

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

## **Champ d'application**

### **Article 010**

En vigueur étendu

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

#### **Champ d'application**

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

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

# **Durée. Dénonciation**

## **Article 020**

En vigueur étendu

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

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

Toutefois, la présente convention continuera de régler les rapports entre les parties signataires qui ne l'auront pas dénoncée et, en outre, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Avant l'expiration du délai de préavis, les motifs et les conséquences de cette dénonciation devront être examinés par la commission nationale de conciliation.

# Révision

## Article 030

En vigueur étendu

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

Lorsque l'une des parties signataires demandera la révision d'un ou plusieurs articles, elle devra en aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, chacune des autres parties avec un préavis de 3 mois.

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

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

# **Date d'application**

## **Article 040**

En vigueur étendu

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

# Publicité

## Article 050

En vigueur étendu

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

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

# Diffusion

## Article 051

En vigueur étendu

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

Aux termes de l'article L. 135-7, alinéa 1er du code du travail, l'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et délégués syndicaux.

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

De plus, conformément à l'article L. 135-8 du code du travail, l'employeur doit fournir chaque année, au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

# **Titre Ier : Droit syndical et représentation du personnel**

## **I. - Droit syndical**

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

#### **Article 111**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

Les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de congédiement, de formation professionnelle, de rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux. Les travailleurs et organisations de travailleurs s'engagent à n'exercer aucune pression - sous quelque forme que ce soit - à l'égard d'un salarié, en raison du fait qu'il appartiendrait ou n'appartiendrait pas à une organisation syndicale, politique ou professionnelle.

Si une organisation syndicale conteste, dans les 8 jours qui la suivent, le motif d'une décision de congédiement, comme étant prise en violation des droits rappelés ci-dessus, elle s'emploiera, avec le chef d'entreprise ou son représentant - et dans le délai de quinzaine - à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. A défaut d'accord, la commission nationale de conciliation sera convoquée à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai de 1 mois ; après audition des parties et, à défaut de conciliation, elle rédigera un procès-verbal pour valoir ce que de droit.

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

### **Chapitre II : Exercice du droit syndical**

#### **Principes généraux**

## **Article 112.1**

En vigueur étendu

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

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

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

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

Les contractants reconnaissent aux syndicats un rôle à la fois d'intermédiaires entre la direction des entreprises et leurs adhérents et de représentants des intérêts de ceux-ci, sans que cette reconnaissance modifie ou altère, d'une part, la compétence que la loi reconnaît aux délégués du personnel et aux membres des comités d'entreprise ou d'établissement et, d'autre part, le droit pour les employeurs et les salariés de régler entre eux, et sans intermédiaire, leurs problèmes.

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

Les règles particulières concernant les délégués du personnel, les comités d'entreprise et les sections syndicales font l'objet du sous-titre II : " Représentation du personnel " ci-après.

## **Affichage des communications destinées au personnel**

### **Article 112.2**

En vigueur étendu

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

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

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

- les communications des délégués du personnel ;
- les communications du comité d'entreprise, d'établissement ou, le cas échéant, du comité central d'entreprise ;
- les communications syndicales.

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

- d'une part, les communications des délégués du personnel et des comités d'entreprise ou d'établissement (un ou deux panneaux) ;
- d'autre part, pour les communications syndicales.

Il est toutefois rappelé, qu'en tout état de cause et en application de l'article L. 424-2 du code du travail, les délégués du personnel peuvent afficher leurs communications aux portes d'entrée des lieux de travail.

Des accords à passer entre les organisations syndicales et le chef d'entreprise pourront fixer les modalités d'attribution de ces panneaux pour que soit respectée la liberté d'information de toutes les organisations syndicales.

Les communications syndicales doivent correspondre aux objectifs des organisations professionnelles tels qu'ils sont définis à l'article L. 411-1 du code du travail. Conformément à l'article L. 412-8, alinéa 5, du code du travail, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les communications des délégués du personnel ou des comités d'entreprise ou d'établissement ne doivent concerner que leur activité.

Un exemplaire des communications affichées est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

## **Distribution de publications et de tracts**

### **Article 112.3**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Collecte des cotisations syndicales**

### **Article 112.4**

En vigueur étendu

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

## **Droit de réunion**

### **Article 112.5**

En vigueur étendu

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

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

Le chef d'entreprise ou d'établissement doit être avisé, sauf cas d'urgence, 48 heures à l'avance de la réunion prévue. Des personnes étrangères à la profession ne pourront y assister qu'avec son accord préalable. Toutefois, en application de l'article L. 412-10 du code du travail, les sections syndicales peuvent inviter les personnalités syndicales extérieures à l'entreprise sans recourir à un accord préalable de l'employeur.

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

## **Congrès syndicaux**

### **Article 112.6**

En vigueur étendu

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

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux congrès statutaires de ces organisations et sous la condition expresse que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche des entreprises.

