la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), complétée par trois annexes, les dispositions de l'avenant n° 35 du 8 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif aux taux de cotisations et aux dépenses d'optique du régime de prévoyance « frais de santé », à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de l'avenant n° 102 du 15 novembre 2012 (BO n° 2012-51) relatif à la modification du régime frais de santé, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière du 21 octobre 1983 (n° 1278), les dispositions de l'avenant du 27 novembre 2012 (BO n° 2013-12) à l'accord du 9 mars 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'accord du 20 février 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'annexe du 10 décembre 2002 à la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 18 du 4 mars 2013 (BO n° 2013-17) relatif à la modification du plafond de la majoration d'ancienneté, à l'annexe du 10 décembre 2002 à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant du 28 novembre 2011 (BO n° 2012-05) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-11) à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes du 6 janvier 1970 (n° 538), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO n° 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'avenant n° 17 du 29 février 2012 (BO n° n° 2012-25) relatif au financement du dialogue social, à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) à l'accord du 16 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif aux taux de cotisation du régime de frais de soins de santé des anciens salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 21 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant du 19 mai 2011 (BO n° 2011-28) portant révision de la convention collective, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 19 septembre 2012 (BO n° 2012-50) relatif au droit syndical, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la

fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989 (n° 1555), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif aux dispositions générales de l'article 5.2, à ladite convention collective ;

- l'avenant du 7 février 2013 (BO n° 2013-14) à l'accord du 6 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'avenant n° 1 du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 24 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

Article 23

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 du 1er mars 1974 (n° 759), tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 2011 (BO n° 2012-02) relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 (n° 1351), les dispositions de l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2013-12) relatif à la reprise du personnel, à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955 (n° 86), les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2012 (BO n° 2013-18) relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications, à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais du 6 décembre 1971 (n° 637), devenue convention collective nationale des industries et commerces de la récupération et du recyclage par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :

- l'accord du 23 juin 2011 (BO n° 2011-37) relatif au développement de l'apprentissage dans la profession du recyclage et sa prise en charge par le FORCO au titre des fonds de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 16 octobre 2012 (BO n° 2013-09) relatif à la modification de l'article 49 bis « Indemnisation de la maladie ou de l'accident », conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (n° 454), les dispositions de :

- l'avenant n° 57 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 58 du 20 novembre 2012 (BO n° 2013-08) relatif à la réécriture partielle de l'article 15 de l'annexe 3, à ladite convention collective.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de l'avenant n° 66 du 7 février 2012 (BO n° 2012-19) relatif aux absences liées au mandat syndical, à ladite convention collective.

Article 29

L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 30

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2015-03-20

Article 1

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 du 1er mars 1974, les dispositions de l'avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à l'organisme collecteur de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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° 2012/2 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2016-04-20

Article 1

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 du 1er mars 1974, les dispositions de l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la remise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 11 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

L'annexe 1 relative aux garanties du régime socle obligatoire est étendue sous réserve de l'application des dispositions du 1° de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La garantie optique prévue à l'annexe 1 est étendue sous réserve de l'application de l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait à Paris, le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/52 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2017-04-30

Article 1

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 du 1er mars 1974, les dispositions de l'accord du 17 mai 2016 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 4 est 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.

L'alinéa 4 de l'article 11 est 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.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait à Paris, le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/31 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2017-12-27

Article 1

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 du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les dispositions de l'avenant du 7 février 2017 relatif aux salaires (annexes), à la convention collective susvisée.

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 précité 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/39 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)

Paru au JORF du 2019-11-09

Article 1

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 du 1er mars 1974, tel que modifié par l'accord du 20 mai 1998, les stipulations de l'accord du 27 février 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de 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.

Fait le 4 novembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/22 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-19

