

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL DU 13 JUIN 2019 (ACTUALISÉE PAR L'AVENANT DU 13 JUIN 2019)

IDCC 1431

Brochure 3084

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR  
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)**

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 26/09/2025

Optique-lunetterie de détail

You disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 13 juin 2019 (actualisée par l'avenant du 13 juin 2019) .....	5
Article - Préambule .....	5
Dispositions générales .....	5
Droits du personnel .....	7
Contrat de travail .....	8
Congés et absences .....	11
Annexe III Agents de maîtrise .....	13
Annexe IV Cadres .....	14
Textes Attachés .....	17
Annexe I : Classification des emplois et des métiers (Avenant n° 8 du 7 avril 2022) .....	17
Annexe II : Salaires de la convention collective du 2 juin 1986 .....	27
Annexe V de la convention collective du 2 juin 1986 .....	27
Annexe VI : Accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	27
Annexe VII : Formation professionnelle (Avenant du 9 juin 2022) .....	30
Adhésion par lettre du 2 mars 2004 du FNOF à la convention .....	43
Adhésion par lettre du 7 mai 2004 du Synope à la convention collective .....	44
Accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme .....	44
Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail .....	47
Adhésion par lettre du 3 novembre 2005 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie .....	47
Adhésion par lettre du 18 avril 2005 de la fédération nationale des opticiens de France (FNOF) à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle .....	47
Adhésion par lettre du 12 décembre 2005 de la FEC-FO à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme .....	47
Avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la CPNE-FP (Annexe VI) .....	48
Adhésion par lettre du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens sous enseigne (SYNOPE) à l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	50
Avenant du 8 décembre 2005 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme .....	50
Avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme .....	51
Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles .....	51
Avenant n° 2 du 8 février 2007 à l'accord CPNE-FP du 1er décembre 1998 .....	51
Avenant du 24 mai 2007 portant modifications de l'article 22 (retraite) .....	52
Adhésion par lettre du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre 2005 et 16 février 2006 .....	52
Adhésion par lettre du 16 septembre 2007 du SYNOPE aux accords des 8 décembre 2004 et 21 avril 2005 .....	53
Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'article 4 de la convention collective .....	53
Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme .....	53
Adhésion par lettre du 3 avril 2008 de la fédération des employés et cadres CGT-FO aux avenants du 6 mars 2008 .....	55
Avenant n° 3 du 4 avril 2008 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	55
Avenant du 4 décembre 2008 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au paritarisme .....	55
Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme .....	55
Avenant du 30 juin 2009 relatif aux congés exceptionnels .....	56
Avenant n° 6 du 11 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme .....	56
Avenant n° 4 du 12 mars 2010 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....	57
Avenant du 11 mars 2010 relatif à la période d'essai .....	57
Accord du 11 mars 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	58
Accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres .....	60
Avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention .....	65
Avenant n° 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance .....	66
Adhésion par lettre du 28 novembre 2013 de la fédération des opticiens de France à l'avenant n° 1 du 12	

<b>septembre 2013 .....</b>	67
<b>Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations .....</b>	67
<b>Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres .....</b>	67
<b>Dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle .....</b>	68
<b>Avenant n° 3 du 31 mars 2016 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres .....</b>	68
<b>Accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP « Opti-vision » .....</b>	69
<b>Avenant n° 2 du 29 septembre 2016 relatif à l'habilitation des organismes de formation .....</b>	70
<b>Avenant n° 4 du 7 décembre 2017 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres .....</b>	73
<b>Accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....</b>	74
<b>Adhésion par lettre du 14 novembre 2018 du ROF à la CPPNI .....</b>	76
<b>Accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée .....</b>	77
<b>Avenant n° 1 du 12 juillet 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....</b>	78
<b>Avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadre au 1er janvier 2020 .....</b>	79
<b>Accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap .....</b>	80
<b>Avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme .....</b>	84
<b>Avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres (C'est-à-dire non affiliés à l'Agirc en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947) .....</b>	85
<b>Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux fonds de financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des frais liés au paritarisme .....</b>	85
<b>Avenant n° 7 du 24 novembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres .....</b>	87
<b>Avenant du 15 décembre 2022 à l'accord du 26 mai 2016 relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP « Opti-vision » en CQP « Opticien spécialisé » .....</b>	88
<b>Avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres .....</b>	89
<b>Avenant du 14 septembre 2023 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle » .....</b>	90
<b>Avenant n° 2 du 14 mars 2024 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) .....</b>	90
<b>Avenant n° 5 du 14 mars 2024 à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) .....</b>	91
<b>Avenant n° 8 du 14 mars 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres .....</b>	91
<b>Accord du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement .....</b>	93
<b>Avenant rectificatif du 20 juin 2024 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle » .....</b>	100
<b>Accord du 26 septembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire .....</b>	101
<b>Avenant n° 9 du 26 septembre 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres .....</b>	102
<b>Avenant n° 1 du 22 mai 2025 à l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle .....</b>	102
<b>Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective .....</b>	102
<b>Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 4 « Négociations professionnelles » de la convention collective .....</b>	103
<b>Textes Salaires .....</b>	105
<b>Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires .....</b>	105
<b>Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires .....</b>	106
<b>Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima .....</b>	106
<b>Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima .....</b>	107
<b>Accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima et aux classifications .....</b>	107
<b>Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012 .....</b>	108
<b>Accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013 .....</b>	109
<b>Accord du 5 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015 .....</b>	109

