

**Accord du 1<sup>er</sup> décembre 2020**

relatif à la mise en place de la CPPNI, à l'organisation  
et aux moyens accordés au dialogue social

NOR : ASET2150223M

IDCC : 759

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

**FFPF ;**

**CPFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGT CFTC ;**

**INTERCO CFDT ;**

**SNESF CFE-CGC ;**

**SNT CGT ;**

**UNSF FO,**

d'autre part,

**Préambule**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, comporte différentes mesures qui renforcent la négociation collective au sein des branches.

En particulier, la loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (art. L. 2232-9 du code du travail) appelée CPPNI.

Les partenaires sociaux de la branche des pompes funèbres ont convenu d'un accord collectif national décrivant, les missions et le fonctionnement de la CPPNI, ainsi que les moyens mis en œuvre pour la négociation collective de branche et le fonctionnement de toutes les instances paritaires nationales dans la branche professionnelle des pompes funèbres.

Cet accord révisé et remplace les dispositions du titre IV de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759). Les dispositions édictées ci-après se substituent aux dispositions de la convention collective par le biais d'un avenant technique.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit :

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

En application des dispositions de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759).

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une CPPNI dans la branche des pompes funèbres, ainsi que modifier les instances paritaires nationales décrites au titre IV de la convention collective nationale.

# **Titre I<sup>er</sup> La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

## **Article 3 | Missions de la commission paritaire permanente de la négociation collective**

### **Article 3.1 | Missions de négociation nationale**

La CPPNI est l'instance nationale de négociation collective et d'interprétation. Dans ce cadre, les organisations syndicales et professionnelles membres de la commission négocient et concluent :

- les accords collectifs de branche ainsi que leurs avenants ou annexes ;
- les accords et avenants portant révision et interprétation de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759).

### **Article 3.2 | Missions d'intérêt général**

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général définies par l'article L. 2232-9 du code du travail, à savoir :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- via l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

### **Article 3.3 | Mission d'interprétation**

#### **3.3.1. La mission**

La CPPNI a pour fonction d'être une instance d'interprétation qui examine les difficultés d'interprétation nées à l'occasion de l'application et de l'interprétation de la convention collective nationale des pompes funèbres (IDCC 759), de ses annexes et de ses avenants, ainsi que des accords collectifs conclus au niveau de la branche. Elle peut être amenée à rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle a donc pour rôle :

- de régler les difficultés d’interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l’application dans les entreprises des dispositions conventionnelles de la branche ;
- d’examiner les différends d’ordre individuel, en lien avec l’application d’une ou plusieurs clause(s) des dispositions conventionnelles de la branche, n’ayant pu trouver de solution dans le cadre de l’entreprise.

### **3.3.2. Les modalités de saisine et de recevabilité**

Pour que la demande d’interprétation soit recevable, la saisine doit être faite à l’initiative :

- d’une organisation syndicale représentative ou d’une organisation d’employeurs représentative dans la branche ;
- d’un employeur ou d’une direction d’entreprise entrant dans le champ d’application de la convention collective et non adhérente à une organisation d’employeurs représentative ;
- d’une organisation syndicale représentative dans une entreprise entrant dans le champ d’application de la convention collective, ou des élus du personnel dans l’entreprise, ou du salarié en l’absence d’élus du personnel dans l’entreprise.

La demande sera adressée au secrétariat de la commission par voie électronique, avec l’identification clairement exprimée des parties. La demande doit mentionner le(s) article(s) des textes conventionnels sur lesquels doit porter l’interprétation et être accompagnée d’un exposé résumant l’origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du conflit d’interprétation. Si la demande ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission demande à l’auteur de la saisine de la compléter.

Après avoir examiné préalablement la recevabilité de la saisine, le secrétariat l’inscrit à l’ordre du jour de la CPPNI au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de sa date de réception et informe l’auteur de la saisine du délai dont dispose la commission pour rendre un avis. La CPPNI est informée des demandes déclarées irrecevables.

### **3.3.3. L’avis**

Le secrétariat de la CPPNI adresse le dossier complet de la demande joint à la convocation des membres de la CPPNI. La CPPNI statue dans un délai de 3 mois maximum à partir de la date de réception de la demande d’interprétation.

Une délibération interprétative ou un procès-verbal de désaccord est établi à l’issue de la réunion, puis diffusé à chacune des parties par voie électronique.

La commission émet un avis qui s’impose à chaque partie dès lors qu’il aura recueilli la majorité des voix des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative dispose d’une seule voix et il est convenu que les organisations patronales disposent du même nombre de voix. Dans ce cas, la délibération aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusée sous forme de circulaire d’interprétation.

À défaut d’avoir pu rendre un avis ou en cas d’égalité de voix, un procès-verbal de désaccord sera établi retraçant les différentes interprétations exprimées lors de la réunion de la commission.