Publié au BOCC N° : 20190028

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des pompes funèbres (FFPF) (FFPF)
Organisations de salariés	Fédération générale CFTC des transports (FGT CFTC) (FGT CFTC) Syndicat national de l'encadrement des services funéraires (CGC) (FGT CFTC) Syndicat national de la thanatologie CGT (FGT CFTC) Union nationale des services funéraires FO (FGT CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACS	Acquisition d'une complémentaire santé
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BAC	Baccalauréat
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CIF	Congé individuel de formation
CMUC	Couverture maladie universelle complémentaire
CNPF	Conseil national du patronat français
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FECTAMC	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise
FFPF	Fédération française des pompes funèbres
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNECS	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
IDCC	Identifiant de convention collective
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OIT	Organisation internationale du travail
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCIB	Organisme paritaire collecteur agréé interbranches
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RNPC	Régime national de prévoyance des cadres
RSRS	Régime supplémentaire de retraite des salariés
RTT	Réduction du temps de travail
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
TPE	Très petite entreprise
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.2	19
	Accident de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.2	19
	Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.6	20
	Garanties de salaire (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.4	20
	Priorité de réembauchage (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.8	21
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.5	20
	Visite de reprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.3	20
Arrêt de travail, Maladie	Accident de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.2	19
	Garanties de salaire (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.4	20
	Maladie (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.1	19
	Mensualisation (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 313	14
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.5	20
	Visite de reprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.3	20
Astreintes	Définition de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 2	79
	Durées de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 4	79
	Indemnisation de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 8	79
	Intervention pendant l'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 7	79
	Limites de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 5	79
	Particularités d'indemnisation de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 9	79
	Période d'astreinte (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 320	16
	Planification de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 6	79
	Recours à la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)	Article 3	79
Réduction de l'horaire effectif de travail (Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures)	Article 8	46	
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 010	1
	Champ d'application (Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008)	Article 1	89
	Champ d'application (Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires)	Article 1	60
	Champ d'application (Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires)	Article 1	90
	Champ d'application (Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires)	Article 1	63
	Champ d'application (Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit)	Article 1	63
	Champ d'application (Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)	Article 1er	97
Chômage partiel	Organisation du temps de travail	Article 5	44
	Temps de travail (35 heures), Chapitre II (Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures)	Article 5	42
Clause de non-concurrence	Chapitre V : Non-concurrence (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		13
	Durée du préavis dû par le personnel (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.5	11
	Préambule (Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence)		52
	Refus de mutation (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 515	25
Congés annuels	Durée (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 331.1	17
	Fractionnement (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 331.2	18
Congés exceptionnels	Congés spéciaux (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 332	19
Démission	Démission du salarié (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 221.2	10
	Droit individuel à la formation (DIF) (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)	Article 8	57
Frais de santé	Annexe I (Accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé)		72
	Annexe I (Accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé)		76
Indemnités de licenciement	Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 223.4	12
	Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 223.3	12
	Indemnité de licenciement pour le personnel comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 223.2	12

Theme	Titre	Article	Page
Maternité, Adoption	Chapitre II. Maternité (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 362.1 (1)	22
	Chapitre II. Maternité (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 362.2	22
	Chapitre II. Maternité (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 362.3	22
	Chapitre II. Maternité (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 362.4	22
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 362.5	22
	Congés spéciaux (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 332	19
	Visite de reprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.3	20
Période d'essai	Embauchage (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 211	9
	Période d'essai (Avenant du 27 janvier 2009 relatif à la période d'essai, à la démission et à la retraite)	Article 2	67
	Période d'essai, stage (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 214	10
	Rupture de la période d'essai (Avenant du 27 janvier 2009 relatif à la période d'essai, à la démission et à la retraite)	Article 3	67
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.8	11
	Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.10	11
	Cas particulier du personnel logé (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.11	12
	Cessation de l'entreprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.9	11
	Durée du préavis (Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres)	Article 8	60
	Durée du préavis (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.2	11
	Durée du préavis dû par l'employeur pour le personnel confirmé dans l'emploi (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.3	11
	Durée du préavis dû par le personnel (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.5	11
Salaires	Faute grave du salarié (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.4	11
	Inobservation du délai-congé (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.7	11
	- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) (Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires)		83
	- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) Nomenclature des emplois (Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires)		84
	Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 (Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010)		94
	Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires (Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires)		87
	Annexe (Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008)		89
	Annexe (Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires)		90
	Annexe (Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009)		91
	Annexe (Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009)		93
	Annexe (Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)		95
	Annexe (Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012)		96
	Annexe (Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013)		97
	Annexe (Accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017)		99
	Annexe (Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018)		101
	Annexe (Accord du 8 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019)		103
Annexe (Accord du 13 février 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020)		104	
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. (Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires)		85	
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.) (Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires)		84	
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) (Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires)		85	
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) (Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires)		85	
Salaires à compter du 1er janvier 2003 (Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires)		86	
Sanctions	Faute grave (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 223.5	12
	Faute grave du salarié (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 222.4	11
	Faute grave et non-concurrence (Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence)	Article 3	52