<b>Accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima</b>	110
<b>Accord du 17 mars 2022 relatif aux salaires minima</b>	111
<b>Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima</b>	112
<b>Textes Extensions</b>	115
<b>ARRETE du 15 octobre 1986</b>	115
<b>ARRETE du 21 juillet 1988</b>	115
<b>ARRETE du 29 septembre 1988</b>	115
<b>ARRETE du 3 octobre 1989</b>	116
<b>ARRETE du 4 mars 1991</b>	116
<b>ARRETE du 10 juin 1994</b>	116
<b>ARRETE du 24 octobre 1995</b>	116
<b>ARRETE du 28 juin 1996</b>	117
<b>ARRETE du 9 avril 1999</b>	117
<b>ARRETE du 21 mai 1999</b>	117
<b>ARRETE du 6 mars 2000</b>	117
<b>ARRETE du 12 octobre 2000</b>	118
<b>ARRETE du 12 octobre 2000</b>	118
<b>ARRETE du 22 novembre 2004</b>	118
<b>ARRETE du 20 janvier 2006</b>	119
<b>ARRETE du 1 février 2006</b>	119
<b>ARRETE du 17 octobre 2006</b>	119
<b>ARRETE du 20 octobre 2006</b>	120
<b>ARRETE du 4 janvier 2007</b>	120
<b>ARRETE du 9 février 2007</b>	120
<b>Textes parus au JORF</b>	121
<b>Arrêté du 27 mars 2019</b>	121
<b>Arrêté du 20 mai 2020</b>	121
<b>Arrêté du 27 juillet 2020</b>	121
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b>	122
<b>Arrêté du 6 novembre 2020</b>	122
<b>Arrêté du 18 décembre 2020</b>	122
<b>Arrêté du 22 janvier 2021</b>	123
<b>Arrêté du 5 février 2021</b>	123
<b>Arrêté du 21 mai 2021</b>	124
<b>Arrêté du 9 août 2021</b>	124
<b>Arrêté du 4 février 2022</b>	124



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL DU 13 JUIN 2019 ACTUALISÉE PAR L'AVENANT DU 13 JUIN 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

La convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail a été signée le 2 juin 1986 et étendue par arrêté du 15 octobre 1986. Elle comprend alors cinq annexes.

Début 2014, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mener des travaux de mise à jour et de clarifier certaines parties des conventions collectives de travail existantes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant est l'aboutissement de ces travaux. Il a pour objectif de procéder, dans la mesure du fond, à la révision des dispositions générales de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ainsi que des dispositions de ses annexes III et IV, conformément aux prescriptions de l'article 2B des dispositions générales et des articles 2 des annexes susvisées et des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Pour permettre aux employés et aux salariés une liberté plus grande, les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle version intégrale de la convention collective et des annexes III et IV actualisées et proposées réorganisées. Les dispositions de cette version de la convention collective et de ses annexes III et IV se sont tout d'abord appliquées au secteur de l'optique-lunetterie de détail ainsi qu'aux dispositions de ses annexes III et IV, telles qu'elles existent antérieurement.

Cette nouvelle version de la convention collective et de ses annexes III et IV est annexée au présent avenant, auquel elle est intégrée.