Les avis de la commission sont répertoriés au secrétariat de la CPPNI. Ils sont à la disposition des employeurs et des salariés et font l’objet, à cet effet, de publicité par la CPPNI.

### **Article 3.4 | Missions spécifiques**

Via la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), elle a notamment pour missions de :

- valider les projets d'accords nationaux de branche portant sur l'emploi et la formation professionnelle tels qu'établis et négociés au sein de la CPNEFP ;
- promouvoir la politique de formation de la branche ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution ;

Via l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, elle a notamment pour missions :

- d'établir un diagnostic de la situation quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche ;
- d'anticiper l'évolution des métiers ;
- d'élaborer une politique prospective de la formation initiale et de la formation continue.

### **Article 3.5 | Observatoire paritaire de la négociation collective**

La mission d'observatoire paritaire de la négociation collective, prévue à l'article L. 2232-10 du code du travail, est confiée à la CPPNI. Dans sa mission d'observatoire de la négociation collective, la CPPNI est composée d'un membre, par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre de représentants de toutes les organisations professionnelles d'employeurs représentatives égal ou immédiatement supérieur en cas de nombre impair, à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Cet observatoire se réunit au moins une fois par an pour :

Établir un rapport annuel de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, 2° et 3° du livre II du code du travail, c'est-à-dire comprenant un bilan des accords d'entreprise sur la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport comprend un bilan annuel du dialogue social dans la branche et comporte un panorama statistique portant sur les emplois et les effectifs, les rémunérations, la formation professionnelle, les conditions de travail et l'égalité professionnelle ;

Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et sur l'évolution des emplois et des métiers dans la branche ;

Faire le point sur les thèmes de négociation à engager au regard des dispositions législatives et conventionnelles en vue d'établir l'agenda social de la branche.

L'observatoire peut proposer à la CPPNI de mettre en œuvre les moyens en vue d'assurer le recueil des données et les études nécessaires à l'établissement du rapport annuel de branche.

Le rapport de branche est à verser dans la base de données nationale instituée en vue d'assurer la publicité des accords collectifs et formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

### **Article 4 | Composition et fonctionnement de la CPPNI**

#### **Article 4.1 | Composition de la CPPNI**

La CPPNI est composée d'une délégation de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche, d'une part, et d'une délégation de chacune des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part.

Elle est constituée d'une délégation de trois membres de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ainsi que d'une délégation de cinq membres de chaque organisation professionnelle d'employeur représentative dans la branche.

Selon les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail, les membres des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles désignés par les organisations syndicales représentatives sont des salariés protégés, et bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés au même titre que les délégués syndicaux.

La composition de la délégation de chaque organisation syndicale et patronale est communiquée à la présidence de la CPPNI à sa création. Cette dernière se chargera d'en informer l'ensemble des membres. Toute modification de la délégation devra être notifiée avant la date de réunion à venir.

Les différentes organisations représentées doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Par accord préalable de chacun des collègues (salariés et employeurs), la CPPNI, par l'intermédiaire de sa présidence peut convier à participer à ses travaux des personnalités extérieures (expert, juriste, spécialiste...) dans un maximum de deux personnalités par réunion.

#### **Article 4.2 | Présidence et secrétariat de la CPPNI**

La présidence de la CPPNI est composée d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

La CPPNI choisit parmi ses membres un(e) président(e) et un(e) vice-président(e), chacun(e) appartenant respectivement et alternativement aux organisations professionnelles d'employeurs ou syndicales de salariés. Ils sont désignés par alternance pour une période de 2 ans.

La présidence de la CPPNI assure la convocation des membres aux réunions, et adresse l'ordre du jour décidé en réunion par les membres de la CPPNI 8 jours au moins avant la réunion.

Par ailleurs, elle adresse dans le même délai, sauf circonstances exceptionnelles, les éventuels documents transmis par les délégations.

La présidence organise les débats afin d'assurer des échanges constructifs et le bon déroulement des négociations, et organise le secrétariat de l'instance. Elle réalise après chaque réunion un relevé des positions et des décisions prises en réunion soumis à l'approbation lors de la réunion suivante, et l'adresse dans un délai raisonnable de 15 jours à chaque membre de la CPPNI.

#### **Article 4.3 | Modalités de vote et décisions de la CPPNI**

Les décisions de la CPPNI sont adoptées :

- pour les accords collectifs négociés en son sein, selon les règles de validité en vigueur pour les accords de branche ;
- pour les autres décisions (avis, rapports, délibérations...), selon les règles de majorité applicables aux accords collectifs susceptibles d'extension : accord d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés représentant au total au moins 30 % des salariés selon la plus récente mesure d'audience en vigueur et absence d'opposition d'organisation(s) représentant plus de 50 % de ceux-ci ; et accord d'au moins l'une des organisations représentatives des employeurs et absence d'opposition d'organisation(s) dont les entreprises adhérentes emploient plus de 50 % de l'ensemble des salariés des entreprises adhérant aux organisations professionnelles représentatives au niveau de la branche selon le dernier arrêté ministériel portant sur la représentativité dans la branche des pompes funèbres.

