

ENTREPRISES DE POMPES FUNEBRES
ACCORD SUR LE TEMPS DE TRAVAIL
DU 16 FEVRIER 2000
MODIFIE PAR AVENANT DU 7 JUIN 2001

Du fait des spécificités du secteur, notamment la mission de service public qui contraint les entreprises à organiser une activité partielle ininterrompue tous les jours de l'année, les difficultés pour planifier l'activité du fait de son imprévisibilité, conscients de la situation préoccupante de l'emploi dans la Branche, les partenaires sociaux signataires ont entendu prendre en considération les termes de la Motion du 13 Novembre 1996 et les incidences de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail au 1er Janvier 2000 et au 1er Janvier 2002 fixant la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires.

Avec l'objectif de contribuer à éradiquer la précarité et lutter pour le maintien de l'emploi et de l'embauche, les parties signataires soulignent que les nouvelles organisations du travail mises en oeuvre au niveau des entreprises et des établissements peuvent contribuer à l'amélioration de l'emploi, des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le nombre important d'entreprises de moins de 50 salariés a conduit les partenaires sociaux à définir également les conditions et modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans les entreprises qui souhaiteraient s'engager en faveur de l'emploi dans le cadre du dispositif d'aide financière versée par l'Etat.

CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM les rapports entre les employeurs et salariés des entreprises ou établissements d'entreprises exerçant à titre principal l'activité de Pompes Funèbres et/ou soins aux défunts. Ces activités sont répertoriées notamment sous les codes NAF 930 H et 930 G.

ARTICLE 2 - ENTREE EN VIGUEUR

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

ARTICLE 3 - SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux conviennent de réunir la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi au moins une fois par an pendant les deux premières années d'application de l'accord pour échanger les informations qu'ils auront pu recueillir sur les incidences de l'accord sur l'emploi, la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises.

ARTICLE 4 - REVISION - DENONCIATION

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'Article L 132-2 du Code du Travail ou toute organisation d'employeurs représentative au plan national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues aux articles L 132-9 et R 132-1 du Code du Travail.

Cependant, le présent accord est conclu sous l'empire des dispositions de la Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 et de ses applications réglementaires, ainsi que des articles L 212-1 et suivants du Code du Travail.

Dès lors, en cas de modification de ce dispositif législatif et réglementaire par la seconde Loi sur la durée du travail devant intervenir fin 1999, bouleversant l'économie entière ou partielle du présent Accord, les parties décident qu'elles entameront de nouvelles négociations pour décider du sort de cet Accord et des nouvelles dispositions à mettre en place.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord conformément aux dispositions de l'article L 132-7 du Code du Travail. La Commission Paritaire se réunira dans un délai maximum de deux mois.

ARTICLE 5 - DÉPOT - EXTENSION

Le présent accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS ainsi qu'au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

ARTICLE 6 - DURÉE - DENONCIATION

1- Le présent- accord est conclu pour une durée indéterminée.

2- Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par l'article L 132-8 du Code du Travail.

CHAPITRE 2 - DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES SUR LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET LES REMUNERATIONS

Les dispositions définies dans le présent chapitre remplacent ou complètent les dispositions conventionnelles existantes.

Du fait de l'importance de la réduction du temps de travail sur l'équilibre économique des entreprises, les partenaires sociaux décident les dispositions ci-après prenant en compte les spécificités du secteur.

ARTICLE 1 - DUREE CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL

A compter du 1er Janvier 2000, la durée conventionnelle du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

A compter du 1er Janvier 2002, la durée conventionnelle du travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine pour les entreprises dont l'effectif est inférieur au seuil fixé à l'alinéa précédent.

ARTICLE 2 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les parties signataires conviennent que la réduction de la durée légale du travail n'entraînera pas de réduction corrélative des rémunérations minimales hiérarchiques conventionnelles : le barème des appointements mensuels minima sera maintenu.

Compte tenu de l'augmentation du coût du travail occasionnée par la réduction du temps de travail, les parties conviennent d'une modération salariale pour chacune des 3 années suivant les dates de mise en place du présent accord.

