

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
POMPES FUNÈBRES DU 1ER MARS 1974. ETENDUE  
PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 1993 JORF 28  
JANVIER 1994.

IDCC 759

Brochure 3269

TEXTE INTÉGRAL

06/06/2024



**Sommaire**



<b>Champ d'application</b> .....	1
<b>Durée. Dénonciation</b> .....	1
<b>Révision</b> .....	1
<b>Date d'application</b> .....	1
<b>Publicité</b> .....	1
<b>Diffusion</b> .....	1
<b>Titre Ier : Droit syndical et représentation du personnel</b> .....	1
I. - Droit syndical .....	1
Chapitre Ier : Liberté syndicale et liberté d'opinion .....	1
Chapitre II : Exercice du droit syndical .....	1
Principes généraux .....	1
Affichage des communications destinées au personnel .....	2
Distribution de publications et de tracts .....	2
Collecte des cotisations syndicales .....	2
Droit de réunion .....	2
Congrès syndicaux .....	2
Commissions paritaires .....	2
II. - Représentation du personnel .....	2
Chapitre IV : Section syndicale .....	2
Champ d'application .....	2
Conditions requises pour l'exercice du mandat .....	2
Désignation des délégués syndicaux .....	2
Nombre des délégués syndicaux .....	3
Crédit d'heures .....	3
Garantie statutaire d'emploi .....	3
Chapitre V : Dispositions communes .....	3
Cumul des mandats .....	3
Calcul des effectifs .....	3
<b>Titre II : Contrat individuel de travail</b> .....	3
I. - Formation du contrat de travail .....	3
Définition des catégories de personnel .....	3
Embauchage .....	3
Visite médicale .....	3
Règles de déontologie .....	3
Période d'essai, stage .....	3
Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels .....	4
II - Rupture du contrat de travail .....	4
Chapitre Ier : Procédures de résiliation du contrat de travail .....	4
Résiliation du contrat de travail .....	4
Démission du salarié .....	4
Licenciement .....	4
Phase préalable au licenciement .....	4
Continuation du contrat de travail .....	4
Chapitre II : Délais de résiliation du contrat de travail .....	4
Durée du préavis .....	4
Durée du préavis dû par l'employeur pour le personnel confirmé dans l'emploi .....	5
Faute grave du salarié .....	5
Durée du préavis dû par le personnel .....	5
Heures d'absence pour recherche d'emploi .....	5
Inobservation du délai-congé .....	5
Cas particulier des pensionnés de guerre et travailleurs handicapés .....	5
Cessation de l'entreprise .....	5
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession .....	5
Cas particulier du personnel logé .....	5
Chapitre III : Indemnités de licenciement .....	5
Indemnité de licenciement pour le personnel non confirmé dans l'emploi et comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise .....	5
Indemnité de licenciement pour le personnel comptant au moins 2 années de présence dans l'entreprise .....	5
Cas particulier du personnel ayant une clause de non-concurrence limitant l'exercice de la profession .....	6
Cas particulier des agents âgés de plus de 50 ans .....	6
Faute grave .....	6
Chapitre IV : Retraite .....	6
Départ en retraite à l'initiative du salarié .....	6
Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur .....	6
Indemnité de départ en retraite .....	6
Régime complémentaire de retraite .....	6
Catégories professionnelles relevant du régime de l'AGIRC .....	6
Chapitre V : Non-concurrence .....	7
<b>Titre III : Conditions de travail</b> .....	7
I. - Durée du travail .....	7
Durée normale du travail .....	7
Jours fériés .....	7
Mensualisation .....	7
Heures supplémentaires .....	7
Travaux de nuit .....	8