Theme	Titre	Article	Page
Visite médicale	Travail de nuit (Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit)	Article 2	61
	Visite médicale (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 212	9

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1970-07-09	Avenant du 9 juillet 1970 relatif à la formation professionnelle	30
1974-03-01	Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.	1
1979-09-26	Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification	26
1980-01-22	Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif à la classification	28
1982-12-10	Accord du 10 décembre 1982 relatif à la classification	29
1989-12-15	Annexe relative à la classification - Accord du 15 décembre 1989	30
1993-05-06	Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funèbres	32
1994-12-20	Accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCIB)	32
1995-04-26	Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires	83
1996-01-23	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)	34
1996-04-25	Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre	35
	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	40
	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	38
	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	38
2000-02-16	Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures	41
2000-09-13	Accord du 13 septembre 2000 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle	49
2002-12-03	Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires	86
2003-12-17	Accord du 17 décembre 2003 relatif aux modalités de révision de la convention	51
2004-01-14	Avenant du 14 janvier 2004 relatif à la révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires	50
2004-06-23	Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence	52
2004-12-06	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	53
2005-01-31	Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires	52
2005-06-23	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	54
2006-04-21	Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres	59
2006-11-24	Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires	87
2007-11-05	Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008	88
2007-12-05	Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires	60
2007-12-27	Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit	61
2008-03-17	Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires	62
	Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit	63
	Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires	90
2008-09-25	Avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale	65
	Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux indemnités de départ en retraite	64
2009-01-27	Avenant du 27 janvier 2009 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	91
2009-05-12	Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009	67
2009-11-13	Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	92
	Avenant du 13 novembre 2009 relatif à l'aménagement du temps de travail	68
2010-04-27	Arrêté du 16 avril 2010 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-1
2010-07-24	Arrêté du 15 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-1
2011-01-27	Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	94
2011-05-11	Arrêté du 3 mai 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-1
2011-05-24	Arrêté du 17 mai 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 avril 2011	JO-1
2011-09-08	Avis d'interprétation du 8 septembre 2011 relatif au licenciement et aux classifications	69
2011-10-19	Avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle	69
2012-02-16	Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	96
2012-04-12	Adhésion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPF à la convention	69
2012-06-27	Arrêté du 12 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-4
2012-10-09	Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	97
2013-07-27	Arrêté du 18 juillet 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 2 juillet 2013	JO-4
2014-11-25	Adhésion par lettre du 25 novembre 2014 de la fédération générale CFTC des transports aux accords relatifs à l'OPCA	70
2015-03-20	Arrêté du 11 mars 2015 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-6
2015-10-05	Accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé	70
2015-12-02	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	73
2016-04-20	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-7
2016-05-17	Accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé	73
2017-02-07	Accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017	98
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-7
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-7

Date	Texte	Page
2018-02-27	Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018	100
2018-11-26	Accord du 26 novembre 2018 modifiant l'article 124.4 de la convention (Délégués syndicaux)	77
2018-12-07	Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes	78
2018-12-19	Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 décembre 2018)	NV-1
2019-02-08	Accord du 8 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019	101
	Avenant du 8 février 2019 portant révision des articles 331-1 et 332 de la convention	80
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	104
2019-06-25	Accord du 25 juin 2019 relatif à la dérogation de la durée minimale du temps partiel	81
2019-10-14	Accord du 14 octobre 2019 relatif à la désignation de l'OPCO des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences	82
2019-11-09	Arrêté du 4 novembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des pompes funèbres (n° 759)	JO-8
2020-02-13	Accord du 13 février 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	103

Index alphabétique

-

- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) 83
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) Nomenclature des emplois 84

A

Absence 19

Acces des salaries a la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications 54-59

Accident de travail 19

Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif a la classification 28

Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif a la classification 26

Accord designation de l'operateur de competences (OPCO) (19 decembre 2018) NV-1

Accord du 10 decembre 1982 relatif a la classification 29

Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009 92

Accord du 13 fevrier 2020 relatif aux salaires pour l'annee 2020 103

Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 93

Accord du 13 septembre 2000 relatif a la mise en place de certificats de qualification professionnelle 49

Accord du 14 octobre 2019 relatif a la designation de l'OPCO des entreprises de proximite en tant qu'operateur de competences 82

Accord du 16 fevrier 2000 relatif a la reduction du temps de travail a 35 heures 41