ARTICLE 3 - MAINTIEN DU SALAIRE

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

ARTICLE 4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

4-1 Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par l'article 314-2 de la Convention Collective. En cas d'annualisation, conformément aux dispositions de l'article L. 212-6 du Code du Travail, le contingent d'heures supplémentaires sera de 130 heures à condition que l'accord d'annualisation prévoit, soit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de 31 h et 39 h, soit un nombre d'heures, au-delà de la durée légale hebdomadaire, inférieur ou égal à 70 heures par an.

Nonobstant les dispositions de l'Article 314-1 de la Convention Collective, l'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel d'heures supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur au 1er Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et 2002 pour les autres.

Les compensations pour heures supplémentaires sont régies par les dispositions légales en vigueur à compter du 1er Janvier 2000.

Sous réserve des stipulations de l'Article 313 de la Convention Collective, ces compensations seront attribuées aux salariés soit sous forme de repos, soit sous forme de majorations de salaires, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

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

En tout état de cause, les compensations dues en contrepartie des heures supplémentaires à compter du 1er Janvier 2000 seront décomptées et attribuées conformément aux dispositions de la Loi, à compter de cette date et non pas par application des stipulations de l'Article 314-1 de la Convention Collective qui du fait de l'abaissement de la durée du travail à 35 heures devient caduc à compter du 1er Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er Janvier 2002 pour les autres.

4-2 Durée maximale du travail

Sauf accord d'entreprise plus avantageux, la durée maximale hebdomadaire de travail ne pourra dépasser 46 heures en moyenne sur une quelconque période de 12 semaines consécutives, sous réserve de la parution du décret visé à l'alinéa 2 de l'article L 212-7 du Code du travail. En l'absence de parution de ce décret, la durée maximale hebdomadaire ne pourra dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Sauf accord d'entreprise plus avantageux, la durée maximale quotidienne de travail effectif est fixée à 10 heures et la durée maximale hebdomadaire absolue de travail effectif est fixée à 48 heures.

4-3 Amplitude maximale

L'amplitude quotidienne de la journée de travail entre le commencement et la fin ne peut dépasser 13 heures.

Il est précisé qu'il sera accordé aux salariés une coupure de la journée de travail de 45 minutes minimum.

ARTICLE 5 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

5-A Réduction du temps de travail

En concertation avec les représentants du personnel ou en leur absence après consultation des salariés, la réduction du temps de travail pourra prendre l'une et/ou l'autre des 5 formes suivantes, qui pourra être différente selon les catégories ou les services :

1°) Annualisation du temps de travail (cf. Article 5 b ci-dessous)

2°) Réduction hebdomadaire

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

4°) Réduction journalière

5°) Réduction mensuelle.

En cas de maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires, il sera fait application des dispositions prévues au paragraphe 8.2 de l'article 8 de l'accord.

Si l'un et/ou l'autre des modes d'organisation précédents, stipulés aux 2°, 3°, 4° et 5°, autre que l'annualisation du temps de travail, est choisi par l'entreprise, il sera mis en

oeuvre directement par celle-ci, conformément aux dispositions de la Loi, après consultation des institutions représentatives du personnel existant dans l'entreprise.

5-B Annualisation du temps de travail

Le recours à l'annualisation et à la variation des horaires est une nécessité économique dans la branche professionnelle, compte tenu d'une part des aléas d'activité qu'elle rencontre et d'autre part de la mission de service public qu'elle doit remplir. Par ailleurs, au plan social, cette variation des horaires, en permettant une planification plus rationnelle et souple du service, correspond au souhait des partenaires à l'accord de favoriser l'embauche de personnel à temps plein.

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail.

D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail, ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent aux salariés lorsque les aléas de l'activité le justifient.

● Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur une quelconque période de 12 mois consécutifs, pour l'ensemble du personnel ou pour un service. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

● Mise en place de la variation des horaires

> Elaboration du projet

Les représentants du personnel doivent être préalablement consultés sur le projet établi par l'employeur qui indique notamment :

- Les catégories de salariés et le cas échéant les groupes de salariés concernés,
- Le programme indicatif des horaires de travail selon le point suivant,
- Le délai dans lequel les horaires exacts à effectuer seront confirmés selon les dispositions ci-après,
- Les modalités de rémunération applicables pendant cette période, selon les

stipulations ci-après.

Dès lors qu'un projet définitif est arrêté, l'employeur portera les éléments d'information ci-dessus à la connaissance du personnel au moins un mois avant l'entrée en vigueur du nouveau système d'organisation du temps de travail.

➤ Programme des horaires

Le calendrier prévisionnel de la période d'annualisation de 12 mois détermine les semaines ou les mois de faible ou de forte activité, ainsi que le programme indicatif des horaires qui sera pratiqué pendant chacune de ces périodes.

La durée du travail pourra recouvrir 5,5 jours, pouvant aller jusqu'à 6 jours, conformément à la Convention Collective.

Il est en outre spécifié que le personnel concerné par l'annualisation de son temps de travail, bénéficiera pour chaque période de 12 mois d'au moins 23 repos hebdomadaires de 36 heures consécutives comprenant le Dimanche, sans préjudice par ailleurs de l'application de l'Article 317 de la Convention Collective des Pompes Funèbres.

➤ Délai de prévenance

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

Toutefois, compte tenu de la nature imprévisible de l'activité funéraire, le salarié pourra être prévenu la veille avant midi. Lorsque l'entreprise utilisera ce délai de prévenance réduit, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou en repos, déterminée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le choix entre compensation financière ou temps de repos, la contrepartie sera déterminée pour moitié au choix du salarié et pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

La contrepartie est fixée comme suit :

Si l'entreprise utilise le délai de prévenance réduit (la veille avant midi), il sera attribué au salarié, à la fin du mois, pour chacune des 3 premières semaines civiles ayant été modifiées et ce quelque soit le nombre de modifications dans la semaine, une prime horaire égale à 0,25 % du salaire brut horaire de base dans le poste, hors ancienneté, ou son équivalent en temps de repos.

Cet équivalent de la prime en temps de repos sera exprimé en fonction du salaire brut horaire de base dans le poste hors ancienneté.

A compter de la 4^{ème} semaine civile modifiée dans un même mois et le cas échéant pour la cinquième semaine, la prime horaire passera de 0,25 % à 0,16 % du salaire brut horaire de base, dans le poste, hors ancienneté.

Exemple :

Pour 3 semaines modifiées dans un même mois, attribution d'une prime mensuelle égale à :
 $(3 \times 0,25 \% \times \text{Taux horaire de base}) \times \text{Horaire mensuel}$

Pour 4 semaines modifiées dans un même mois, attribution d'une prime mensuelle égale à :
 $(3 \times 0,25 \% \times \text{Taux horaire de base}) + (0,16 \% \times \text{Taux horaire de base}) \times \text{Horaire mensuel}$

● **Modalités de décompte de la moyenne sur une période de 12 mois consécutifs**

La durée moyenne de travail est obtenue sur la base de la nouvelle durée conventionnelle hebdomadaire, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'Article L 222-1 du Code du Travail.

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année et ne pas dépasser en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures sur une quelconque période de 12 mois.

En cas d'absence pour maladie ou accident pendant la période annuelle, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident de 1/30^e de l'horaire mensuel conventionnel pour chaque journée d'absence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période annuelle, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 52 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans la période considérée.

● **Rémunération mensuelle moyenne**

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 152 H 25 par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, d'embauche ou de départ en cours de période de modulation, les heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle lissée. Les heures manquantes seront déduites sur la base de 1/30^{ième} de la rémunération lissée par journée d'absence manquante conformément à l'article 313-3 de la Convention Collective.