Horaires de travail	9
Repos hebdomadaire	9
Travail des jours fériés	9
Récupération des heures supplémentaires	9
Période d'astreinte	9
II. Salaires. Titre réservé	10
III. Congés	10
Chapitre Ier. Congés payés	10
Durée	10
Fractionnement	10
Périodes assimilées au temps de travail effectif	10
Ancienneté	11
Indemnité de congés payés	11
Maladie pendant les congés	11
Dispositions particulières	11
Chapitre II. Congés spéciaux	11
Congés spéciaux	11
IV. Absence	11
Absence	11
Chapitre Ier : Maladie, accident de travail, maladie professionnelle	11
Maladie	11
Accident de travail	12
Visite de reprise	12
Garanties de salaire	12
Rupture du contrat de travail	12
Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi	12
Priorité de réembauchage	13
VI. Travail des femmes	13
Chapitre Ier. Travail des femmes	13
Chapitre II. Maternité	13
Congé parental d'éducation	13
VII. Travail des jeunes	13
Avantages acquis	13
<b>Titre IV. Instances paritaires</b>	13
Sous-titre Ier. Interprétation de la convention collective	13
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective	13
Sous-titre II. Instances paritaires en matière d'emploi et de formation	13
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	14
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	14
<b>Titre V. Conditions particulières du personnel technique</b>	14
I. Mutations dans les entreprises à succursales multiples	14
Proposition de mutation	15
Refus de mutation	15
Cas des entreprises comptant plus de 200 salariés	15
Frais de déménagement	15
II. Travail des conjoints	15
Liberté du travail du conjoint	15
Travail du conjoint	15
Mode de rémunération	16
<b>Textes Attachés</b>	16
Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification	16
Champ d'application	16
Classification des personnels	16
Ancienneté	17
Salaires des zones B et C	17
Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif à la classification	17
Champ d'application	17
Nomenclature des emplois	17
Personnel technique et cadre	18
Accord du 10 décembre 1982 relatif à la classification	18
Champ d'application	18
Zones de salaires	18
Dispositions complémentaires pour le personnel mensuel	18
Autres dispositions complémentaires	18
Barèmes de salaires	18
Date de réunion	18
Dépôt	18
Annexe relative à la classification - Accord du 15 décembre 1989	19
Aménagement, à effet du 1er janvier 1990, des qualifications correspondant aux barèmes de salaires des personnels ' Dépôts et ateliers '	19
Avenant du 9 juillet 1970 relatif à la formation professionnelle	19
Titre IV : Dispositions relatives au rôle du comité d'entreprise et des organisations paritaires	19
Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funèbres	20
Accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCIB)	20
Nature des actions de formation	21

Rôle des représentants du personnel .....	22
Dispositions diverses .....	22
Dépôt .....	22
Accord du 23 janvier 1996 relatif au maintien au maintien de la couverture de prévoyance et des avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire (accord interprofessionnel du 6 septembre 1995) .....	22
Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre .....	23
Définition des niveaux .....	23
Définition et conséquences de la polyvalence dans les entreprises de pompes funèbres .....	26
Dépôt - Date d'entrée en vigueur .....	26
Annexe I relative à la définition des critères et niveaux de classement - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre .....	26
Définition des critères et niveaux de classement .....	26
Annexe II relative à la méthode de classification - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre .....	26
Méthode de classification .....	26
Annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre .....	28
Calcul du salaire minimum conventionnel .....	28
Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures .....	28
Chapitre Ier. Dispositions générales .....	28
Entrée en vigueur .....	29
Suivi de l'accord .....	29
Révision. Dénonciation .....	29
Dépôt. Extension .....	29
Durée. Dénonciation .....	29
Chapitre II. Dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du travail et les rémunérations .....	29
Durée conventionnelle du travail .....	29
Rémunérations minimales hiérarchiques .....	29
Maintien du salaire .....	29
Heures supplémentaires .....	29
Organisation du temps de travail .....	30
Travail à temps partiel .....	32
Contrôle de la durée du travail .....	32
Réduction de l'horaire effectif de travail .....	32
Dispositions spécifiques à l'encadrement .....	33
Contrats intermittents .....	33
Compte épargne-temps .....	33
Chapitre III. Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 20 salariés décidant une réduction anticipée du temps de travail .....	34
Champ d'application .....	34
Durée du travail .....	34
Développement de l'emploi .....	34
Maintien des effectifs .....	35
Rémunération .....	35
Organisation du temps de travail .....	35
Dispositions spécifiques à l'encadrement .....	35
Modalités de suivi .....	35
Accord du 13 septembre 2000 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle .....	35
Création de certificats de qualification professionnelle .....	35
Modalités d'obtention des certificats de qualification professionnelle .....	36
Modification ou suppression d'un C.Q.P. ....	36
Précision de l'accord .....	36
Dépôt et extension .....	36
Avenant du 14 janvier 2004 relatif à la révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires .....	36
Préambule .....	36
Champ d'application .....	36
Contingent d'heures supplémentaires .....	36
Date d'application et dépôt de l'avenant .....	36
Accord du 17 décembre 2003 relatif aux modalités de révision de la convention .....	36
Objet .....	36
Thèmes de révision .....	37
Calendrier des réunions .....	37
Nombre de participants aux réunions .....	37
Remboursement des frais des négociateurs .....	37
Durée - Date d'entrée en vigueur - Dépôt .....	37
Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence .....	37
Préambule .....	37
Champ d'application .....	37
Clause de non-concurrence .....	37
Faute grave et non-concurrence .....	37
Date d'application et de dépôt de l'avenant .....	37
Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires .....	37
Champ d'application .....	38
Instances paritaires .....	38
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective .....	38
Instances paritaires en matière d'emploi et de formation .....	38