Accord du 16 fevrier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 96

Accord du 17 decembre 2003 relatif aux modalites de revision de la convention 51

Accord du 17 mai 2016 relatif au regime professionnel de frais de sante 74

Accord du 20 decembre 1994 portant adhesion a l'organisme paritaire collecteur agree interbranches (OPCIB) 32

Accord du 23 janvier 1996 relatif au maintien au maintien de la couverture de prevoyance et des avantages de retraite lies aux taux supplementaires des regimes de retraite complementaire (accord interprofessionnel du 6 septembre 1995) 34

Accord du 23 juin 2005 relatif a l'acces des salaries a la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications 54

Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires 87

Accord du 25 avril 1996 relatif a la classification du personnel ouvrier, employe, technicien, agent de maitrise et cadre 35

Accord du 25 juin 2019 relatif a la derogation de la duree minimale du temps partiel 81

Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires 83

Accord du 26 novembre 2018 modifiant l'article 124.4 de la convention (Delegues syndicaux) 77

Accord du 27 fevrier 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018 100

Accord du 27 fevrier 2019 portant creation de l'operateur de competences des entreprises de proximite NV-1

Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 94

Accord du 3 decembre 2002 relatif aux salaires 86

Accord du 5 octobre 2015 relatif a la mise en place d'un regime professionnel de frais de sante 70

Accord du 7 decembre 2018 relatif aux astreintes 78

Accord du 7 fevrier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 98

Accord du 8 fevrier 2019 relatif aux salaires pour l'annee 2019 101

Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'annee 2013 97

Accord professionnel du 27 fevrier 2019 relatif a l'OPCO des entreprises de proximite 104

Accords d'entreprise, d'etablissement ou de groupe 67

Actions de communication et d'information de la branche 67

Adhesion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPF a la convention 70

Adhesion par lettre du 2 decembre 2015 de la FNECS CFE-CGC a l'accord du 5 octobre 2015 relatif a la mise en place d'un regime professionnel de frais de sante 73

Adhesion par lettre du 25 novembre 2014 de la federation generale CFTC des transports aux accords relatifs a l'OPCA 70

Affichage des communications destinees au personnel 2

Amenagement, a effet du 1er janvier 1990, des qualifications correspondant aux baremes de salaires des personnels ' Depots et ateliers ' 30

Anciennete 18, 28

Annexe 76, 80, 93, 99, 101, 103, 104

Annexe I 72, 76

Annexe I Champ d'application 108

Annexe I relative a la definition des criteres et niveaux de classement - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employe, technicien, agent de maitrise et cadre 38

Annexe II relative a la methode de classification - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employe, technicien, agent de maitrise et cadre 39

Annexe II Statuts de l'operateur de competences des entreprises de proximite 109

Annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employe, technicien, agent de maitrise et cadre 40

Annexe relative a la classification - Accord du 15 decembre 1989 30

Annexes 108

Attributions 7, 8

Autres dispositions complementaires 30

Avantages acquis 22

Avenant du 13 novembre 2009 relatif a l'amenagement du temps de travail 68

Avenant du 14 janvier 2004 relatif a la revision de la convention et de l'avenant du 16 fevrier 2000 relatif aux heures supplementaires 50

Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplementaires 62

Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit 63

Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires 90

Avenant du 19 octobre 2011 a l'accord du 20 decembre 1994 relatif a la formation professionnelle 69

Avenant du 21 avril 2006 relatif a la revision de la convention collective nationale des pompes funebres 59

Avenant du 23 juin 2004 relatif a la clause de non-concurrence 52

Avenant du 25 septembre 2008 relatif a l'egalite professionnelle et salariale 65

Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux indemnites de depart en retraite 64

Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 91

Avenant du 27 decembre 2007 relatif au travail de nuit 61

Avenant du 27 janvier 2009 relatif a la periode d'essai, a la demission et a la retraite 67

Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires 52

Avenant du 5 decembre 2007 relatif au contingent des heures supplementaires 60

Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008 88

Avenant du 8 fevrier 2019 portant revision des articles 331-1 et 332 de la convention 80