En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans le présent article pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement, en plus de la rémunération moyenne mensuelle, de majoration, sauf dans le cas où à la fin de la période annuelle la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

Dans le cas où les rémunérations seraient lissées, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde, aucune régularisation ne sera opérée si le salaire reçu est supérieur au salaire qui aurait été perçu conformément aux heures effectuées.

● **Dépassement de la durée moyenne de travail**

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 h en moyenne sur l'année, et en tout état de cause 1600 heures par an, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne légale hebdomadaire ou annuelle ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement et à versement des majorations pour heures supplémentaires ainsi qu'à repos compensateur, ainsi que les heures effectuées au-delà de la limite haute de la modulation programmée, sans préjudice de l'application de l'article 317 de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par l'Article 314-1 de la Convention Collective Nationale qui seront bonifiées conformément à l'article 4-1 ci-dessus, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement. En effet, les heures supplémentaires, dont le paiement est intégralement remplacé par un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin de la période annuelle doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail de la période considérée.

● **Chômage partiel en cours de période d'annualisation**

Lorsqu'en cours de période d'annualisation, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité avant la fin de la période d'annualisation, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

● **Limite maximale à la durée du travail en cours de période d'annualisation**

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures.

Les variations d'horaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 46 heures par semaine et à moins de 12 heures hebdomadaires, sous réserve de la parution du décret visé à l'alinéa 2 de l'article L 212-7 du Code du travail. En l'absence de parution de ce décret, la durée maximale hebdomadaire ne pourra dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

● **Consultation des représentants du personnel**

Le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, s'il existe, ou à défaut les Délégués du Personnel, seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement pour la première fois de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne de travail par période de 12 mois, ainsi que sur les modifications apportées au programme de modulation.

Une information sera donnée à la fin de chaque période de référence au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement ou à défaut aux Délégués du Personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale fixée par le présent article.

Cette information pourra être transmise à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

ARTICLE 6 - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Dans le cadre du passage à 35 heures, les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier d'un Aménagement - Réduction du Temps de Travail analogue à celui qui est stipulé ci-dessus, au prorata de leur temps de travail.

6-A Aménagement de la durée du travail des salariés à temps partiel

Cet Aménagement - Réduction du Temps de Travail pourra prendre trois formes :

● **Réduction du temps de travail**

Le temps de travail effectif des salariés à temps partiel pourra être réduit à leur demande de 10,26 % à compter du 1er Janvier 2000 ou du 1er Janvier 2002 selon le cas.

Dans ce cas, ils bénéficieront d'un maintien de salaire calculé prorata temporis selon les stipulations de l'Article 3 ci-dessus.

● **Maintien de l'horaire**

Les salariés à temps partiel pourront choisir, lors du passage dans l'entreprise à 35 heures, de maintenir leur horaire de travail, à la condition que celui-ci entre dans le cadre de la définition légale du travail à temps partiel.

Dans cette hypothèse, leur rémunération de base sera augmentée de 11,40 %.

● **Prise en compte de la définition légale du travail à temps partiel**

Dans le cas où au 1er Janvier 2000 le seuil maximum du travail à temps partiel serait modifié par la Loi, il conviendrait de négocier avec les salariés concernés une réduction de leur temps de travail prenant en compte le maintien de salaire prévu à l'article 3 ci-dessus.

6-B Dérogations à l'Article L 212-4-3 du Code du Travail

Les partenaires sociaux décident conformément à l'article L 212-4-4 alinéa 1 et 2 du code du travail, de porter la limite des heures complémentaires à un tiers de la durée du travail fixée au contrat. En outre, les contrats de travail à temps partiel pourront comporter sur la même journée une interruption d'activité qui ne pourra être supérieure à quatre heures (hors temps de repas). En contrepartie, les salariés à temps partiels bénéficieront d'une garantie de 2 heures continues de travail pendant les jours travaillés et de 12 heures par mois.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits que les salariés à temps complet dans les conditions prévues par la convention collective que ce soit en terme de rémunérations, promotions, développement de carrière et formation.