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) .....	38
Instance paritaire de la section de professionnelle l' O.P.C.I.B. ....	38
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	38
Date d'application et de dépôt de l'avenant .....	38
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des pompes funèbres Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004 .....	38
Accord du 23 juin 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications .....	38
Préambule .....	38
Champ d'application .....	39
Objectifs et priorités de la branche des services funéraires .....	39
Contrats de professionnalisation .....	39
Information et l'orientation tout au long de la vie professionnelle .....	40
Période de professionnalisation pour les salariés .....	40
Tutorat .....	41
Plan de formation de l'entreprise .....	41
Droit individuel à la formation (DIF) .....	41
Mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications .....	42
Rôle de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) .....	42
Promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation .....	42
Validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur .....	42
Rôle et missions de l'encadrement .....	42
Contributions des entreprises au titre de la formation professionnelle .....	42
Dispositions diverses .....	43
Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres .....	43
Préambule .....	43
Champ d'application .....	43
Définition des catégories de personnel .....	43
Embauche .....	43
Règles de déontologie .....	43
Période d'essai .....	43
Période de stage .....	43
Calcul de l'ancienneté pour l'application des droits conventionnels .....	43
Durée du préavis .....	44
Date d'application et dépôt de l'avenant .....	44
Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires .....	44
Préambule .....	44
Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit .....	44
Préambule .....	44
Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires .....	46
Préambule .....	46
Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit .....	46
Préambule .....	46
Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux indemnités de départ en retraite .....	48
Préambule .....	48
Avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale .....	48
Préambule .....	48
Avenant du 27 janvier 2009 relatif à la période d'essai, à la démission et à la retraite .....	49
Préambule .....	50
Avenant du 13 novembre 2009 relatif à l'aménagement du temps de travail .....	51
Préambule .....	51
Avis d'interprétation du 8 septembre 2011 relatif au licenciement et aux classifications .....	51
Avenant du 19 octobre 2011 à l'accord du 20 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle .....	52
Préambule .....	52
Adhésion par lettre du 12 avril 2012 de la FFPF à la convention .....	52
Adhésion par lettre du 25 novembre 2014 de la fédération générale CFTC des transports aux accords relatifs à l'OPCA .....	52
Accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé .....	52
Préambule .....	52
Annexe I .....	54
Adhésion par lettre du 2 décembre 2015 de la FNECS CFE-CGC à l'accord du 5 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé .....	55
Accord du 17 mai 2016 relatif au régime professionnel de frais de santé .....	55
Préambule .....	55
Annexe I .....	57
Accord du 26 novembre 2018 modifiant l'article 124.4 de la convention (Délégués syndicaux) .....	59
Préambule .....	59
Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes .....	60
Préambule .....	60
Annexe .....	61
Avenant du 8 février 2019 portant révision des articles 331-1 et 332 de la convention .....	61
Préambule .....	62
Accord du 25 juin 2019 relatif à la dérogation de la durée minimale du temps partiel .....	63
Préambule .....	63
Chapitre Ier Durée minimale de travail et horaires de travail .....	63
Chapitre II Heures complémentaires .....	63
Chapitre III Modification temporaire de la durée du travail .....	63