Les articles I, II, V et VI à la convention collective de l'optique-lunetterie de détail demeurent inchangées, de même que l'ensemble des accords de branche non intégrés à la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Outre sa nature statutaire à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa circonscription conformément aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail et sera mis à la disposition d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Il sera en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

## Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre

employés et salariés des entreprises dont l'activité principale est la vente et la livraison de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique leinerture de détail régis notamment sous le code NAF 47.78A et/ou dont l'activité visée à proposer des services et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel.

### Article 2 - Dénonciation, révision

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

#### A. Dénonciation

La présente convention à durée indéterminée pourra être dénoncée à toute époque par les parties signataires, avec un préavis de 3 mois et un délai de survie de 1 an, conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

La dénonciation est notifiée par son ou ses auteurs, par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres partie prenantes de la convention et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article D. 2231-8 du code du travail.

La partie qui dénoncera la convention devra également la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les négociations puissent commencer au cours du préavis de 3 mois et aboutir au plus tard à l'expiration du délai de survie.

#### B. Révision

En cas de révision, celle-ci sera demandée, avec un préavis de 3 mois, soit par une ou plusieurs organisations syndicales salariées soit par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs répondant aux critères fixés à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision sera adressée par écrit recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales ou professionnelles dans le champ de la convention (signataires ou non) et accompagnée d'un projet de modification.

Les personnes concernées seront informées 15 jours au plus tard après la réception de la demande de révision par la dernière organisation syndicale.

En tout état de cause, la présente convention sera remplacée jusqu'à l'application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

### Article 3 - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, les partenaires sociaux ont créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche optique-lunetterie de détail (CPPNI-OL) par accord du 5 avril 2018.

## A. Négociations professionnelles

À défaut d'accord pronoatt sur les négociations otboilgieras de branche, tel que prévu à l'article L. 2241-4 du cdoe du tvaaril et à l'article 4.1 de l'accord de brcnahe du 5 avril 2018 susvisé, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les otrgsinanjoas saeyicldns d'employeurs et de salariés représentatives dnas la bhnrcae se réuniront :

? au monis une fios par an puor négocier sur les sreiaals conventionnels. Ces négociations pnnrneet en copmte l'objectif d'égalité pilresofosennle etrne les feemms et les hommes, asii que les mueerss pmeterant de l'atteindre.

À la ddnmaee de l'une des osintngaoiars représentatives dnas le chmap de la convention, une réunion des onatiraisongs scylaends d'employeurs et de salariés, dnas le cdrae de la CPPNI-OL, porura se tnier dnas un délai de 3 mios à paittr de la dtae de la ddmanee puor réexaminer, le cas échéant, les sralaeis conventionnels.

La négociation sur les saariles est l'occasion au monis une fios par an d'un exaemn par les praties cracnoattents de l'évolution économique et de la sotaiutin de l'emploi dnas la bhncare asii que de l'évolution des slraaeis ectiffes menoys par catégorie preonnoslefsile et par sexe, au rergad des sraileas mniima hiérarchiques.

À cet effet, un rapprt est remis par la priate pnlaorate aux ogtsriainnaos de salariés au minos 15 jorus anavt la dtae d'ouverture de la négociation.

Au corus de cet examen, la ptiare ptrlnaae furinot aux ognioratiasns de salariés les itnoormfinas nécessaires puor preertme de négocier en tuote csiacnnsaone de cause.

Cette négociation arua leiu avnat la fin du 1er sseretme de cuhqaee année.

? au monis une fios tuos les 3 ans puor négocier sur :

?? les meesrus teanntd à aeurssr l'égalité pelnerssloinfoe etrne les fmemes et les hoemms et sur les mreeuss de rraaagttpe tdnanet à remédier aux inégalités constatées asii que sur la msie à diiootpssin d'outils aux esrepeitnrs puor prévenir et aigr ctnore le harclement sxuel et les asgtienmies sexistes,  
?? les cooitindns de travail, la gtesion prévisionnelle des eiompls et des compétences, et sur la pisre en cpomte des eeftfs de l'exposition aux fauetrcs de rsiques professionnels  
?? les mesreus tdaennnt à l'insertion plenonfirsoelse et au mienitan dnas l'emploi des taruelrlvais handicapés,  
?? les priorités, les oeijtcbsf et les moynes de la foomairtn psoiflinsnorelee des salariés,  
?? au mions une fios tuos les 5 ans :

?? puor eaimnexr la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations pnnrneet en cotmpe l'objectif d'égalité pseinnrflelsooe ernte les fmemes et les hmomes et de mixité des emplois.