#### **Article 4.4 | Organisation des réunions**

La CPPNI se réunit au minimum six fois par an.

La CPPNI définit le calendrier des réunions de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail, et organise les travaux. Des réunions supplémentaires peuvent être organisées, d'un commun accord entre les délégations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs.

Lors de la dernière réunion de l'année civile, en fonction des obligations légales et des objectifs de l'année, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes envisagés de négociations, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion, chaque organisation représentative est invitée à communiquer à la présidence, les thèmes de négociations qu'elle propose pour l'année à venir.

#### **Article 4.5 | Obligation d'information**

Les membres des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés des entreprises de pompes funèbres, sont tenus d'informer dès que possible et au plus tard à réception de la convocation leur employeur de la date et de la durée prévisionnelle de leur absence, et justifier *a posteriori* leur absence en communiquant à leur employeur une attestation de présence à la réunion fournie par la présidence.

#### **Article 4.6 | Domiciliation de la CPPNI**

La CPPNI est domiciliée au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche telle que prévue à l'article 7.2 du présent accord.

L'adresse électronique du secrétariat de la commission est : cppni.funeraire@gmail.com.

## **Titre II Les moyens accordés au dialogue social**

### **Article 5 | La prise en charge des dépenses liées au fonctionnement des instances paritaires nationales**

#### **Article 5.1 | Maintien de la rémunération et remboursement**

Le temps passé en réunions y compris les temps de trajet dans les instances paritaires nationales par les membres désignés dans les conditions fixées à l'article 4.1 est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel par leur employeur.

Pour les salaires bruts et accessoires auxquels s'ajoutent les cotisations patronales : remboursement aux employeurs appartenant à la branche de pompes funèbres, des temps passés en réunion, effectué sur présentation d'une facture détaillée, selon un forfait de 7 heures par journée entière de réunion y compris les temps de trajet de la journée. Dans le cas où un hébergement est nécessaire la veille de la réunion, un forfait supplémentaire de 1 demi-journée de 3,5 heures sera également remboursé.

Le temps passé en réunions n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient éventuellement pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et/ou de représentation syndicale dans leur entreprise.

#### **Article 5.2 | Remboursement de frais**

Les frais des membres des organisations syndicales seront pris en charge par l'association paritaire de gestion, sur présentation des justificatifs et des feuilles d'émargement indiquant leur présence effective pour la durée des réunions auxquelles ils auront participé, dans les conditions suivantes, étant précisé que les limites ci-dessous décrites sont des maxima et que

les remboursements seront limités aux déplacements relatifs aux réunions et aux justificatifs fournis :

- pour les frais de transport : remboursement du prix du billet SNCF en 2<sup>e</sup> classe ou en 1<sup>re</sup> classe s’il est démontré que le surcoût n’excède pas 5 € par trajet. Dans la mesure où le temps de transport aller-retour en train excède 6 heures pour la journée, il sera remboursé le prix du billet d’avion qui devra avoir été réservé dès la connaissance de la réunion à venir, afin de bénéficier du meilleur prix auprès de compagnies aériennes et d’en apporter la justification. Dans ce cas, il n’y aura pas de remboursement des frais d’hébergement. Dans le cas où aucun moyen de transport collectif n’est possible, les frais kilométriques seront remboursés sur la base du barème fiscal automobile puissance 5 à 7 CV pour un kilométrage de 5 000 km par an, en joignant le justificatif du trajet Mappy ou similaire ;
- pour les frais d’hébergement avec petit-déjeuner, et dîner : remboursement sur justificatif limité à un montant de 110 € pour 2021 ;
- pour les frais de déjeuner : remboursement limité à un montant qui ne pourra pas excéder les limites fixées par l’arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, au titre des indemnités de grand déplacement, duquel sera déduite l’éventuelle participation patronale aux titres repas (pour exemple : en 2020, le montant maximum du remboursement pour le déjeuner est de 19 €).

Ces différents montants seront définis annuellement par le règlement intérieur de l’association paritaire de financement du paritarisme dans la branche.

## **Article 6 | Le droit syndical national**

Sur convocation écrite d’une organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche présentée au moins 1 mois avant la date des congrès, les salariés disposent de 4 jours ouvrables maximum par an d’autorisation d’absence pour assister aux congrès statutaires des entités constituant l’organisation syndicale, avec un maintien de la rémunération par leur employeur. L’employeur pourra faire une demande écrite de remboursement du maintien de la rémunération pour la durée de l’autorisation d’absence à l’association paritaire de financement du paritarisme dans la branche. Les autorisations d’absence pour participation à un congrès statutaire syndical sont limitées à 16 jours ouvrables par an par organisation syndicale représentative.