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

## **Commissions paritaires**

### **Article 112.7**

En vigueur étendu

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

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites suivantes :

1° Lorsqu'il s'agit d'une commission paritaire d'entreprise : à concurrence de 2 salariés désignés, éventuellement, par chacune des organisations syndicales ;

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

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

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

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

#### **Champ d'application**

##### **Article 121.1**

En vigueur étendu

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

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

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

### Article 121.2

En vigueur étendu

Ces délégués devront remplir les conditions suivantes :

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

## 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.

## Opérations électorales

## Collèges électoraux

### Article 121.4.1

En vigueur étendu

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

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

Il est constitué trois collèges électoraux distincts comprenant :

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 121.4.2**

En vigueur étendu

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

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

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

# Mission des délégués

## Article 121.6.1

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

## Exercice d'un certain nombre de fonctions consultatives

### Article 121.6.2

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## **Article 121.6.3**

En vigueur étendu

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

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

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

- pourront présenter à l'employeur toutes suggestions tendant à l'amélioration des méthodes de travail et de l'organisation générale de l'entreprise ;
- assureront, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement.

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

## **Réception des délégués**

### **Article 121.7**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 121.8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Garantie statutaire d'emploi**

### **Article 121.9**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Chapitre II : Comités d'entreprise

### Champ d'application

#### Article 122.1

En vigueur étendu

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

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

### Conditions requises pour l'exercice du mandat

#### Article 122.2

En vigueur étendu

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

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

#### Article 122.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Modalités de désignation**

### **Article 122.4.2**

En vigueur étendu

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

Les délégués sont élus pour 2 ans et rééligibles.

# Comité central d'entreprise

## Article 122.5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## Attributions

### Article 122.6

En vigueur étendu

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

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

- sur le plan professionnel, le comité fonctionne comme un organisme de consultation et de coopération ;
- sur le plan économique, le comité a des attributions consultatives notamment sur l'organisation, la gestion et la marche de l'entreprise, les réductions d'effectifs, les modifications économiques ou juridiques de l'entreprise, la politique de développement et de recherche technologique, la formation, les

conditions de travail, la durée et l'aménagement du temps de travail, les objectifs de l'entreprise en matière d'apprentissage ;

- sur le plan des activités sociales et culturelles qui lui sont attribuées, le comité a des pouvoirs de gestion consacrés par l'octroi de la personnalité civile et de moyens financiers.

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

## **Fonctionnement du comité**

### **Article 122.7**

En vigueur étendu

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

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

### **Article 122.8**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

## **Garantie statutaire d'emploi**

### **Article 122.9**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Champ d'application**

## **Article 123.1**

En vigueur étendu

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

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

### **Article 123.2**

En vigueur étendu

Les conditions requises sont les mêmes que celles concernant les membres des comités d'entreprise : le représentant syndical doit être membre du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

## **Modalités de désignation**

### **Article 123.3**

En vigueur étendu

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

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

## **Attributions**

### **Article 123.4**

En vigueur étendu

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

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

# **Garantie statutaire d'emploi**

## **Article 123.6**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **Chapitre IV : Section syndicale**

### **Champ d'application**

#### **Article 124.1**

En vigueur étendu

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

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

#### **Article 124.2**

En vigueur étendu

Les délégués syndicaux doivent :

- avoir 18 ans accomplis ;
- travailler depuis au moins 1 an dans l'entreprise (délai réduit à 4 mois dans le cas de création d'entreprise) ;
- n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

### **Désignation des délégués syndicaux**

## Article 124.3

En vigueur étendu

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

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

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

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

## Nombre des délégués syndicaux

### Article 124.4

En vigueur étendu

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

Selon les effectifs

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

Selon le nombre de succursales et bureaux

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

### 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

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

Le calcul des effectifs de salariés déterminant l'application des dispositions relatives à la représentation du personnel et à l'exercice des droits syndicaux se fait, pour le personnel à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2, en application de l'article R. 212-1 du code du travail.

## **Titre II : Contrat individuel de travail**

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

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

##### **Article 210**

En vigueur étendu

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

##### 210.1. Personnel à temps complet

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

##### 210.2. Personnel à temps partiel

Est considéré comme tel, conformément à l'article L. 212.4.2 du code du travail, le personnel effectuant une durée du travail hebdomadaire ou annuelle inférieure à la durée légale de travail. Ce personnel peut travailler pour le compte d'un ou plusieurs employeurs.

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

## **Embauchage**

##### **Article 211**

En vigueur étendu

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

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

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

Chaque embauche sera confirmée par un écrit mentionnant la nature du contrat, l'emploi, la catégorie, le montant et la périodicité de la rémunération, la durée du travail et, pour les emplois qui l'exigent, la formation ou le diplôme obligatoire pour exercer, la période d'essai et les modalités de son renouvellement

éventuel, la date de prise d'effet du contrat de travail, l'établissement auquel est affecté le salarié, ainsi que la convention collective applicable.

## **Visite médicale**

### **Article 212**

En vigueur étendu

L'embauchage est obligatoirement subordonné aux constatations de l'examen médical qui sera passé au centre médico-social du travail auquel adhère l'entreprise.

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

## **Règles de déontologie**

### **Article 213**

En vigueur étendu

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

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

## **Période d'essai, stage**

### **Article 214**

En vigueur étendu

Article 214.1

Période d'essai

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

# 3 mois pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise conformément aux dispositions conventionnelles applicables avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ;

# 4 mois pour les cadres.

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

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

# 24 heures si le salarié a moins de 8 jours de présence ;

# 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

# 2 semaines après 1 mois de présence ;

# 1 mois après 3 mois de présence.

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

# 24 heures si sa présence est inférieure à 8 jours ;

# 48 heures dans les autres cas.

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

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

Article 214.2

Période de stage

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

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

### **Article 215**

En vigueur étendu

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

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

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

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

## **II - Rupture du contrat de travail**

### **Chapitre 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

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

#### **Licenciement**

##### **Article 221.3**

En vigueur étendu

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

#### **Phase préalable au licenciement**

##### **Article 221.4**

En vigueur étendu

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

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

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation au salarié de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre. En tout état de cause, la date de convocation pour les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel ne peut être fixée moins de 3 jours francs suivant l'expédition de la lettre recommandée, la date de dépôt à la poste ou la date de la remise en main propre faisant foi.