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

Toutefois, compte tenu de la nature imprévisible de l'activité funéraire, le personnel ouvrier (niveaux 1.1, 1.2, 2.1 et 2.2 de la classification de la convention collective nationale des pompes funèbres) pourra être prévenu 3 jours ouvrés avant. Lorsque l'entreprise utilisera ce délai de prévenance réduit, le salarié bénéficiera d'une contrepartie financière ou en repos, déterminée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et le salarié sur le choix entre compensation financière ou temps de repos, la contrepartie sera déterminée pour moitié au choix du salarié et pour l'autre moitié au choix de l'employeur.

La contrepartie financière ou en repos attribuée au salarié en cas d'utilisation du délai de prévenance réduit par l'employeur, est identique à celle prévue, pour les salariés annualisés, à l'article 4 « ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL » du présent avenant.

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

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

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

ARTICLE 7 - CONTRÔLE DE LA DUREE DU TRAVAIL

Pour répondre aux exigences de l'article L 611-9 du Code du Travail, les entreprises doivent mettre en place un système permettant de contrôler la durée journalière, hebdomadaire et annuelle du travail.

Lorsque ce système de contrôle sera tenu manuellement par l'employeur sur des registres ou fiches de temps, ces documents devront être signés et approuvés chaque semaine par les salariés concernés.

ARTICLE 8 - REDUCTION DE L'HORAIRE EFFECTIF DE TRAVAIL

8-1 Les réductions d'horaire, qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de l'horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale à 35 heures, seront appliquées conformément à l'article 5-A ci-dessus.

Lorsque l'horaire à temps plein est réparti sur moins de six jours ouvrables, les jours de repos hebdomadaires autres que le dimanche pourront être chômés par roulement. Ces jours pourront ou non être accolés au dimanche, sous réserve de respecter les 24 heures de repos au titre de ce jour-là auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien prévues par l'article L 220-1 du Code du Travail.

8-2 Dans l'hypothèse du maintien de l'horaire hebdomadaire avec attribution de jours de repos supplémentaires, les modalités de prise des jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de prise de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année et, après examen des souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise ; à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités, les modalités de prise des jours de repos devront garantir au salarié le choix de la date de prise d'au moins 50 % des jours correspondant à la réduction d'horaire (sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires), sauf si ceux-ci s'inscrivent dans le cadre d'un cycle prédéterminé régulier de travail. En toute hypothèse, la prise de ces repos se fera paritairement au choix du salarié et de l'employeur.

En tout état de cause, ces modalités de prise des jours de repos doivent permettre à l'entreprise de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1 600 heures normales de travail effectif sur les 52,14 semaines d'une année après déduction des cinq semaines de congés légaux prévues par les Articles L 223-2 et suivants du Code du Travail et des 11 jours fériés mentionnés à l'Article L 222-2-1 du Code du Travail.

8-3 Les temps de pause, d'habillage et de déshabillage ne sont considérés comme temps de travail effectif que dans les limites définies par le Code du Travail.

En dehors des horaires de travail, certaines astreintes peuvent être demandées notamment pour faire face à des réquisitions ou pour assurer des services particuliers.

Le régime des astreintes de nuit obéit aux dispositions de la Convention Collective.

Une période d'astreinte s'entend, conformément à l'article L 212-4 bis du Code du Travail, comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place conformément à l'article 320 de la Convention Collective Nationale.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé, ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'Inspection du Travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Lorsque le salarié est amené à intervenir pendant l'astreinte, il doit remplir une fiche ad hoc précisant le début de l'intervention, le motif précis de celle-ci et l'heure de sa fin.

Les périodes d'intervention du salarié pendant l'astreinte sont rémunérées comme le prévoit l'Article 320 de la Convention Collective. Elles sont alors considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les astreintes seront organisées de manière à garantir le temps de repos hebdomadaire (Article L 221-4 du Code du Travail) et quotidien (Article L 220-1 du Code du Travail).