Chapitre IV Priorité d'accès à l'emploi à temps plein	63
Chapitre V Dépôt	63
Accord du 14 octobre 2019 relatif à la désignation de l'OPCO des entreprises de proximité en tant qu'opérateur de compétences	64
Préambule	64
Accord du 3 juin 2020 relatif à la mise à jour de la nouvelle codification des articles du code du travail mentionnés dans la convention collective	64
Annexe	65
Avenant n° 1 du 3 juin 2020 à l'accord du 17 mai 2016 relatif à la mise en place d'un régime professionnel de frais de santé	65
Préambule	65
Accord du 1er décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social	68
Préambule	68
Titre Ier La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	68
Titre II Les moyens accordés au dialogue social	70
Titre III La gestion du financement du paritarisme dans la branche	70
Titre IV Les dispositions générales	71
Accord du 8 mars 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation	71
Préambule	71
Annexe	76
Avenant du 30 mai 2023 à l'accord paritaire du 8 mars 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif de participation	76
Annexe	77
Avenant du 13 juin 2023 à l'accord paritaire du 1er décembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation et aux moyens accordés au dialogue social	78
<b>Textes Salaires</b>	79
Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires	80
Salaires à compter du 1er avril et du 1er septembre 1995	80
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel ' dépôts et ateliers '	80
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389)	80
- Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389) Nomenclature des emplois	80
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel ' dépôts et ateliers ' - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Chefs de dépôt - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964) Nomenclature des emplois agent de maîtrise (T.A.M.)	81
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Chef de bureaux de règlement et de régie - Cadres.	81
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Mensuels (point mensuel, valeur MF 56,389)	82
Rémunérations mensuelles au 1er avril 1995 pour un horaire moyen de 39 heures par semaine Minima professionnels Personnel administratif et commercial - Techniciens et agents de maîtrise (T.A.M.) - (point T.A.M., valeur TF 64,781) Directeurs de succursale - Cadres (point cadre, valeur CF 69,964)	82
Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires	83
Salaires à compter du 1er janvier 2003	83
Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires	84
Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008	85
Annexe	85
Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires	85
Annexe	86
Avenant du 25 septembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009	86
Annexe	87
Accord du 12 mai 2009 relatif aux salaires au 1er septembre 2009	87
Annexe	88
Accord du 13 novembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	88
Accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	89
Annexe	89
Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	90
Annexe	90
Accord du 9 octobre 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	91
Annexe	91
Accord du 7 février 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017	92
Annexe	92
Accord du 27 février 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2018	93
Préambule	93
Annexe	94
Accord du 8 février 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019	94
Préambule	94
Annexe	95
Accord du 13 février 2020 relatif aux salaires pour l'année 2020	95
Préambule	95
Annexe	96
Accord du 14 janvier 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2021	96
Préambule	97
Annexe	97
Accord du 1er février 2023 relatif aux salaires minima conventionnels	98
Préambule	98
Annexe	99
Accord paritaire national du 17 janvier 2024 relatif aux salaires minima hiérarchiques	99
Préambule	99

Avenant du 17 janvier 2024 relatif aux barèmes nationaux de salaires minima	100
Préambule	100
Annexe	100
<b>Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité</b>	101
<b>Annexes</b>	104
Annexe I Champ d'application	104
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	105
I. - Règles de constitution	105
II. - Administration et fonctionnement	106
III. - Organisation financière	110
IV. - Dispositions diverses	110
<b>Textes parus au JORF</b>	JO-1
<b>Nouveautés</b>	NV-1
<i>Accord désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) (19 décembre 2018)</i>	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
<b>Liste des sigles</b>	SIG-1
<b>Liste thématique</b>	THEM-1
<b>Liste chronologique</b>	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b>	ALPHA-1

