

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950442M  
IDCC : 759

Entre :

FFPE,

D'une part, et

FGT CFTC ;

INTERCO CFDT ;

SNESF CFE-CGC ;

SNT CGT ;

UNSF FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette négociation a notamment, pour objectifs de mettre en œuvre dans la branche des services funéraires des pratiques salariales homogénéisées sur l'ensemble du champ d'application de la convention collective du personnel des pompes funèbres.

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

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

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective nationale IDCC n° 759.

## Article 2

### *Revalorisation. – Barème national des salaires*

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

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

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

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

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

## Article 3

### *Salaires minima conventionnels et Smic*

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

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

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

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

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

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

Ne seront pas pris en compte :

- les remboursements de frais effectivement supportés par le salarié ;

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

#### **Article 4**

##### *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

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

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

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

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

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

Fait à Paris, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Salaires mensuels minimaux conventionnels au 1<sup>er</sup> janvier 2019

#### *Ouvriers et employés*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
I		1 530	1 573	1 592	1 631	1 679	1 721	1 773
II	1	1 545	1 589	1 607	1 651	1 702	1 745	1 796
	2	1 553	1 597	1 615	1 673	1 724	1 768	1 821
III	1	1 568	1 613	1 631	1 690	1 742	1 785	1 839
	2	1 576	1 621	1 640	1 699	1 751	1 794	1 849

#### *Techniciens et agents de maîtrise*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI								
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS	25 ANS
IV	1	1 661	1 684	1 708	1 759	1 821	1 866	1 922
	2	1 716	1 740	1 764	1 817	1 880	1 927	1 985

#### *Cadres*

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI			
NIVEAU	POSITION	EMBAUCHE	3 ANS
V	1	2 100	2 132
	2	2 250	2 284
VI	1	2 500	2 538
	2	2 960	3 005
VII		3 672	3 727