?? et puor egganer une négociation sur l'institution d'un ou purluesis pals d'épargne iennsrpeietrress ou plans d'épargne puor la ratitee colcfleis isenepittenrrers nat qu'il n'existe aucun accord ccnlou au neaivu de la bcanrhe en la matière.

## B. Cmoisoption des délégations

La délégation des oirgnantsoias sceyidlnas représentatives dnas la bnchare se cosunttie conformément aux dniostpsiois de l'article 2 de l'accord de bharne du 5 avril 2018.

## C. Cinndioots de pptirriacon des salariés de la branche

Les salariés des eetrsrnepis de la bharne qui snot désignés par luer ostanrogian sacldynie puor ptipecar aux négociations dnevoit ifroenmr luers eroelpmyus reetispfc dñs réception de l'invitation à une réunion.

Le tpems passé par les délégués salariés des eieetrnsprs de la bnrhace à des réunions décidées pnatearemriit y cprmois celels de la cmoisimos patiarire nlaiatone de l'emploi et de la fomtoiran penesfrloolnise (CPNE-FP - cf. anxne VI) et de

l'association puor le développement du pariratimse dnas l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) asii que les tmeps de déplacement et les hreues de délégation snot assimilés à du tpmes de tvaairl efetfcif et rémunérés cmmoe tel, dnas la ltiime de 1 salarié par osanitorigan sacidlyne dnas les estpinerres de moins de 20 salariés.

En tuot état de cause, puor les etepeirnrss dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cosiotants et cuiobtnntiros soaelcis afférentes à la rémunération des salariés de l'entreprise ptpnaicat ainsi aux négociations penveut être pesris en chagre par l'Association de gtseoin du fdons pratraiae nitanaol sur la bsae d'un mtonant forfaitaire.

## D. Hreeus de délégation à la CPNE-FP

Les représentants teultiars et suppléants des salariés de la pooiesrsfn siégeant en comosnsmis pirteias bénéficient d'un crédit de 8 hreeus mensuelles, par mandat, cabulleums dnas la ltiime de 88 heeours anullenies par mandat.

Les représentants tirtiales et suppléants des salariés de la pfosorisen siégeant au coinseil d'administration de l'ADPOLD bénéficient d'un crédit de 8 heeours puor cquahé réunion du ceinosl d'administration dnas la liitme de 5 cienolss d'administration par an et par mandaté.

Le tmeps consacré par les mmrbees du beraau de l'ADPOLD aux miosnis adraisnitteimvs liées à luer fnticoon est considéré cmome du temps de tiaravl efetfcif dnas la ltiime de 8 hruees supplémentaires par cesionl d'administration, dnas la ltiime de 5 ceniosl d'administration par an et par mandaté.

## E. Moyens

Des myneos lgeisqitous et tcqueiehns à daetusntiin des représentants des otgarsianons sdeinacyls de salariés seort déterminés au sien du dstpsiiiof cnocioetvenol de fmncennieat du pirsaartime dnas le crdae d'un pomrgmae prévisionnel annuel.

## F. Cdniotoins et lmteiis de rbonemsmueert des fiars liés au paritarisme

Les fiars de déplacements, de rursiaetotan et d'hébergement de tiors représentants par osagrointnas saencydils et poalentras représentatives ou de ttoue autre poennsre qui, bein que n'étant pas mandatée par une organisation, est amenée à paetcpiir à une atcion piairrate dnot la pirse en cahrge est décidée par la cmsioismn pairitare afférente (ex : jruy penorsosfiel des ccateitfrs de quialtaocin professionnelle) sernot remboursés sur la bsae des faris réels eevfecftnmiet engagés, plafonnés aux ltimies rieeectnmpevst indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association paitirare msie en pacle (ADPOLD). Les arteus firs iidntus d'actions piitrreraas (ex : osinatirgoan des eaexnms des CQP, études etc.) sonret qualifiés et validés par les cssmominois prreatiias en cgrahe de luer bonne exécution.

### 1. Fiars de déplacement

Pour les tetajrs inférieurs à 500 km aller, le reembnreouemst du déplacement en tiarn et/ou en tarnoprst en cmmuon (hormis par avion) est effectué dnas la ltiime du tjerat cndrrsopaoent au tjaert ertne le dlicomie pirncipal de l'intéressé et le leiu de la réunion.