8-4 Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourront, conformément à l'Article 4 de la Loi du 13 Juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, être affectés à un compte épargne temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la

réduction d'horaire. Cette affectation à un compte-épargne temps ne concerne que les seuls jours de repos utilisables à l'initiative du salarié.

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

ARTICLE 9 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'ENCADREMENT

Pour les salariés cadres titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon les modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné, dans le respect des dispositions légales applicables à la date d'entrée en vigueur du présent Accord.

Les Cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire hebdomadaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement, qui maîtrisent leur emploi du temps compte tenu de l'étendue de leur responsabilité et de leur autonomie et qui sont classés aux niveaux V 1 et 2 et VI position 1 de la Convention Collective, pourront se voir proposer de conclure avec leur employeur une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de l'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation des salariés concernés, l'amplitude de leur journée d'activité et la charge de travail qui en résulte, seront précisées dans les accords d'entreprises.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours, la durée maximale annuelle du travail est fixée à 215 jours.

Dans le cas d'une convention de forfait en heures, la durée maximale est fixée à 1.800 heures.

Les Cadres des niveaux VI 2 et VII ne sont pas concernés par le présent accord dès lors qu'ils rentrent dans la définition des cadres dirigeants posée par l'article L 212-15-1 du Code du Travail.

En tout état de cause, les Cadres qui auront conclu avec leur employeur une convention de forfait seront soumis aux dispositions de l'article 7 ci-dessus.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos accordés au Cadre en application d'une convention de forfait en jours sur l'année peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne temps, dans le cadre de l'article 11 ci-dessous.

ARTICLE 10 - CONTRATS INTERMITTENTS

A compter du 1er Février 2000, il sera possible de conclure des contrats intermittents qui devront être conformes aux dispositions prévues en la matière par le Code du Travail.

Compte tenu des aléas de l'activité de Pompes Funèbres et afin d'assurer une plus grande stabilité au personnel intervenant ponctuellement dans les services funéraires, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Une durée minimale annuelle de travail sera fixée avec chaque salarié, ainsi qu'une programmation qui ne pourra qu'être indicative compte tenu de la difficulté de planifier à l'avance l'activité des entreprises de Pompes Funèbres.

Ces contrats ne pourront être signés que pour pourvoir les emplois vacataires afférents à la réalisation matérielle des services funéraires.

Ces contrats de travail intermittents pourront être conclus avec des salariés qui :

- effectuent moins de 70 heures par mois
- et qui occupent un emploi d'agent d'exécution de la prestation funéraire (niveaux 1.1, 1.2, 2.1 et 2.2 de la classification de la convention collective nationale des pompes funèbres).

Les salariés intermittents seront prévenus par leurs employeurs de leurs interventions la veille avant midi.

Le contrat de travail sera conforme aux dispositions de l'article L 212-4-13 du code du travail ainsi qu'à celles du décret prévu à l'article L 212-4-13 qui déterminera la liste des secteurs qui ne peuvent, compte tenu de la nature de leur activité, fixer avec précision les périodes travaillées et la répartition de ces heures.

Ils pourront refuser d'intervenir à la demande de leur employeur au maximum 3 fois par année civile.

La rémunération mensuelle des salariés intermittents sera lissée, indépendante de leur horaire réel et fixée en fonction de la durée annuelle minimale de travail.

Leur rémunération sera ajustée en fin d'année par rapport à l'horaire réel effectué si celui-ci est supérieur à l'horaire minimal.

ARTICLE 11 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Afin de favoriser le développement de l'aménagement des rythmes et des durées du travail, il est convenu d'encourager la mise en place du compte épargne temps.

La mise en œuvre du compte épargne temps fera l'objet d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, l'entreprise ne pourra mettre en place le compte épargne temps qu'après consultation, là où ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Il est rappelé que le compte épargne temps a pour finalité de permettre, à tout salarié qui le souhaite, d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé rémunéré.

Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au paragraphe 11-6 du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

En cas de mutation d'un établissement à un autre ou d'affectation dans une filiale d'un même groupe, le salarié conservera l'intégralité de ses droits qui seront alors transférés dans le nouvel établissement ou la nouvelle filiale.