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

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des professionnels du funéraire (ex-Fédération nationale des pompes funèbres-rectificatif BO CC 2000-40).
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés des pompes funèbres CGC ; Syndicat national des services funéraires CGT ; Union nationale des syndicats funéraires FO.
Organisations adhérentes	FECTAM-CFTC (18 avril 1994) ; Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 6 décembre 2004, BO CC 2005-12 ; Fédération française des pompes funèbres (FFPF), par lettre du 12 avril 2012 (BO n°2012-27).

## Champ d'application

Article 010

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 20-5-1998 BO Conventions collectives 98-25 étendu par arrêté du 26-10-1998 JORF 5-11-1998.

Champ d'application

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

Ces activités sont répertoriées notamment sous les codes NAF 93.OH et 93.0G.

## Durée. Dénonciation

Article 020

En vigueur étendu

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 aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L.2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail.

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

## Révision

Article 030

En vigueur étendu

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 des articles L. 2241-1 à L. 2241-5, L. 2241-7, L. 2241-8, D. 2241-1, D. 2241-7 et D. 2241-8 du code du travail qui fixe une obligation annuelle de négocier sur les salaires.

## 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 prévienne une date d'effet particulière.

## Publicité

Article 050

En vigueur étendu

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. 2231-6, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail.

## Diffusion

Article 051

En vigueur étendu

Aux termes des articles L. 2262-5 et R. 2262-2 du code du travail,

l'employeur lié par une convention ou un accord collectif de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise et, le cas échéant, aux comités d'établissements, ainsi qu'aux délégués du personnel et délégués syndicaux. Un exemplaire à jour devra également être mis à la disposition du personnel sous la responsabilité de l'employeur. De plus, conformément aux articles L. 2262-6 et L. 2262-7 du code du travail, l'employeur doit fournir chaque année, au comité d'entreprise, aux délégués syndicaux ou, à défaut, aux délégués du personnel, la liste des modifications apportées aux conventions ou accords applicables dans l'entreprise.

## Titre Ier : Droit syndical et représentation du personnel

### I. - Droit syndical

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

#### CHAPITRE Ier : Liberté syndicale et liberté d'opinion.

Article 111

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Chapitre II : Exercice du droit syndical

##### Principes généraux

Article 112-1

En vigueur étendu

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

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

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

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.2	12
	Accident de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.2	12
	Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.6	12
	Garanties de salaire (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.4	12
	Priorité de réembauchage (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.8	13
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.5	12
	Visite de reprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)	Article 341.3	12
Arrêt de travail, Maladie	Accident de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Cas particulier des accidents du travail et maladies professionnelles définies par la loi (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Garanties de salaire (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Maladie (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Mensualisation (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Visite de reprise (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
Astreintes	Définition de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Durées de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Indemnisation de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Intervention pendant l'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Limites de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Particularités d'indemnisation de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Période d'astreinte (Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.)		
	Planification de la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
	Recours à la période d'astreinte (Accord du 7 décembre 2018 relatif aux astreintes)		
Réduction de l'horaire effectif de travail (Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail (10 heures))			
Champ d'application			
Chômage			
Clause de concurrence			
Congés annuels			
Congés exceptionnels			
Démission			