Si le dmlociie ppncrial est éloigné de puls de 500 km du leiu de la réunion, le vogaye par avion puet se stuistebur au voagye en tiran et est pirs en crghae dnas la liitme du traif économique, limité à la Facrne métropolitaine.

Si le leiu où l'intéressé se tvuroe ou se drgiie à la dtae de la réunion en raosin de son activité peooresilnlsne est différent de son terajt hieatbul (domicile principal), le moatnt du rnbossemmeret srea plafonné au matonnt du tjerat hulteliaenmebt remboursé (domicile principal/ réunion).

Dans le cas d'usage de la vitruoe psoelnrlene le ruseemrbmot srea effectué dnas la limtie de 200 km alelr et retour, sur la bsae mialamxe du tarif du barème facsil kilométrique csnrrnapodeot à un véhicule de 7 CV, suos cdttooinin de rsemie de la cipe de la ctrae gsrre et d'une aattsoteitn sur l'honneur de l'intéressé. La liimte de 200 km alelr et rteuor est portée à 400 km alelr et rutoer puor les mbreems du jruy pnesienorfsol des ciifcrtaes de quoctifilaain professionnelle.

Frais de parnkg : frys réels plafonnés au moatnt cdnsnoraeprot à la durée nécessaire au déplacement (ou réunion) (ex : si un jstafitciif présente une durée de pinkrag supérieure à la durée théorique du déplacement, le mnoant du rureonbeemmst srea recalculé au raegrd de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

## 2. Faris de restauration

La psie en chgrae des fairs de rraeattosuin est conditionnée :  
? puor le dîner : à l'organisation de réunions sur au minnuim 2 journées consécutives iampqulnt un hébergement sur palce dnas les cininoots précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le leiu de la réunion la vleile de ladtie réunion, ou efin si la réunion cuodint à un départ tdraif en roiasn de l'heure de fin de réunion (après 19 heures) ;  
? puor le déjeuner, toute réunion initiée le maitn pruora donner leiu à rmeuomsbneert du déjeuner, qu'elle se pruiuvose ou non sur l'après-midi.

Des frys de petit-déjeuner poorrnut être pirs en chrage dnas l'hypothèse où l'heure malintae de démarrage de la réunion iuindt un harorie de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport).

Le montnat de pisre en carghe du petit-déjeuner suel est fixé sur la bsa des firs réels dnas la lmitie de toris fios le miuumnm garanti.

Le mtnoant de pirse en chgrae des déjeuners et dñers est fixé sur la bsa des frys réels dnas la limite de six fios le mimnium garanti.

## 3. Fairs d'hébergement

La pisre en carghe des frys d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dciomile de l'intéressé de puls de 200 km du leiu de la (des) réunion (s) et si la ou les réunion (s) snot siot :

? organisées sur pusreilus jours consécutifs ;  
? en cas de démarrage mtnaial ou de fin tiravde de la (des) réunion (s) organisée (s) sur la journée ;  
? en cas de présence fiotrute sur pacle la vleile de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un taejrt aellr ;  
? sur décision d'une csimmosion pirtiarae au cas par cas.

Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en cahgre sur frys réels dnas la limite de qaruntae fios le minuumm garanti.

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une cmsmiioson paritaire, ou en cas de litige, l'association pirtaaie (ADPOLD) porura déroger eetlpiecnlonmext à ces pldonfas ou ciondonts de psire en cghare par décision de son conseil d'administration.

# Droits du personnel

## Article 5 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

L'observation des lios s'imposant à tuos les citoyens, les pertias satirenaigs et adhérentes à la présente coeitnovnn rnananesosiect la liberté d'opinion, asini que le diort puor tuos d'adhérer lrineebmt et d'appartenir à un sdnciyat ponrfeeinsosl constitué en vteru du lrvie Ier de la 2e partie du cdoe du travail.

Les epryuoemls s'engagent à ne pas prenre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aptrineapr à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale, puor arrêter luer décision en ce qui conecnre nantmoet le recrutement, la cnoudite et la répartition du travail, la fomaitorn professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les meeruss de disipcnle et de rurutpe du cotrant de travail.