B

Baremes de salaires 30, 96-98
Beneficiaires 71, 74
Bilan de l'accord 67

C

Calcul de l'anciennete pour l'application des droits conventionnels 10, 60
Calcul des effectifs 9
Calcul du salaire minimum conventionnel 40
Calendrier des reunions 51
Caractere obligatoire de l'adhesion et derogations 71, 74
Cas des entreprises comptant plus de 200 salaries 25
Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles definies par la loi 20
Cas particulier des agents ages de plus de 50 ans 12
Cas particulier des pensionnes de guerre et travailleurs handicapes 11
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession 11, 12
Cas particulier du personnel loge 12
Categories professionnelles relevant du regime de l'AGIRC 13
Cessation de l'entreprise 11
Champ d'application 1, 3, 6, 8, 26, 28, 29, 48, 51, 52, 54, 63, 65, 67, 68, 70, 74, 77, 83, 100, 102, 103
Chapitre Ier
- Delegates du personnel 3
- Liberte syndicale et liberte d'opinion 1
- Maladie, accident de travail, maladie professionnelle 19
- Procedures de resiliation du contrat de travail 10
Chapitre Ier Duree minimale de travail et horaires de travail 82
Chapitre Ier. Conges payes 17
Chapitre Ier. Dispositions generales 41
Chapitre Ier. Travail des femmes 21
Chapitre II
- Comites d'entreprise 6
- Delais de resiliation du contrat de travail 11
- Exercice du droit syndical 2
- Services militaires 21
Chapitre II Heures complementaires 82
Chapitre II. Conges speciaux 19
Chapitre II. Dispositions conventionnelles sur la duree et l'organisation du travail et les remunerations 42
Chapitre II. Maternite 22
Chapitre III
- Indemnites de licenciement 12
- Representant syndical au comite d'entreprise ou d'etablissement 8
Chapitre III Modification temporaire de la duree du travail 82
Chapitre III. Dispositions particulieres applicables aux entreprises de moins de 20 salaries decidant une reduction anticipee du temps de travail 48
Chapitre IV
- Retraite 12
- Section syndicale 8
Chapitre IV Priorite d'acces a l'emploi a temps plein 82
Chapitre V
- Dispositions communes 9
- Non-concurrence 13
Chapitre V Depot 82
CLASSIFICATION - Annexe 30
Classification des personnels 26
CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 10 decembre 1982 29, 30
CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 22 janvier 1980 28, 29
CLASSIFICATION, Accord conventionnel du 26 septembre 1979 26-28
Clause de non-concurrence 52
Collaboration eventuelle avec le comite d'entreprise 5
Collecte des cotisations syndicales 2
Colleges electoraux 3, 6
Comite central d'entreprise 7
Commission paritaire d'interpretation de la convention collective 22, 53
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) 53
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 22
Commissions paritaires 3
Compte epargne-temps 47
Conciliation vie professionnelle-vie familiale 66
Conditions d'exercice des fonctions 5, 7
Conditions requises pour l'exercice du mandat 6, 8
Conditions requises pour l'exercice du mandat (1) 3
Conge parental d'education 22
Conges speciaux 19
Congres syndicaux 3
Contingent d'heures supplementaires 51, 60, 63
Continuation du contrat de travail 11
Contrats de professionnalisation 54
Contrats intermittents 47
Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle 58

Controle de la duree du travail 46
Convention collective nationale des pompes funebres du 1er mars 1974. Etendue par arrete du 17 decembre 1993 JORF 28 janvier 1994. 1
Creation de certificats de qualification professionnelle 50
Credit d'heures 9
Cumul des mandats 9

D

Date d'application 1, 83
Date d'application et de depot de l'avenant 52, 53
Date d'application et depot de l'avenant 51, 60, 63
Date d'application, depot 68
Date d'application. - Depot 62, 64, 65, 68
Date d'effet et duree 72, 76
Date de reunion 30
Definition de la periode d'astreinte 79
Definition des categories de personnel 9, 59
Definition des criteres et niveaux de classement 38
Definition des niveaux 35
Definition et consequences de la polyvalence dans les entreprises de pompes funebres 38
Demission du salaire 10
Depart en retraite a l'initiative du salaire 12, 68
Depot 30, 34, 78, 80, 81, 99, 101, 102, 104
Depot - Date d'entree en vigueur 38
Depot et extension 50
Depot et publicite 83
Depot, extension et entree en vigueur de l'accord 67
Depot. - Extension et entree en vigueur de l'accord 69
Depot. Extension 41
Designation des delegues syndicaux 8
Developpement de l'emploi 48
Diffusion 1
Dispositions complementaires pour le personnel mensuel 29
Dispositions diverses 34, 59
Dispositions particulieres 18
Dispositions specifiques a l'encadrement 47, 49
Distribution de publications et de tracts 2
Droit de reunion 2
Droit individuel a la formation (DIF) 57
Duree 17, 83
Duree - Date d'entree en vigueur - Depot 52
Duree conventionnelle du travail 42
Duree de l'accord. - Revision. - Denonciation 80
Duree du preavis 11, 60
Duree du preavis du par l'employeur pour le personnel confirme dans l'emploi 11
Duree du preavis du par le personnel 11
Duree du preavis en cas de demission 68
Duree du travail 48
Duree normale du travail 14
Duree, revision et denonciation de l'accord 81
Duree. Denonciation 1, 41
Durees de la periode d'astreinte 79

