

**Accord paritaire national du 17 janvier 2024**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2450215M

IDCC : 759

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFPF ;**

**FNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**INTERCO CFDT ;**

**SNESF ;**

**UNSF FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres se sont réunis à plusieurs reprises et se sont accordés sur les éléments qui composent le salaire minimum conventionnel (SMC), dont la dénomination a également changé pour devenir salaire minimum hiérarchique (SMH).

Au terme des négociations, l'accord paritaire national suivant a été conclu,

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche des pompes funèbres, soit les entreprises relevant de la convention collective nationale portant l'IDCC n° 759.

Les organisations soussignées, soulignant l'importance du respect des salaires minima de branche, conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises de la branche des pompes funèbres, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement

celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du salaire minimum de branche. L'accord s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

## Article 2 | *Salaire minimum hiérarchique*

Dans la lignée de la décision rendue par le Conseil d'État le 7 octobre 2021, les parties au présent accord ont décidé de faire évoluer les modalités de calcul du salaire minimum hiérarchique défini pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois.

Celles-ci sont issues de l'annexe III relative au calcul du salaire minimum conventionnel de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification du personnel ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise et cadre. Ce texte est ainsi remplacé par les dispositions prévues à l'accord paritaire national ci-présent dument négocié.

Le salaire minimum de branche, désormais dénommé salaire minimum hiérarchique, sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, 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 *pro rata* du temps de présence, les éléments de rémunération suivants :

- le salaire de base ;
- le 13<sup>e</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 :

- les primes de fin d'année ;
- les primes de vacances ;
- 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
- 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, etc.) ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, et de nuit ;
- les primes d'ancienneté et d'assiduité ;
- les primes liées à des conditions particulières de travail (danger, froid, bruit, insalubrité, etc.) ;
- 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 3 | Salaires minima hiérarchiques et Smic**

Les parties au présent accord conviennent que les salaires minima hiérarchiques ne peuvent être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au jour de la conclusion de l'accord relatif aux salaires minima hiérarchiques (SMH).

### **Article 4 | Durée de l'accord, révision et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

### **Article 5 | Dépôt**

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 17 janvier 2024**  
relatif aux barèmes nationaux de salaires minima

NOR : ASET2450214M

IDCC : 759

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFPF ;**

**FNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNESF ;**

**UNSF FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux se sont accordés sur une revalorisation des barèmes nationaux de salaires minima.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se sont réunies à plusieurs reprises durant l'année 2023 et enfin le 16 janvier 2024.

Au terme de la négociation, l'avenant 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 salariés relevant de la convention collective nationale IDCC n° 759.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord n'ont pas prévu de clauses relatives aux TPE dans cet accord et s'accordent sur le fait qu'il n'y a pas lieu d'en prévoir, l'accord devant s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

### **Article 2 | Barèmes nationaux de salaires minima**

Les parties au présent accord conviennent d'une revalorisation des barèmes nationaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, selon les modalités définies en annexe.

Les barèmes nationaux de la branche des services funéraires définissent pour chaque niveau et chaque position de la classification des emplois un montant mensuel de salaire minimum. Les barèmes figurant en annexe du présent avenant annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les barèmes précédemment en vigueur.

### **Article 3 | Le salaire minimum hiérarchique**

Dans le cadre de la mise à jour des barèmes de salaires minima, les partenaires sociaux ont conclu un accord paritaire national, le 17 janvier 2024, relatif aux salaires minima hiérarchiques. L'ensemble des dispositions de cet accord est applicable aux barèmes nationaux annexés ci-dessous.

### **Article 4 | Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement celui de l'égalité des rémunérations, pour les modalités de calcul du salaire minimum hiérarchique. L'avenant s'applique par ailleurs conformément à l'avenant du 25 septembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle et salariale.

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

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

### **Article 5 | Dépôt**

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires.

Il sera procédé aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 janvier 2024.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Salaires minima hiérarchiques au 1<sup>er</sup> janvier 2024 exprimés en euros

#### Ancienneté dans l'emploi

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Ouvriers employés	I		1 800	1 854	1 873	1 911	1 950	1 989	2 029
	II	1	1 806	1 861	1 880	1 918	1 957	1 997	2 037
		2	1 825	1 880	1 899	1 937	1 976	2 016	2 057
	III	1	1 843	1 899	1 918	1 957	1 997	2 037	2 078
		2	1 861	1 917	1 937	1 976	2 016	2 057	2 099

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 937	1 996	2 016	2 057	2 099	2 141	2 184
		2	1 992	2 052	2 073	2 115	2 158	2 202	2 247

(En euros.)

	Niveau	Position	Embauche	3 ans
Cadres	V	1	2 415	2 488
		2	2 575	2 653
	VI	1	2 848	2 934
		2	3 355	3 456
	VII	1	4 141	4 266