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1970-07-09	Avenant du 9 juillet 1970 relatif à la formation professionnelle	19
1974-03-01	Convention collective nationale des pompes funèbres du 1er mars 1974. Etendue par arrêté du 17 décembre 1993 JORF 28 janvier 1994.	1
1979-09-26	Accord conventionnel du 26 septembre 1979 relatif à la classification	16
1980-01-22	Accord conventionnel du 22 janvier 1980 relatif à la classification	17
1982-12-10	Accord du 10 décembre 1982 relatif à la classification	18
1989-12-15	Annexe relative à la classification - Accord du 15 décembre 1989	19
1993-05-06	Protocole d'accord du 6 mai 1993 relatif au secteur des pompes funèbres	20
1994-12-20	Accord du 20 décembre 1994 portant adhésion à l'organisme paritaire collecteur agréé interbranches (OPCIB)	20
1995-04-26	Accord du 26 avril 1995 relatif aux salaires	79
1996-01-23	Accord du 23 janvier 1996 relatif au maintien au maintien de la couverture de prévoyance et des avantages de retraite liés aux taux supplémentaires des régimes de retraite complémentaire (accord interprofessionnel du 6 septembre 1995)	22
	Accord du 25 avril 1996 relatif à la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre	23
	Annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre	
1996-04-25	Annexe II relative à la méthode de classification - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, agent de maîtrise et cadre	
	Annexe I relative à la définition des critères et niveaux de classement - Accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre	
2000-02-16	Accord du 16 février 2000 relatif à la réduction du temps de travail à 35 heures	
2000-09-13	Accord du 13 septembre 2000 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle	
2002-12-03	Accord du 3 décembre 2002 relatif aux salaires	
2003-12-17	Accord du 17 décembre 2003 relatif aux modalités de révision de la convention	
2004-01-14	Avenant du 14 janvier 2004 relatif à la révision de la convention et de l'avenant du 16 février 2000 relatif aux heures supplémentaires	
2004-06-23	Avenant du 23 juin 2004 relatif à la clause de non-concurrence	
2004-12-06	Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des pompes funèbres et d'adhésion du 6 décembre 2004	
2005-01-31	Avenant du 31 janvier 2005 relatif aux instances paritaires	
2005-06-23	Accord du 23 juin 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement des qualifications	
2006-04-21	Avenant du 21 avril 2006 relatif à la révision de la convention collective nationale des pompes funèbres	
2006-11-24	Accord du 24 novembre 2006 relatif aux salaires	
2007-11-05	Avenant du 5 novembre 2007 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2008	
2007-12-05	Avenant du 5 décembre 2007 relatif au contingent des heures supplémentaires	
2007-12-27	Avenant du 27 décembre 2007 relatif au travail de nuit	
	Avenant du 17 mars 2008 relatif au contingent d'heures supplémentaires	
2008-03-17	Avenant du 17 mars 2008 relatif au travail de nuit	
	Avenant du 17 mars 2008 relatif aux salaires	
	Avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale	
2008-09-2		
2009-01-2		
2009-05-1		
2009-11-1		
2010-04-2		
2010-07-2		
2011-01-2		
2011-05-1		
2011-05-2		
2011-09-0		
2011-10-1		
2012-02-1		
2012-04-1		
2012-06-2		
2012-10-0		
2013-07-2		
2014-11-2		
2015-03-2		
2015-10-0		
2015-12-0		

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
POMPES FUNÈBRES DU 1ER MARS 1974. ETENDUE  
PAR ARRÊTÉ DU 17 DÉCEMBRE 1993 JORF 28  
JANVIER 1994.

IDCC 759

Brochure 3269

SYNTHÈSE

06/06/2024



Remarques .....

I. Signataires .....

- a. *Organisations patronales* .....
- b. *Syndicats de salariés* .....

II. Champ d'application .....

- a. *Champ d'application professionnel* .....
- b. *Champ d'application territorial* .....

III. Contrat de travail - Essai .....

- a. *Contrat de travail* .....
- b. *Période d'essai* .....
  - i. Durée de la période d'essai .....
  - ii. Préavis de rupture pendant l'essai .....

- c. *Ancienneté* .....
- d. *Clause de mutation* .....
- e. *Clause de non-concurrence* .....

IV. Classification .....

V. Salaires et indemnités .....

- a. *Salaires annuels et mensuels minima conventionnels SMC devient Salaire Minimum Hiérarchique SMH* .....
  - i. Ouvriers et employés .....
  - ii. Techniciens et agents de maîtrise .....
  - iii. Cadres .....
- b. *Rémunération du travail de nuit* .....
- c. *Rémunération du travail du dimanche ou d'un jour férié* .....
- d. *Frais de déménagement et de déplacement dans le cadre d'une mutation* .....