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

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

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

Cette liste comporte notamment le nom, l'adresse, la profession ainsi que l'appartenance syndicale éventuelle des conseillers. Mention doit être faite de cette faculté dans la lettre de convocation prévue au 1er alinéa du présent article qui, en outre, précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Si l'employeur maintient sa décision de licenciement, la lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 2 jours francs après la date pour laquelle le salarié a été convoqué. L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement.

Si l'un des délais prévus au 2e et 6e alinéas ci-dessus expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou un jour chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

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

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

## **Continuation du contrat de travail**

### **Article 221.5**

En vigueur étendu

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

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

## **Chapitre II : Délais de résiliation du contrat de travail**

### **Durée du préavis**

#### **Article 222.2**

En vigueur étendu

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

A. - Du 3e au 6e mois d'ancienneté

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

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

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

C. - Plus de 2 ans d'ancienneté

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

D. - Cas particuliers

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

Agents âgés de plus de 50 ans à la date de notification du préavis : les agents âgés de plus de 50 ans, à la date de notification du préavis, bénéficieront de 1 mois supplémentaire de préavis.

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

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

### **Faute grave du salarié**

#### **Article 222.4**

En vigueur étendu

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

## **Durée du préavis dû par le personnel**

### **Article 222.5**

En vigueur étendu

Passée la période d'essai, la durée du préavis dû par le salarié est identique à la durée du préavis auquel aurait été tenu l'employeur en application de l'article 222.2 ci-dessus, sans qu'il soit tenu compte des majorations prévues pour les agents âgés de plus de 50 ans et pour ceux ayant souscrit une clause de non-concurrence.

## **Heures d'absence pour recherche d'emploi**

### **Article 222.6**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Inobservation du délai-congé**

### **Article 222.7**

En vigueur étendu

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

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

Le montant de cette indemnité sera calculé en fonction du salaire de base moyen des 3 derniers mois, augmenté de la moyenne des éléments variables perçus pendant les 12 derniers mois.

## **Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés**

### **Article 222.8**

En vigueur étendu

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

- a) S'ils comptent entre 3 et 6 mois de service continu : 1 mois ;
- b) S'ils comptent de 6 mois à 2 ans de service continu : 2 mois ;
- c) S'ils comptent plus de 2 ans de service continu : 3 mois, à moins que, du fait de leur ancienneté ou de leur emploi, ils ne puissent prétendre, en vertu des articles précédents, à un préavis de plus longue durée.

## **Cessation de l'entreprise**

### **Article 222.9**

En vigueur étendu

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

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

### **Article 222.10**

En vigueur étendu

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

## **Cas particulier du personnel logé**

### **Article 222.11**

En vigueur étendu

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

## **Chapitre III : Indemnités de licenciement**

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

#### **Article 223.1**

En vigueur étendu

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

(supprimé)

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

#### **Article 223.2**

En vigueur étendu

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

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

1° Personnel ouvrier, administratif, technique et maîtrise :

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

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

2° **Personnel cadre et assimilé :**

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

En aucun cas, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du calcul ci-dessus ne pourra excéder 12 mois de salaire.

3° Calcul de l'indemnité de licenciement :

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

4° Salaire de référence :

Le salaire de référence à prendre en considération est le salaire fixe moyen des 3 derniers mois précédant la date du licenciement, augmenté du 1/12 des rémunérations variables concernant les 12 derniers mois, à l'exclusion des primes hors contrat de travail et des gratifications éventuellement réparties pour le compte de tiers.

5° En aucun cas, le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

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

### **Article 223.3**

En vigueur étendu

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

(supprimé)

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

### **Article 223.4**

En vigueur étendu

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

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

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

## **Faute grave**

### **Article 223.5**

En vigueur étendu

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

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

## **Chapitre IV : Retraite**

### **Départ en retraite à l'initiative du salarié**

#### **Article 224.1.1**

En vigueur étendu

Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse, il peut volontairement partir à la retraite sans que ce départ constitue une démission. Le salarié doit prévenir son employeur, par lettre, en respectant le délai prévu à l'article 222.2 ci-dessus.

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

#### **Article 224.1.2**

En vigueur étendu

A condition de se conformer aux dispositions légales en vigueur, le contrat de travail du salarié peut être rompu de plein droit, dès 70 ans, à l'initiative de l'employeur sans constituer un licenciement.

L'employeur doit prévenir le salarié au cours d'un entretien, confirmé par un écrit. Le délai de prévenance du salarié est de 6 mois à partir de la date de l'entretien, délai porté à 9 mois pour le salarié bénéficiant d'un logement de fonction à titre accessoire à son contrat de travail.

## **Indemnité de départ en retraite**

### **Article 224.2**

En vigueur étendu

## Départ en retraite à l'initiative du salarié

Lorsque l'initiative du départ a été prise par le salarié, ce dernier bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, telle que définie à l'article 223.2 ; étant précisé que cette indemnité ne saurait être inférieure à 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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

Lorsque l'initiative de la mise à la retraite a été prise par l'employeur, le salarié bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de mise à la retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité de licenciement conventionnelle, telle que définie à l'article 223.2, sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, à savoir 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15 de mois par année au-delà de 10 années d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail.