En plus, sur convocation écrite d’une organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche présentée au moins 1 mois avant la date des réunions, les salariés disposent de 6 jours ouvrables maximum par an d’autorisation d’absence pour assister aux réunions des entités constituant l’organisation syndicale, avec un maintien de la rémunération par l’employeur. Dans ce cas, l’employeur pourra faire une demande écrite de remboursement du maintien de la rémunération pour la durée de l’autorisation d’absence à l’organisation syndicale émettrice de la convocation, avec copie à l’association paritaire de financement du paritarisme dans la branche.

## **Titre III La gestion du financement du paritarisme dans la branche**

### **Article 7 | Financement du paritarisme et gestion des sommes collectées**

Les parties signataires décident d’instituer une contribution financière spécifique qui a pour objet d’assurer la prise en charge des frais du paritarisme, tels que :

- l’indemnisation des frais des participants aux réunions paritaires ;



- le maintien de la rémunération des membres présents aux réunions des instances paritaires nationales et aux congrès statutaires des entités constituant les organisations syndicales représentatives ;
- le fonctionnement des instances paritaires et leur secrétariat ;
- les prestations de consultants externes décidées par les instances paritaires.

### **Article 7.1 | Mise en place d'une contribution spécifique**

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres du 1<sup>er</sup> mars 1974, IDCC 759, brochure *Journal officiel* n° 3269, par entité juridique (par SIREN).

Le montant de cette contribution annuelle est fixé par le règlement intérieur de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche, au plus tard le 31 octobre de l'année précédente. Au titre de l'année 2021, le montant de cette contribution conventionnelle et obligatoire est fixé à 70 €.

Cette contribution devra être adressée à terme à échoir, par chaque entreprise, au siège de l'association paritaire de financement du paritarisme de la branche des pompes funèbres visée à l'article 7.2 au plus tard le 31 janvier de chaque année.

Cette contribution a pour objet de favoriser le dialogue social, la mise en application, la connaissance de la convention collective nationale et des accords nationaux de branche, et le fonctionnement des diverses instances paritaires de la branche.

Elle vise notamment à assurer une présence effective et un travail régulier des membres des organisations représentatives participant à la CPPNI.

### **Article 7.2 | Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche**

Une association spécifique est créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du dialogue social. Elle est dotée d'un règlement intérieur.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche. Son bureau est composé d'un membre de chaque organisation professionnelle représentative d'employeurs, et d'un membre de chaque organisation syndicale représentative de salariés, chacun devant être membre de la CPPNI.

L'association paritaire a pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation des rencontres, selon l'article 7 du présent accord ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- permettre le développement et la promotion du dialogue social ;
- collecter les accords conclus par les entreprises ou établissements ;
- collecter auprès des employeurs les procès-verbaux d'élection des représentants du personnel.

L'association paritaire assure le secrétariat de la CPPNI et notamment la réception et la validation de la recevabilité des saisines d'interprétation telle que prévu à l'article 3.3.

L'association paritaire a également un rôle administratif et financier, notamment celui de :

- collecter la contribution prévue à l'article 7.1 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation du fonds auprès de la CPPNI ;
- assurer le paiement des dépenses liées au fonctionnement de la CPPNI.



L'association est dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

## **Titre IV Les dispositions générales**

### **Article 8 | Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail susvisé, les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse électronique de la CPPNI : cppni.funeraire@gmail.com.

### **Article 9 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, à l'exception des dispositions relatives à la prise en charge des rémunérations ainsi que des cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération des salariés participant aux négociations de branche.

Sur ce dernier point, il est en effet rappelé que conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de moins de 50 salariés dont des salariés participent à des négociations de branche sont remboursées par l'association de gestion du fonds paritaire national (AGFPN).

À cette fin, les entreprises concernées formulent leur demande de remboursement à l'AGFPN selon la forme prévue par les dispositions réglementaires en vigueur, selon les termes de l'arrêté du 23 mai 2019 relatif aux modalités de prise en charge de la rémunération des salariés des entreprises de moins de 50 salariés participant aux négociations de branche.

### **Article 10 | Dispositions finales**

#### **Article 10.1 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de sa signature.

#### **Article 10.2 | Bilan d'application**

Il est convenu par les parties signataires du présent accord de tenir une réunion de bilan d'application 1 an après la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'objectif de cette réunion est de dresser un bilan d'application du présent accord, de mesurer son impact sur la qualité du dialogue paritaire de branche, et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

#### **Article 10.3 | Révision et dénonciation**

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les parties signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date figurant sur l'avis de réception de la demande de révision.

Sur la dénonciation, sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

#### **Article 10.4 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 10.5 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)