VI. Temps de travail, repos et congés .....

- a. *Temps de travail* .....
  - i. Durée conventionnelle du travail .....
  - ii. Heures supplémentaires .....
  - iii. Permanences de nuit .....
  - iv. Modalités de mise en oeuvre de la RTT .....
  - v. Dispositions applicables aux cadres .....
  - vi. Temps partiel .....
  - vii. Travail intermittent .....
  - viii. Travail de nuit .....
  - ix. Astreinte .....
- b. *Repos et jours fériés* .....
  - i. Repos hebdomadaire .....
  - ii. Jours fériés .....
- c. *Congés* .....
  - i. Congés payés .....
  - ii. Congés pour événements personnels .....
  - iii. Compte épargne-temps (CET) .....

VII. Déplacements professionnels .....

VIII. Formation professionnelle .....

- a. *Opérateur de Compétences (OPCO)* .....
- b. *L'entretien professionnel* .....
- c. *Le passeport formation* .....
- d. *Le bilan de compétences* .....
- e. *Le compte personnel de formation (CPF) ( ex DIF)* .....
- f. *Les contrats de professionnalisation* .....
  - i. Durée du contrat de professionnalisation .....
  - ii. Fonction tutorale .....
- g. *Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)* .....
  - i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....
  - ii. Durée de la Pro-A .....
  - iii. Le tutorat .....
- h. *Contribution financière conventionnelle* .....

IX. Maladie, accident du travail, maternité .....

- a. *Maladie et accident* .....
  - i. Garantie d'emploi en cas de maladie, d'accident ou d'accident de trajet .....
  - ii. Indemnisation .....
  - iii. Conséquence de la maladie sur les congés payés .....
- b. *Maternité* .....
  - i. Réduction d'horaire, consultations prénatales .....
  - ii. Changement de poste .....
  - iii. Indemnisation du congé de maternité .....

X. Prévoyance, retraite complémentaire et frais de santé .....

- a. *Retraite complémentaire* .....
- b. *Régime de prévoyance* .....
- c. *Assurance complémentaire frais de santé* .....
  - i. Organismes assureurs .....
  - ii. Bénéficiaires .....
  - iii. Tableau des garanties .....
  - iv. Cotisations et répartition .....
  - v. Suspension du contrat de travail et maintien des garanties .....

vi. Maintien des garanties après rupture du contrat de travail : la portabilité .....

vii. Maintien des garanties en application de l'article 4 de la Loi EVIN .....

**XI. Rupture du contrat** .....

**a. Préavis de démission ou de licenciement** .....

i. Durée du préavis de démission ou de licenciement .....

ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi .....

**b. Logement de fonction** .....

**c. Indemnité de licenciement** .....

**d. Retraite** .....

i. Conditions de départ ou de mise à la retraite et préavis .....

ii. Indemnité .....

## Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.

Pour optimiser l'efficacité de la portée des alertes, y seront mentionnées, pour les accords non étendus, le ou les organisations patronales signataires à la suite du terme « signataire ».

## II. Signataires

### a. Organisations patronales

Fédération nationale des professionnels du funéraire  
Fédération française des pompes funèbres (FFPF) (adhésion)

### b. Syndicats de salariés

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et assimilés des pompes funèbres C.G.C.  
Syndicat national des services funéraires C.G.T.  
Union nationale des syndicats funéraires F.O.  
F.E.C.T.A.M.C. (adhésion)  
Fédération des commerces et des services UNSA (adhésion)

## II. Champ d'application

### a. Champ d'application professionnel

La Convention collective s'applique aux entreprises ou établissements d'entreprises exerçant l'activité de pompes funèbres et/ou de soins au défunt, ayant les codes NAF (nomenclature d'activités françaises) 93.O H et 93.O G.

### b. Champ d'application territorial

Ensemble du territoire métropolitain et DOM.