Si le salarió csttoene le moit ayant conuidt à la rtupure de son cnrtoat de travail, considérant que celle-ci a été prononcée en voiltaoin du diort sacnydil ci-dessus rappelé, l'employeur et le salarió s'emploieront à connaître les fials et à aoptepr au cas leitgiuix une stoilouen équitable.

Cette irveetintnon ne fiat pas oabtslce au droit, puor le salarió,

d'obtenir jidniaercueimt réparation du préjudice subi.

L'exercice du diort scdaniyl ne diot pas coirndue à des atecs citarerons aux lois.

## Article 6 - Comité social et économique à compétences réduites *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Les ctnoondiis de désignation et les aibuittnors du comité saciol et économique à compétences réduites snot déterminées par les lios et règlements en vigueur, siot en piuitrealcr les acreitls L. 2311-2, L. 2312-3 et L. 2312-5 et saunvits du cdoe du travail.

En outre, dnas les enserperts n'occupant pas au mnois 11 salariés, chuqae salarié arua la faculté sur sa ddemanee de se fiare aitssser d'un représentant d'un sdyancit puor présenter ses réclamations.

## Article 7 - Comité social et économique d'entreprise, comité social et économique d'établissement, comité de groupe *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

### A. Comité saciol et économique d'entreprise

Les coniodnits de désignation et les autnoitrbis du comité siocal et économique snot déterminées par les lios et règlements en vigueur, siot en piceairtlur les aeritlc L. 2311-2, L. 2312-2 et L. 2312-8 et sainvtus du cdoe du travail. Les rusecesros du comité saciol et économique snot déterminées conformément aux doinssptiois des artelcis L. 2312-81 (financement des activités sealcios et culturelles) et L. 2315-61 (subvention de fonctionnement) du cdoe du travail.

### B. Comités suaicox et économiques d'établissement et comités siaucox et économiques ctunreax d'entreprise

Il est fiat aipoptcalin des artcleis L. 2313-1 et santvius en ce qui cconrene la création éventuelle d'un comité siocal et économique ceatnrl d'entreprise et de comités sucoaix et économiques d'établissement.

### C. Comités de groupe

Il est fiat aoiptpilcan des atircles L. 2331-1 et sviatnus du cdoe du tarvial en ce qui cconrene la création éventuelle d'un comité de groupe.

## Article 8 - Temps partiel *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

### A. Msie en palce du tmeps peitarl dnas l'entreprise

Des heoiarrs de tvairal à tmeps paientrl penvuet être mis en ?uvre dnas l'entreprise sur le fdmneeont des dostpijnoss légales des atceirls L. 3123-1 et snutvais du cdoe du travail.

### B. Iifofonratmn des représentants du personnel

Dans le crade de la ctulstoaonin sur la putqiolie scoalie de l'entreprise, le cehf d'entreprise cmuuqmnoie au minos une fios par an au comité saciol et économique, s'il existe, un blian du triaval à tmeps ptearil effectué dnas l'entreprise protant nmtenaomt sur le nombre, le sxeet et la qilouacfitain des salariés concernés, ansii que les haerois de triaval à tmeps ptearil pratiqués et le nbmroe d'heures complémentaires aiopcclmes par les salariés à tmeps partiel, conformément aux diooisintspes de l'article R. 3123-2 du cdoe du travail. Le balin est communiqué aux délégues syndicaux. Le cehf d'entreprise explique, lros de ce bilan, les miftos qui l'ont amené à rsufer à des salariés à tmeps cpleomt de psaer à tepms ptearil ou inversement.

### C. Cotennu du cnrtaot de taaivrl à tmeps partiel

Le cnaotrt de tvairal des salariés à tepms ptearil est oitrglbiaeonemt écrit ; il mitnnneoe naomnmett :  
? la qtocafiauiiln du salarié ;  
? les éléments de la rémunération ;  
? la durée hbedrodmiaae ou mnelusele du taaivrl ;  
? suaf eeoxpicnts prévues par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, la répartition de la durée du tvaairl enrte les jruos de la

seinmae ou les sienmaes du mios ;  
? les cas dnas llueqses une mtidafoociin éventuelle de cttee répartition puet intervenir, mnnyoat un préavis d'une durée mnuiimm de 7 jrous ouvrés, asnii que la nrutae de cttee modaiiticofn ;  
? les modalités sloen lseqeleuls les hreriaos de tiraval puor cahque journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ;  
? les limteis dnas leulqesles peuevt être aieolmpccs des heuers complémentaires au-delà de la durée de taairvl fixée par le contrat.