L'indemnité sera calculée sur la base de la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois complets précédant le départ à la retraite. (1)

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

(Arrêté du 11 février 2009, art. 1er)

## Article 224.3

En vigueur étendu

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

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

## Article 224.4

En vigueur étendu

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

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

## Régime complémentaire de retraite

## Article 224.5

En vigueur étendu

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

### 1° Affiliation

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

Toutefois, les entreprises qui ont adhéré à un régime de retraite de salariés affilié à l'ARRCO, mais indépendant de l'UNIRS, pourront maintenir cette adhésion sous réserve de continuer d'assurer à leur personnel un régime de retraites équivalent, sans toutefois pouvoir être astreintes à supporter des charges financières supérieures à celles qui auraient résulté de leur adhésion à l'UNIRS.

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

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

Par " activité principale ", il faut entendre une activité représentant une prestation de service au moins équivalente à 120 heures au cours d'un même mois. L'affiliation sera maintenue tant qu'au cours de 2 années consécutives il n'aura pas été constaté que l'activité de l'agent est tombée en dessous de 1 200 heures de travail par an.

### 2° Cotisations

L'affiliation devra se faire au régime général de l'UNIRS sur la base de la cotisation maximale de 4 % et au régime supplémentaire de retraite des salariés (RSRS), également sur la base d'une cotisation de 4 %.

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

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

### 3° Reconstitution de carrière

Pour l'application des dispositions de l'article 21, paragraphe 1, du règlement de l'UNIRS concernant la validation des services passés, ne seront considérés comme ayant travaillé à plein temps que les anciens participants qui pourront justifier, au cours des 3 dernières années d'activité, d'une activité moyenne représentant une prestation de services au moins équivalente à 2 080 heures par an ; à défaut, ils seront considérés comme ayant travaillé à mi-temps pendant toute la période au cours de laquelle ils auront consacré leur activité principale au service d'une entreprise de pompes funèbres.

## Catégories professionnelles relevant du régime de l'AGIRC

## Article 224.6

En vigueur étendu

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

### 1. Affiliations à compter du 1er juillet 1996

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

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

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

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

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

### 2. Affiliations antérieures au 1er juillet 1996. Clause de sauvegarde

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

## Chapitre V : Non-concurrence

### Article

En vigueur étendu

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

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

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

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

- pour le personnel ayant moins de 1 an d'ancienneté, le montant de l'indemnité de non-concurrence sera égal à 1/10 de mois pour les agents dont le contrat est rompu avant la fin de la 1re année ;

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

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

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

Le versement s'effectue alors par mensualités égales s'étendant sur toute la période où l'engagement de non-concurrence produit ses effets. Par accord entre les parties, cette indemnité peut toutefois être versée en une seule fois, le 1er mois de la période d'engagement de non-concurrence.

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

## **Titre III : Conditions de travail**

### **I. - Durée du travail**

#### **Durée normale du travail**

##### **Article 311**

En vigueur étendu

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

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des personnels ouvrier, de maîtrise, administratif, technique et cadre.

#### **Jours fériés**

##### **Article 312**

En vigueur étendu

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

**Pour le personnel ayant 1 an d'ancienneté et plus, les jours fériés compris dans les jours normalement travaillés ne seront pas la cause d'une réduction de la rémunération.**

Il en sera de même pour les agents ayant moins de 1 an d'ancienneté, sous réserve qu'ils aient effectivement travaillé le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

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

#### **Mensualisation**

##### **Article 313**

En vigueur étendu

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

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

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

### 313.2. Personnel à temps partiel

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

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

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

### 313.3. Absence

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

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

On entend par " jour d'absence " toute journée d'absence dans 1 mois, qu'elle corresponde à 1 jour qui aurait été habituellement travaillé, à un dimanche, à un jour férié ou à un jour ouvrable non travaillé.

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

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

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

### 313.4. Salaire mensualisé

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

Par dérogation aux dispositions de l'article 311, les entreprises pourront, après accord des représentants du personnel (comité d'établissement ou délégués du personnel suivant les cas et, après avis, le cas échéant, de l'inspecteur du travail), prévoir un horaire de travail différent pour tout ou partie de leur personnel, sous réserve de respecter les dispositions ci-dessus concernant le paiement des jours fériés.

## Heures supplémentaires

## Article 314

En vigueur étendu

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

### 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 une 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 est fixé à 180 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 140 heures par an.

Dans tous les cas, il est fixé pour les chauffeur 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 douze 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.

## Article 314

En vigueur étendu

### 314.1. Majorations de salaire

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

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

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

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

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail (1) est fixé à 220 heures par an et par salarié, pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas modulé.

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

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

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

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

#### 314.4. Limites maximales

Les contingents d'heures supplémentaires résultant des articles 314.2 et 314.3 ne pourront avoir pour effet de dépasser :

- la durée maximale journalière de travail fixée à 10 heures avec recommandation de limiter à 9 heures la durée dans les ateliers de menuiserie ;
- la durée maximale absolue hebdomadaire fixée à 48 heures ;
- la durée maximale moyenne hebdomadaire fixée à 46 heures.