E

Egalite de remuneration entre les femmes et les hommes 99, 101, 102, 104
Embauchage 9
Embauche 59
Entree en vigueur 41
Exercice d'un certain nombre de fonctions consultatives 5

F

Faute grave 12
Faute grave du salaire 11
Faute grave et non-concurrence 52
Financement du regime 72, 75
Fonctionnement du comite 7
Formation professionnelle 66
Fractionnement 18
Frais de deménagement 25

G

Garantie statutaire d'emploi 5, 7-9
Garanties de salaire 20
Garanties. - Prestations 71, 75

H

Heures d'absence pour recherche d'emploi 11, 68
Heures supplementaires 14, 42
Horaire de travail 16

I

I. - Droit syndical 1
I. - Duree du travail 14
I. - Formation du contrat de travail 9
I. - Regles de constitution 109
I. Mutations dans les entreprises a succursales multiples 24
II - Rupture du contrat de travail 10
II. - Administration et fonctionnement 111
II. - Representation du personnel 3
II. Salaires. Titre reserve 17
II. Travail des conjoints 25
III. - Organisation financiere 115
III. Conges 17
Indemnisation de la periode d'astreinte 79
Indemnite de conges payes 18
Indemnite de depart en retraite 12, 65
Indemnite de licenciement pour le personnel comptant au moins 2 annees de presence dans l'entreprise 12
Indemnite de licenciement pour le personnel non confirme dans l'emploi et comptant au moins 2 annees de presence dans l'entreprise 12
Information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle 55
Inobservation du delai-conge 11
Instance paritaire de la section de professionnelle l' O.P.C.I.B. 53
Instance paritaire de la section professionnelle de l'OPCIB 23
Instances paritaires 52, 53
Instances paritaires en matiere d'emploi et de formation 53
Intervention des autorites concedantes 25
Intervention pendant l'astreinte 79
IV. - Dispositions diverses 115
IV. Absence 19

J

Jours feriers 14

L

Les salaires minima conventionnels et le Smic 103
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des pompes funebres 53
Lettre d'adhesion de la federation des commerces et des services UNSA a la convention collective nationale des pompes funebres Lettre d'adhesion du 6 decembre 2004 53
Liberte du travail du conjoint 25
Libre choix de l'organisme assureur 72, 76
Licenciement 10
Limites de la periode d'astreinte 79

M

Maintien des effectifs 49
Maintien du salaire 42
Maladie 19
Maladie pendant les conges 18
Mensualisation 14
Methode de classification 39
Mise a la retraite a l'initiative de l'employeur 12, 68
Mise en place d'un observatoire national prospectif des metiers et des qualifications 57
mise en place de certificats de qualification professionnelle 49, 50
Mission des delegates 5
Modalites d'obtention des certificats de qualification professionnelle 50
Modalites de derogations au present avenant 62, 64
Modalites de designation 7, 8
Modalites de revision de la convention 51, 52
Modalites de suivi 49
Mode de remuneration 26
Modification ou suppression d'un C.Q.P. 50

N

Nature des actions de formation 33
Nombre de delegates (1) 3
Nombre de membres du comite d'entreprise ou d'etablissement 6
Nombre de participants aux reunions 51
Nombre des delegates syndicaux 8
Nomenclature des emplois 28

O

Objectifs et priorites de la branche des services funeraires 54
Objet 51, 69, 70, 74, 83
Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 24, 53
Operations electorales 3
Organisation du temps de travail 42, 49

P

Parcours professionnel et evolution de carriere 66
Particularites d'indemnisation de la periode d'astreinte 79