#### D. Durée du travail

Conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail, est considéré comme salarié à tpems priatel le salarié dnot la durée du tarvial est inférieure à cllee d'un salarié à tpmes plein, le tmepls pelin cnroedpsaort à la durée légale du taivral (ou son équivalent muesnl ou annuel) ou, si elle lui est inférieure, à la durée du tvarial fixée puor l'entreprise ou l'établissement.

Des heuers complémentaires pvuneet être effectuées au-delà de la durée du taarvil fixée par le contrat, dnas la ltmiie hbedidromaae ou mleunesse du teirs de la durée hmreoaiddbe ou melnuesle prévue dnas le corant calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un acrocd coclletif cnoolu sur le foemnndt de l'article L. 3121-44, et snas que ces heuers aient puor effet de potrer la durée du tarvail almcpoe par un salarié au naevu de la durée légale du tiavarl ou à la durée fixée conventionnellement.

Lorsque, pndneat une période de 12 saimnees (maximum) consécutives ou pdenant 12 saiemens au corus d'une période de 15 smeneais ou sur la période prévue par un arcocd clctieof cclonu sur le femdnnoet de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mseenul de cette durée, l'horaire prévu dnas le contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaft otoipoiosn du salarié en ajonatut à l'horaire antérieurement fixé la différence etnre cet hrairoe et l'horaire moyen réellement effectué.

#### E. Driots du salarié à tmepls partiel

Les salariés employés à tpems ptiaerl bénéficient des dritos ronceuns aux salariés à tepms pieln par la loi, la présente cootinnev et les accdcros citolflecs d'entreprise ou d'établissement suos réserve, en ce qui conecnre les drtois conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une chietovonn ou un arcocd cileltocf de travail.

Les salariés à tepms ptireal qui sounaihett ocuecpr ou rprednree un empoli à tpmes coplent et les salariés à temps cmopelt qui sniatuhet occuepr ou renrrdepe un emlopi à temps petrial dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eopmli reeeavnl de luer catégorie pllinioensfeosre ou d'un epolmi équivalent. L'employeur porte à la csannsncoiae de ces salariés la ltsie des emplois diosnilebps cnpndstooarears par tuot moyen dnnnoat carniete tel que crueorr recommandé aevc accusé de réception ou ltetra rimsee en mians poprres cotrne décharge.

#### Article 9 - Emploi des travailleurs handicapés En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Conformément aux dpisoinsots des aerlicts L. 5211-1 et svtaunis du cdoe du travail, est considérée comme tivealraulr handicapé tutoe prsneno dnot les possibilités d'obtenir ou de coervensr un elpmi snot efetecnmfivet réduites par stue de l'altération d'une ou piuslures focinots physique, sensorielle, mlaente ou psychique. La qualité de tleliaraur handicapé est rneounce conformément à la législation en vigueur.

En atoiplpcian de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail, tuot emoyuplr oancupct au mnios 20 salariés, emploie, dnas la protopiorn mlniaime de 6 % de l'effectif ttaol de ses salariés, à tpems plein ou à temps partiel, des tleuvrals handicapés, mutilés de gurere et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail. D'autres modalités de msie en ?uvre de cttee olbtogian snot fixées par le cdoe du travail.

#### Article 10 - Non-discrimination En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les eoymelurps de la poerfsosin s'engagent à rescepetr les dsntpiiosis du cdoe du tvraail (art. L. 1131-1 et suivants) et du cdoe pénal (art. 225-1 et suivants) sur la non-discrimination, nmmoatnet en matière de recreneutmt ou de licenciemment.

Conformément à la législation en vigueur, il y a égalité de tneimterat et de rémunération ertne les salariés étrangers et français.

Il est rappelé qu'un aroccd sur l'égalité ploloenisrfse homme/femme a été clncou dnas la bhrcane le 11 mras 2010.

## Contrat de travail

Article 12 - Recrutement  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les eeprmuylos snot tuens de friae connaître dnas tuos les cas lures briesos de pennserol à Pôle emploi. Ils se réservent cnpedanet le doirt de ruiroecr à ttuoé époque à un reretcmnuet direct.

Lors de son recrutement, cuahqe salarié recrvea nctitafioon écrite de son emploi, de sa classification, de son coefficient, de son salaire, de sa durée du travial et de son leiu de travail.