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

#### 314.5. Repos compensateur

Conformément à l'article L. 212-5-1 du code du travail, les heures supplémentaires de travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé à l'article 314.2 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

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

## **Travaux de nuit**

### **Article 315.1**

En vigueur étendu

#### Intervention ponctuelle de nuit

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

### **Article 315.2**

En vigueur étendu

## Travail de nuit

### 315.2.1. Salariés concernés

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

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

### 315.2.2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, au sens du présent article, tout salarié répondant à la définition de l'article 315.2.1 du présent article, qui, en outre :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne allant de 21 heures à 6 heures du matin ;
- soit accompli au moins 330 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, par année civile.

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

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

Les dispositions de l'article 315.1 de la convention collective nationale des pompes funèbres relatives aux interventions ponctuelles de nuit ne sont pas applicables aux salariés régis par le présent article.

### 315.2.3. Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

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

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

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

### 315.2.4. Durées maximales hebdomadaires et journalières

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de 11 heures pris obligatoirement après la période travaillée

#### Durée quotidienne

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

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

#### Durée hebdomadaire

Compte tenu de la nature des activités concernées et de l'organisation du travail qui nécessite d'assurer une continuité du service, il pourra être dérogé à la durée maximale hebdomadaire de 40 heures sur 12 semaines consécutives prévue à l'article L. 213-3, dans la limite de 44 heures par semaine.

#### 315.2.5. Temps de pause

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

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

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

#### 315.2.6. Garanties particulières bénéficiant aux travailleurs de nuit

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

#### 315.2.7. Surveillance médicale spéciale

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière. Cette protection médicale particulière prend la forme d'un examen par le médecin du travail préalable à l'affectation à un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois.

#### 315.2.8. Priorité d'accès aux postes de jour

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit ou le salarié occupant un poste de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour donner une réponse motivée au salarié.

#### 315.2.9. Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et à favoriser l'articulation entre activité nocturne et exercice de responsabilités familiales et sociales

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

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

### 315.2.10. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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

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

### 315.2.11. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

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

## **Horaire de travail**

### **Article 316**

En vigueur étendu

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

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

La durée du travail pourra s'accomplir sur 4 ou 5 jours, voire sur 5 jours et demi.

La durée normale du travail pourra varier dans le cadre d'une programmation tenant compte des variations saisonnières d'activité sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8 et suivants du code du travail, qui font obligation de conclure un accord collectif soumis au droit d'opposition et qui en fixent les conditions de mise en oeuvre.

La durée du travail pourra alterner sur 2, 3 ou 4 semaines en fonction d'horaires individualisés ou par équipes permettant d'accorder des repos hebdomadaires de 2, voire de 3 jours consécutifs ; dans ce cas, elle pourra s'accomplir selon les cycles, sur 4, 5 ou 6 jours.

Il pourra être fait appel :

- à des équipes chevauchantes avec décalage des heures d'embauche et de sortie ;

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

Il pourra être établi un roulement pour la prise du 2<sup>e</sup> jour de repos hebdomadaire éventuel.

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

L'amplitude hebdomadaire maximale de travail ne devra pas dépasser 46 heures et l'amplitude minimale 32 heures. Cette variation ne doit pas avoir pour effet de dépasser la durée moyenne de travail, et lesdites heures ne sont pas imputables sur le contingent libre d'heures supplémentaires prévu à l'article 314.2.

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

## Repos hebdomadaire

### Article 317

En vigueur étendu

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

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

317.1. Lorsque le travail du dimanche est effectué en dehors de l'horaire normal de travail, ce travail intervient donc à l'occasion du repos hebdomadaire du salarié : dans ce cas, le temps de travail doit être rendu en repos compensateur - dans les 6 jours suivants - et faire l'objet du paiement d'une majoration égale à 75 % du salaire horaire.

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

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

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

## Travail des jours fériés

### Article 318

En vigueur étendu

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

## **Récupération des heures supplémentaires**

### **Article 319**

En vigueur étendu

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

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

Si la compensation est accordée sous forme de repos, ce repos doit être pris, à la convenance du salarié, par journée ou demi-journée, dans un délai maximum de 6 mois et de préférence dans les périodes de moindre activité.

## **Permanence, service de garde**

### **Article 320**

En vigueur étendu

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

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

En compensation des permanences de nuit, l'agent peut bénéficier d'avantages en nature dont l'importance est fonction des astreintes résultant pour lui de ces obligations : logement accordé gratuitement ou moyennant le paiement d'une indemnité d'occupation réduite, gratuité éventuelle du chauffage et de l'éclairage. Ces avantages en nature, qui font, par ailleurs, l'objet d'une évaluation au regard du fisc et de la sécurité sociale, constituent en eux-mêmes la compensation des obligations de permanences.

Lorsque l'agent ne bénéficie pas d'un tel avantage en nature, et pour compenser l'obligation de permanence, il lui sera versé, par nuit de permanence, une indemnité égale à 1/10 de l'évaluation forfaitaire mensuelle fixée par la sécurité sociale en matière de logement.

Lorsque la permanence entraîne pour l'intéressé un déplacement en dehors du domicile, le paiement des heures ainsi faites sera effectué par référence aux dispositions prévues pour les travaux de nuit, soit pour le

temps effectivement passé, soit au moyen de 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.