Perimetre d'application de l'accord 79, 80
Periode d'astreinte 16
Periode d'essai 59, 67
Periode d'essai, stage 10
Periode de professionnalisation pour les salaries 56
Periode de stage 60
Periodes assimilees au temps de travail effectif 18
Personnel technique et cadre 28
Phase prealable au licenciement 10
Plan de formation de l'entreprise 57
Planification de la periode d'astreinte 79
Preambule 50, 52, 54, 65, 74, 77, 78, 80, 82, 83, 100, 102, 103
Precision de l'accord 50
Principes generaux 2
Priorite de reembauchage 21
Promotion de l'egalite hommes-femmes dans l'accès a la formation 58
Proposition de mutation 24
Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funebres 32
Publicite 1

R

Rapport annuel sur la situation comparee des conditions generales d'emploi des hommes et des femmes 66
Realisation d'une etude quantitative sur la situation de l'egalite professionnelle et salariale 66
Reception des delegues 5
Recours a la periode d'astreinte 79
Recrutement 66
Recuperation des heures supplementaires 16
Reduction de l'horaire effectif de travail 46
Refus de mutation 25
Regime complementaire de retraite 13
Regles de deontologie 10, 59
Remboursement des frais des negociateurs 51
Remplacement d'un delegue 4
Remuneration 49
Remunerations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Chef de bureaux de reglement et de regie - Cadres. 85
Remunerations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel ' depots et ateliers ' 83
Remunerations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel ' depots et ateliers ' - Techniciens et agents de maitrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Chefs de depot - Cadres (point 84
Remunerations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel ' depots et ateliers ' - Techniciens et agents de maitrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Chefs de depot - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964) Nomenclature des emplois agent de maitrise (T.A.M.) 84
Remunerations 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) 85
Remunerations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Techniciens et agents de maitrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Directeurs de succursale 85
Remunerations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Techniciens et agents de maitrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Directeurs de succursale - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964) 85
Remunerations minimales hierarchiques 42
Repos hebdomadaire 16
Resiliation du contrat de travail 10
Revalorisation. - Bareme national des salaires 100, 102
Revalorisation.?Bareme national des salaires 103
Revision 1, 83
Revision de l'article 331-1 80
Revision de l'article 332 integrant les articles 332-1, 332-2 et 332-3 81
Revision de la convention collective nationale des pompes funebres 59, 60
Revision de la convention et de l'avenant du 16 fevrier 2000 relatif aux heures supplementaires 50, 51
Revision. Denonciation 41
Role de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) 57
Role des representants du personnel 34
Role et missions de l'encadrement 58
Rupture de la periode d'essai 67
Rupture du contrat de travail 20
Rupture du contrat de travail. - Portabilite 71, 75

S

Salaire de base et remuneration 66
Salaires a compter du 1er avril et du 1er septembre 1995 83
Salaires a compter du 1er janvier 2003 86
Salaires des zones B et C 28
Salaires minima conventionnels et Smic 100, 102
Situation economique et sociale de la branche 104
Sous-titre Ier. Interpretation de la convention collective 22
Sous-titre II. Instances paritaires en matiere d'emploi et de formation 22
Suivi de l'accord 41
Suivi du regime 72, 76
Suspension du contrat de travail 71, 75

T

Temps de travail (35 heures) 41

Temps de travail (35 heures), Chapitre I 41

Temps de travail (35 heures), Chapitre II 42, 44-47

Temps de travail (35 heures), Chapitre III 48, 49

Themes de revision 51

Titre Ier

- Droit syndical et representation du personnel 1

Titre II

- Contrat individuel de travail 9

Titre III

- Conditions de travail 13

Titre IV

- Dispositions relatives au role du comite d'entreprise et des organisations paritaires 30

TITRE IV

- DISPOSITIONS RELATIVES AU ROLE DU COMITE D'ENTREPRISE ET DES ORGANISATIONS PARITAIRES. 30-32

Titre IV. Instances paritaires 22

Titre V. Conditions particulieres du personnel technique 24

Travail a temps partiel 45

Travail de nuit 61, 63

Travail des jours ferries 16

Travail du conjoint 25

Travaux de nuit 15

Tutorat 56

V

Validation des acquis de l'experience pour les salaries du secteur 58

VI. Travail des femmes 21

VII. Travail des jeunes 22

Visite de reprise 20

Visite medicale 9

Vote par correspondance 4

Z

Zones de salaires 29