## III. Contrat de travail - Essai

### a. Contrat de travail

Chaque embauche est 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.

### b. Période d'essai

#### i. Durée de la période d'essai

Catégorie	Durée initiale de la période d'essai	Renouvellement de la période d'essai
Ouvriers, employés et T.A.M.	3 mois	Possibilité de renouvellement, d'un commun accord, pour une durée au maximum égale à la durée initiale
Cadres	4 mois	

À l'issue de la période de renouvellement, le salarié est embauché définitivement ou il est mis fin définitivement au contrat de travail. 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.

#### ii. Préavis de rupture pendant l'essai

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans motif ni indemnité, en respectant les délais de prévenance légaux, à savoir :

Temps de présence dans l'entreprise	Délai de prévenance en cas de rupture pendant l'essai à l'initiative...	
	de l'employeur	du salarié
< 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
> 1 mois	2 semaines	
> 3 mois	1 mois	

### c. Ancienneté

L'ancienneté de 1 an requise pour l'application de certains droits conventionnels s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant l'embauche à l'essai (termes exclus de l'extension).

Si l'embauche du salarié coïncide avec le 1<sup>er</sup> jour du mois civil, l'ancienneté s'apprécie (termes exclus de l'extension) au 1<sup>er</sup> jour de l'embauche.

### d. Clause de mutation

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.

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

Les agents comptant 25 années d'ancienneté dans l'entreprise et 5 ans d'ancienneté dans le poste peuvent, en en précisant le motif, demander la suspension de la clause de mutation pour une période maximale de 5 années. Dans le délai d'1 mois suivant cette demande, l'employeur fait connaître s'il l'accepte ou, dans le cas inverse, les raisons de son refus.

(Voir également Frais de déménagement et de déplacement dans le cadre d'une mutation dans V. Salaires et indemnités).

### e. Clause de non-concurrence

(Il ne peut être dérogé de façon défavorable, par accord d'établissement ou d'entreprise, aux dispositions suivantes.)

Dans l'hypothèse où une clause de non-concurrence 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 à l'initiative du salarié, ainsi que dans les cas de résolution judiciaire et de force majeure.

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

- pour le personnel ayant moins d'1 an d'ancienneté : 1/10 de mois pour les agents dont le contrat est rompu avant la fin de la 1<sup>ère</sup> année ;
- pour le personnel ayant une ancienneté dans l'entreprise  $\geq$  1 an, le montant de l'indemnité de non-concurrence est égal à celui prévu au titre de l'indemnité de licenciement pour un agent de même catégorie ayant 20 ans d'ancienneté.

**Base de calcul** : 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, 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 1<sup>er</sup> mois de la période d'engagement de non-concurrence.

## IV. Classification

## V. Salaires et indemnités

### a. Salaires annuels et mensuels minima conventionnels SMC devient Salaire Minimum Hiérarchique SMH

Le Salaire Minimum de branche, désormais dénommé Salaire Minimum Hiérarchique, sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (accord du 17 janvier 2024 étendu par l'arrêté du 17 mai 2024, JORF du 1<sup>er</sup> juin 2024, effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, quel que soit l'effectif), et répondra à la nouvelle définition suivante : Le Salaire Minimum Hiérarchique précisé pour chaque niveau et position de la classification des emplois, est établi sur la base de la durée mensuelle légale du travail, qu'elle soit exprimée en heures ou en jours.

En fonction du niveau et de la position dans la classification de l'emploi exercé par le salarié relevant de la branche des pompes funèbres, ce Salaire Minimum Hiérarchique doit être comparé avec le salaire mensuel brut versé au salarié. Pour apprécier le salaire brut mensuel d'un salarié lors de sa comparaison avec le Salaire Minimum Hiérarchique, sont pris en compte, au prorata du temps de présence, les éléments de rémunération suivants :

- Le salaire de base ;
- Le 13<sup>ème</sup> mois, quelle que soit la périodicité de versement, son montant est traduit mensuellement pour une prise en compte dans la comparaison. Ne sont pas pris en compte :