## 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 ».

# Période d'astreinte

## Article 320

En vigueur étendu

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

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

En compensation des permanences de nuit, l'agent peut bénéficier d'avantages en nature dont l'importance est fonction des astreintes résultant pour lui de ces obligations : logement accordé gratuitement ou moyennant le paiement d'une indemnité d'occupation réduite, gratuité éventuelle du chauffage et de l'éclairage. Ces avantages en nature, qui font, par ailleurs, l'objet d'une évaluation au regard du fisc et de la sécurité sociale, constituent en eux-mêmes la compensation des obligations de permanences.

Lorsque l'agent ne bénéficie pas d'un tel avantage en nature, et pour compenser l'obligation de permanence, il lui sera versé, par nuit de permanence, une indemnité égale à 1/10 de l'évaluation forfaitaire mensuelle fixée par la sécurité sociale en matière de logement.

Lorsque la permanence entraîne pour l'intéressé un déplacement en dehors du domicile, le paiement des heures ainsi faites sera effectué par référence aux dispositions prévues pour les travaux de nuit, soit pour le temps effectivement passé, soit au moyen de vacations couvrant forfaitairement le travail effectué compte tenu du temps moyen de service demandé et qui varieront dans les mêmes proportions que les salaires horaires.

## **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 a 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 étendu

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

En application des dispositions des articles L. 223-2 et suivants du code du travail, la durée normale du congé payé des salariés est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée. En application de l'article L. 223-4 du code du travail, la durée des congés se décompte par période de 4 semaines ou 24 jours de travail.

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 223-7 du code du travail, l'employeur fixe l'ordre des départs par roulement à l'intérieur de chaque établissement de façon à permettre la continuité du service, après avis des délégués du personnel dans les établissements qui en comportent.

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

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

## 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

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

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

- a) Les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- b) Les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lequel l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ;
- c) Les périodes de repos des femmes en couches telles qu'elles sont définies à l'article L. 122-26 du code du travail ;
- d) Les périodes pendant lesquelles le salarié est, en temps de paix, maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- e) Les périodes de congés d'éducation ouvrière ou d'éducation syndicale ;
- f) Les périodes pour la formation des cadres des organisations de jeunesse et de sports ;
- g) Les périodes de formation professionnelle ou de promotion sociale ;

- h) Le repos compensateur (art. L. 212-5-1 du code du travail) ;
- i) Le congé de formation (art. L. 931-7 du code du travail) ;
- j) Le temps passé hors de l'entreprise par les conseillers prud'homaux du collège salariés (art. L. 514-1 du code du travail) ;
- k) Le temps passé par les salariés qui exercent une activité d'assistance ou de représentation devant les juridictions prud'homales (art. L. 516-4 du code du travail) ;
- l) Le congé de représentation d'une association ou d'une mutuelle (art. L. 225-8 du code du travail) ;
- m) Le temps passé hors de l'entreprise par le conseiller du salarié (art. L. 122-14-15 du code du travail) ;
- n) La maladie professionnelle (art. L. 223-4 du code du travail).

## **Ancienneté**

### **Article 331.4**

En vigueur étendu

Le personnel comptant au 1er juin 10 ans de présence dans l'entreprise a droit à 2 jours ouvrables complémentaires, portés à 4 pour les agents comptant 20 ans de présence.

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

## **Indemnité de congés payés**

### **Article 331.5**

En vigueur étendu

L'indemnité afférente aux congés est égale à 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er juin-31 mai), à l'exclusion des rétributions, gratifications, primes et sommes diverses qui sont versées globalement pour l'ensemble de l'année, période de travail et période de congés payés confondus.

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

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

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

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

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

## Chapitre II. Congés spéciaux

### Congés spéciaux

#### Article 332

En vigueur étendu

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

##### 332.1. Personnel ayant moins de 1 an d'ancienneté

Ce personnel bénéficiera, sur justification :

a) Dès l'embauche :

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

- décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvrable.

b) Après 3 mois d'ancienneté :

- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvrable ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour ouvrable.

### 332.2. Personnel ayant 1 an d'ancienneté et plus

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

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

b) Mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

c) Décès du conjoint : 3 jours ouvrables ;

- décès d'un ascendant ou d'un descendant du salarié ou de son conjoint : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 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

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

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

Les absences sont portées le plus rapidement possible et, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur ou du chef de service responsable.

Dans le cas d'absence prévisible, le salarié doit prévenir l'employeur 48 heures au moins avant l'absence en précisant les motifs de celle-ci.

Tout salarié absent doit faire connaître, de préférence par écrit, la justification de son absence le plus rapidement possible, au plus tard dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, et, si cette absence se prolonge, la date de sa reprise de travail dès qu'il en aura connaissance.

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

## **Chapitre Ier : Maladie, accident de travail, maladie professionnelle**

### **Maladie**

#### **Article 341.1**

En vigueur étendu

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

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

Si une prolongation de l'arrêt de travail est nécessaire, le salarié doit faire prévenir son employeur ou son chef de service au plus tard la veille avant midi du jour où le travail devait être repris et lui faire parvenir, dans les 48 heures qui suivent, un certificat médical constatant la nécessité de cette prolongation d'absence.

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

## **Accident de travail**

### **Article 341.2**

En vigueur étendu

En application du code de la sécurité sociale, la victime d'un accident de travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit, ou au plus tard dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime, en informer ou en faire informer l'employeur ou son chef de service.