11-1 Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail peuvent bénéficier du compte épargne temps éventuellement mis en place dans l'entreprise, sous réserve de justifier d'une ancienneté d'un an au sein de l'entreprise.

11-2 Le compte épargne temps pourra faire l'objet de différents apports et par le salarié tels que prévus par l'article L 227-1 du Code du Travail et, le cas échéant, par l'employeur au moyen d'abondement et selon des modalités définies par accord d'entreprise ou à défaut après consultation, là où elles existent, des institutions représentatives du personnel.

11-3 Les primes et indemnités figurant parmi les éléments pouvant être inscrits au compte épargne temps sont transformées en temps selon le salaire horaire brut du salarié au moment de leur acquisition sur le compte.

11-4 La décision du salarié quant aux apports dont il souhaite faire créditer son compte épargne temps sera communiquée à l'employeur par écrit. Le crédit des apports décidés par le salarié prendra effet au 1er du mois suivant la notification par le salarié.

- Les congés conventionnels.
- Les congés de fin de carrière,
- Les congés accordés pour convenance personnelle,
- Le passage à temps partiel dans les conditions prévues par le Code du Travail.

11-6 Sauf dispositions contraires prévues par accord d'entreprise ou d'établissement, seule peut être envisagée la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée de deux mois minimum. Le congé doit être posé par écrit six mois à l'avance.

11-7 A l'occasion de son congé et pendant la durée correspondant aux droits acquis, le salarié percevra une indemnité mensuelle calculée selon les règles applicables en matière de congés payés prévues à l'article L 223-11 du Code du Travail.

11-8 Les droits au congé prévues au crédit du compte épargne temps ne peuvent être liquidés autrement que par la prise des congés sauf dans les deux cas figurant aux alinéas 11-9-1 et 11-9-2 ci-après.

11-9 La liquidation des droits au congé sous forme d'indemnité compensatrice est autorisée si elle est totale, lorsque survient :

11-9-1 Un événement visé à l'article R 442-17 du Code du Travail relatif aux cas de déblocage anticipé des droits constitués au titre de la participation aux résultats de l'entreprise.

11-9-2 La rupture du contrat de travail du salarié.

11-10 Pendant la durée du congé, l'état du contrat de travail est assimilé à celui des contrats en cours des congés payés, sauf lorsque le congé pris dans le cadre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité. A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. En cas d'impossibilité dûment motivée, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque le congé pris par le salarié est égal ou supérieur à 4 mois, celui-ci sera remplacé pendant la durée du congé par une embauche sous contrat à durée déterminée.

**CHAPITRE 3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES
AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIES DECIDANT
UNE REDUCTION ANTICIPEE DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le présent chapitre permet aux entreprises de moins de 20 salariés qui anticipent la mise en place de la réduction du temps de travail de bénéficier, par accès direct et sans autres négociations au niveau de l'entreprise, des aides incitatives prévues par la loi du 13 juin 1998 modifiée par la loi du 19 janvier 2000 et/ou de l'allègement de cotisations prévu à l'article 21 de la loi précitée.

Ces dispositions ne sont applicables que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi. Les entreprises peuvent conclure des accords pour définir les modalités de la réduction anticipée du temps de travail dans un cadre de maintien de l'emploi.

Lorsque les entreprises de moins de 20 salariés feront le choix d'entrer dans le cadre du volet offensif de la Loi AUBRY du 13 Juin 1998, elles devront créer, afin d'obtenir les aides attribuées par l'Etat, le nombre minimal d'emplois prévu par la Loi.

Lorsqu'elles opteront pour un volet défensif de la même Loi, elles devront préserver ou maintenir un pourcentage d'emplois conforme aux dispositions de la Loi précitée.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

L'effectif pris en compte est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L 421-1 et à l'article 421-2 du code de travail. Les entreprises restent libres de s'engager ou non dans une démarche de développement de l'emploi avec le recours aux aides selon les modalités définies ci-après.

ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL

En application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 modifiée par la loi du 19 janvier 2000, pour ouvrir droit à l'aide incitative, la réduction de la durée du travail devra prendre effet avant le 1er janvier 2002 et être d'au moins 10 % de la durée initiale de travail et ramener le nouvel horaire collectif à 35 h.

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

ARTICLE 3 - DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

En application des dispositions de la Loi du 13 Juin 1998, l'entreprise s'engage à embaucher 6 % de salariés équivalent plein temps (152 H 25) en plus par rapport aux seuls salariés dont le temps de travail est réduit de 10 % conformément aux dispositions ci-dessus. L'entreprise est dispensée d'embauches si l'obligation d'embauche se traduit par la conclusion d'un contrat de travail dont la durée serait inférieure à la moitié de la durée collective de travail applicable dans l'entreprise.

Les 6 % d'embauches sont calculés sur la base de l'effectif des seuls salariés dont le temps de travail est réduit, exprimé en équivalent temps plein selon les règles de détermination des effectifs fixées par l'Article L 412-2 du Code du Travail.

L'entreprise doit favoriser les embauches sous contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total des heures assimilées à des embauches doit représenter moins de la moitié de l'obligation d'embauche de l'entreprise.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % des publics prioritaires, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la Loi.

ARTICLE 4 - MAINTIEN DES EFFECTIFS

En application des dispositions de la Loi du 13 Juin 1998, l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauches pendant deux ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

ARTICLE 5 - REMUNERATION

Il est expressément convenu entre les parties que la réduction du temps de travail,

telle que prévue à l'article 1^{er} du présent chapitre, n'a pas pour effet d'entraîner la réduction corrélative de la rémunération telle que fixée par le contrat.

ARTICLE 6 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les dispositions de l'article 5 du chapitre 2 du présent accord s'appliquent dès l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

ARTICLE 7 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'ENCADREMENT

Pour les salariés cadres titulaires d'un contrat de travail à temps complet, la réduction de leur temps de travail peut être effectuée totalement ou partiellement par l'octroi de jours de repos rémunérés selon les modalités définies dans l'entreprise ou en accord avec le salarié concerné, dans le respect des dispositions légales applicables à la date d'entrée en vigueur du présent Accord.

Les Cadres autonomes qui ne sont pas soumis à l'horaire hebdomadaire collectif de l'entreprise ou de l'établissement, qui maîtrisent leur emploi du temps compte tenu de l'étendue de leur responsabilité et de leur autonomie et qui sont classés aux niveaux V 1 et 2 et VI position 1 de la Convention Collective, pourront se voir proposer de conclure avec leur employeur une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. Les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les conditions de contrôle de l'application de l'accord ainsi que les modalités de suivi de l'organisation des salariés concernés, l'amplitude de leur journée d'activité et la charge de travail qui en résulte, seront précisées dans les accords d'entreprises.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours, la durée maximale annuelle du travail est fixée à 215 jours.

Dans le cas d'une convention de forfait en heures, la durée maximale est fixée à 1.800 heures.

Les Cadres des niveaux VI 2 et VII ne sont pas concernés par le présent accord dès lors qu'ils rentrent dans la définition des cadres dirigeants posée par l'article L 212-15-1 du Code du Travail.

En tout état de cause, les Cadres qui auront conclu avec leur employeur une convention de forfait seront soumis aux dispositions de l'article 7 ci-dessus.

D'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou selon les modalités définies dans l'entreprise, les jours de repos accordés au Cadre en application d'une convention de forfait en jours sur l'année peuvent être regroupés et pris en une ou plusieurs fois ou encore être versés au compte épargne temps du salarié dans les limites fixées par l'accord sur le compte épargne temps, dans le cadre de l'article 11 ci-dessous

ARTICLE 8 - MODALITES DE SUIVI

Les deux premières années un bilan sera fait par l'employeur, tous les ans aux délégués du personnel, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégories professionnelles), l'évolution des effectifs et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place.

Ce bilan pourra être transmis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.