## **Visite de reprise**

### **Article 341.3**

En vigueur étendu

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

## **Garanties de salaire**

### **Article 341.4**

En vigueur étendu

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

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

#### 341.4.1. (supprimé)

#### 341.4.2. Personnel ayant 1 an d'ancienneté et plus

##### 1. Prestations en espèces

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

- une indemnisation principale pendant les 30 premiers jours égale à 90 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler ;
- une indemnisation complémentaire pendant les 60 jours suivants et égale à 75 % de cette rémunération.

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

##### 2. Prestations en nature

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

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

Le salarié qui refuserait d'adhérer au régime de prévoyance adopté dans l'entreprise perdrait le bénéfice des garanties et ne pourrait plus prétendre qu'à celles de l'article 341.4.1.

#### 341.4.3. Dispositions communes

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

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

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

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

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

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnités 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

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

#### Cas particulier des maladies, accidents ou accidents de trajet

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

En cas d'impossibilité :

a) Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà d'une période de 6 mois, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence. Cette notification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

b) Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé avant l'expiration du délai de 6 mois ci-dessus, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Les dispositions du présent article prévues en a et en b ci-dessus s'appliquent dans le respect de l'article L. 122-14-3 du code du travail qui prévoit qu'en cas de litige, il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur.

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

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

### **Article 341.6**

En vigueur étendu

1° En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise, les absences ne pourront entraîner la rupture du contrat de travail tant que les indemnités journalières seront versées par la sécurité sociale. De plus, les dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du travail relatif aux règles de protection des salariés, victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sont applicables.

2° Le salarié devra faire connaître à son employeur son intention de reprendre le travail dans un délai maximum de 30 jours à compter de la date de notification, par la sécurité sociale, de sa consolidation.

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

3° Si le salarié est déclaré apte, par la médecine du travail, à reprendre son emploi lors de la visite de reprise, l'employeur est tenu de le réintégrer dans son emploi.

4° Si le salarié n'est pas reconnu apte à reprendre son emploi par le médecin du travail et que l'employeur ne puisse pas le reclasser dans un autre emploi dans l'entreprise en utilisant les possibilités de la formation professionnelle permanente, l'employeur pourra alors procéder à la rupture du contrat de travail en respectant la procédure prévue en matière de licenciement (délai-congé et indemnité de licenciement).

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

## **Priorité de réembauchage**

### **Article 341.7**

En vigueur étendu

1° Lorsque le contrat de travail aura été rompu pour l'un des motifs prévus aux articles précédents, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 1 an à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage à condition qu'il présente, à la date de réembauchage éventuel, les aptitudes physiques, professionnelles ou techniques et morales requises pour l'emploi.

2° L'intéressé conservera l'ancienneté qu'il avait acquise dans l'entreprise au moment où il avait interrompu son activité.

3° En cas de licenciement ultérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du pourcentage de mois sur lequel a été calculée la précédente indemnité perçue lors du précédent licenciement.

## **Article 341.8**

En vigueur étendu

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

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

## **Chapitre II : Services militaires**

### **Article 342.1**

En vigueur étendu

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

### **Article 342.2**

En vigueur étendu

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

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

### **Article 342.3**

En vigueur étendu

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

### **Article 342.4**

En vigueur étendu

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

## **Article 342.5**

En vigueur étendu

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

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

## **Article 342.6**

En vigueur étendu

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

## **Article 342.7**

En vigueur étendu

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

## **Article 342.8**

En vigueur étendu

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

## **Article 342.9**

En vigueur étendu

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

## **VI. Travail des femmes**

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

#### **Article 361.1**

En vigueur étendu

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

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

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

### **Chapitre II. Maternité**

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

En vigueur étendu

La femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci. Si un état pathologique, attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, le rend nécessaire, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état pathologique sans pouvoir excéder 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 14 semaines après la date de celui-ci.

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

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

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

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

#### **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 4e 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 6e 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

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

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

## **VII. Travail des jeunes**

### **Article 371**

En vigueur étendu

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

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

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

Les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis, tous les 3 mois, à examen médical.

## **Avantages acquis**

### **Article 900**

En vigueur étendu

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

## **Titre IV. Instances paritaires**

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

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

##### **Article 410**

En vigueur étendu

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

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

Elle se réunira, dans un délai maximum de 2 mois, à partir du jour où une organisation syndicale signataire de la convention collective nationale des pompes funèbres en fera la demande par écrit.

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

Cette commission a pour rôle d'émettre un avis qui sera transmis aux organisations signataires de la convention collective nationale des pompes funèbres.

### **Sous-titre II. Instances paritaires en matière d'emploi et de formation**

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

##### **Article 420**

En vigueur étendu

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

###### Article 420.1

###### Objet

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

## Article 420.2

### Missions

Conformément à la définition générale de ses attributions telles que prévues par les textes ainsi que par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, la CPNEFP exerce les missions suivantes :

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

## Article 420.3

### Composition de la commission

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

La CPNEFP est composée de :

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

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

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

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

Article 420.4

Fonctionnement

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

Le président ou, en son absence, le vice-président, fixe l'ordre du jour, adressé aux participants 8 jours avant la réunion, accompagné des pièces nécessaires. Il anime et conduit les débats et en fait établir le compte rendu.

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

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

Les fonctions des membres de la CPNEFP sont gratuites.

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

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

### **Article 421**

En vigueur étendu

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

Article 421.1

Mission et attribution

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

1. Suivre les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle ;
2. Mutualiser les contributions visées au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévus au titre VIII du livre IX du code du travail et du droit individuel à la formation défini à l'article L. 933-1 ;
3. Développer une politique incitative de professionnalisation par les contrats de professionnalisation, la période de professionnalisation, le droit individuel à la formation et la formation professionnelle continue des salariés ;
4. Développer une politique incitative pour l'accès à la formation professionnelle comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle et de l'évolution de carrière ;

5. Informer et sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention financière ;
6. Gérer et assurer le suivi de façon distincte, conformément au plan comptable, des contributions visées ci-dessus ;
7. Définir, en liaison avec la CPNEFP, les priorités de formation et modalités de prise en charge des demandes de financement présentées par les entreprises conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et dans le respect des dispositions statutaires de l'OPCIB ;
8. Prendre en charge, financer et contrôler suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en liaison avec la CPNEFP, les dépenses exposées par les entreprises dans le cadre de leurs contributions ;
9. Se prononcer sur les dossiers à caractère dérogatoire.

#### Article 421.2

##### Composition

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

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

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

#### Article 421.3

##### Rôle des représentants du personnel

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

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

### **Article 422**

En vigueur étendu

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

#### Article 422.1

##### Missions de l'observatoire

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

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

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

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

- le recensement de données générales quantitatives et qualitatives sur :
  - l'emploi (effectifs par âge, ancienneté, sexe, type de contrat, catégories socioprofessionnelles, etc.) ;
  - les métiers (définition des métiers, établissement des référentiels de compétence et de certification) ;
  - la formation (initiale et continue des salariés) et le recensement des organismes de formation spécialisés dans les métiers de la branche ;
  - l'analyse de ces données quantitatives et qualitatives et notamment l'identification des tendances en matière d'évolution des métiers et leurs conséquences en matière d'emploi et de formation ;
  - la mise à disposition des professionnels ainsi que de toute personne ou organisation intéressée d'une base de données sociales permettant de mieux cerner les besoins des entreprises funéraires en matière de compétences et de formation ;
- la réalisation et publication du rapport annuel de la branche prévu à l'article L. 132-12 du code du travail.

#### Article 422.2

##### Fonctionnement et financement

Le financement du fonctionnement de l'observatoire et des travaux menés en son sein est assuré par l'OPCIB sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation (1).

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

NOTA : Arrêté du 20 juillet 2005 :

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

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

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

#### **Article 510**

En vigueur étendu

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

#### **Article 511**

En vigueur étendu

Les mutations peuvent intervenir soit pour les besoins d'ordre général des entreprises, soit pour l'amélioration ou le développement des connaissances professionnelles de l'intéressé, soit pour son propre avancement.

#### **Article 512**

En vigueur étendu

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

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

##### 512.2. Suspension de la clause de mutation

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

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

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

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

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

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

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

## **Proposition de mutation**

### **Article 513**

En vigueur étendu

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

Cette proposition devra lui être faite, sauf cas exceptionnel, 1 mois au minimum avant sa nouvelle affectation.

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

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

### **Article 514**

En vigueur étendu

L'agent, faisant l'objet de la proposition écrite de mutation, prévue à l'article précédent, devra faire connaître, par écrit, à son employeur son acceptation ou son refus dans le délai de 15 jours suivant la réception.

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

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

514.3. Si, dans le délai de 15 jours, l'agent n'a pas répondu à la proposition écrite de mutation, l'employeur la lui renouvellera par lettre recommandée avec accusé de réception. Passé un nouveau délai de 15 jours sans réponse, l'agent sera considéré comme ayant rompu son contrat de travail. Cette indication devra figurer dans la lettre recommandée.

## **Refus de mutation**

### **Article 515**

En vigueur étendu

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

515.1. Si l'employeur estime que les motifs de refus sont valables, il engagera la procédure de licenciement, conformément aux dispositions du code du travail et de la convention collective.

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

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

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

### **Article 516**

En vigueur étendu

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, et préalablement aux dispositions prévues ci-dessus, l'employeur sera tenu, à la demande du salarié, jointe à son refus, de réunir une commission paritaire de conciliation dans un délai maximum de 15 jours suivant la réception de la demande de l'agent.

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

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

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

La commission paritaire sera composée de quatre personnes, à savoir :

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

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

## **Intervention des autorités concédantes**

### **Article 517**

En vigueur étendu

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

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

## **Frais de déménagement**

### **Article 518**

En vigueur étendu

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

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

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

## **II. Travail des conjoints**

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

#### **Article 521**

En vigueur étendu

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

Le contrat de travail entre l'entreprise et un salarié ne peut, sauf accord préalable entre les parties, entraîner une obligation de travail pour le conjoint, non plus que l'interdiction, pour ce dernier, d'exercer un emploi dans une autre entreprise ou une quelconque activité professionnelle.

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

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

### **Travail du conjoint**

#### **Article 522**

En vigueur étendu

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

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

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

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

#### 522.1. Cas de mutation de l'agent

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 522.2. Cas de décès de l'un des conjoints

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

#### 522.3. Cas de divorce, de séparation de droit ou de fait

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

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

## **Mode de rémunération**

### **Article 523**

En vigueur étendu

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

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

#### 523.1. Emploi à temps complet

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

#### 523.2. Emploi à temps partiel

Lorsqu'il s'agira d'un emploi à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail sera fixée d'un commun accord. En application des articles L. 212-4-2 du code du travail et suivants, la rémunération sera fonction de l'emploi effectivement occupé et de la durée retenue du travail.

#### 523.3. Emploi à titre temporaire

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