Conformément aux dposiisots de l'article L. 2262-5 du cdoe du travail, un eilamxepre à juor de tuote citononven ou aoccrd apiclblpae dnas l'entreprise est tneu à la dsoitsiion du peennosrl dnas cuhqaes établissement.

Conformément aux dionptsiisos de l'article R. 2262-3 du cdoe du travail, un aivs cortnaompt l'intitulé des cnvveoitnos et des arcocds alpiapbcls dnas l'établissement et précisant où ils snot tuens à la dsiotisipon des salariés sur le leiu de tavairl ansii que les modalités luer ptenraemtt de les cnoltsuer pndneat luer tmepls de présence, est affiché aux eeamelctnmmps réservés aux ccmiaoumtons destinées au personnel.

Un exprmeilae de tuote cnvonoietn ou aocrd aacllppbie dnas l'entreprise et des mseis à juor y afférentes dvera être rimes à cuahqe représentant du proeesnl élu ou désigné.

Tout salarié non affecté sur un poste à ruisqe frea l'objet d'une vstie d'information et de prévention réalisée par un mrmebe de l'équipe pladiiirlpncsie en santé dnas les coiodtnns prévues aux altrics R. 4624-10 et svnatius du cdoe du travail.

Tout tlveaurailr affecté à un poste présentant des rusieqs priitulcaers puor sa santé ou sa sécurité ou celels de ses collègues ou des teris évoluant dnas l'environnement immédiat de tviaarl bénéficiera d'un eexman médical d'aptitude qui se sitsbutue à la vitise d'information et de prévention susvisée.

Article 13 - Période d'essai et renouvellement  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Le crtoant de triaval puet prévoir une période d'essai fixée au mmiauxm comme siut :

- ? employés/ouvriers : 1 mios ;
- ? aengts de maîtrise : 2 mios ;
- ? crdaes : 3 mois.

Le crtano de tivaarl puet prévoir que la période d'essai pruora être renouvelée une fios sloen les durées stievunas :

- ? employés/ouvriers : 1 mios ;
- ? angtes de maîtrise : 2 mios ;
- ? cderas : 3 mois.

Le renlnevoelumet ne se présume pas, et diot oelamgrtboeiint fiare l'objet d'un aivs écrit notifié à l'autre ptriae au puls trad :

- ? 7 juros aanvt l'expiration de la période d'essai itianlie de 1 mios ;
- ? 15 juros aanvt l'expiration de la période d'essai ilniate de 2 mios ;
- ? 3 smeiaens anavt l'expiration de la période d'essai iliantie de 3 mois.

La naoctfiiiton puet être fiate par tuot myoen dnnanot dtae ctierane tel que crieour recommandé aevc accusé de réception ou lttere rmsiee en mains ppores ctorne décharge, et le délai est

calculé à ceoptmr de l'envoi ou de la resime en mian prorpe de l'avis écrit par l'employeur.

Le salarié dvrea avior accepté expressément le relvmoenennuelt aavnt que celui-ci ne siot mis en ?uvre.

En cas de rtpure de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dsstoniopios légales en vigueur. Il est rappelé que la période d'essai, rnleuvnneelot inclus, ne puet pas être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance.

#### Article 14 - Rupture du contrat individuel *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Lorsqu'un eggmaenent est cclonu puor une durée indéterminée, il puet y être mis fin par l'une ou l'autre des petairs ou d'un cmmoun accord, dnas le rescept des règles fixées par la présente cvnieootnn et la législation en vgueur sur la rurputre du ctranot de tivaral (art. L. 1231-1 et saivtnus du cdoe du travail).

Sauf en cas de ftaue lurdoe ou grave, et suos réserve de l'appréciation siuenravoe des tribunaux, le dirot de rrtupue unilatérale ne puet être exercé que manennoyt un préavis de :

##### A. En cas de licenciement

? puor les oievurs et employés :

? 2 seeminas puor une ancienneté de mnois de 6 mios ;

? 1 mios puor une ancienneté de 6 mios à mions de 2 ans ;

? 2 mios puor une ancienneté de 2 ans ou puls ;

? puor les ategs de maîtrise :

? 1 mios puor une ancienneté de mnios de 6 mios ;

? 2 mios puor une ancienneté de puls de 6 mios ;

? puor les cdreas : 3 mois.

##### B. En cas de démission

? puor les oriveurs et employés :

? 2 saineems puor une ancienneté de moins de 6 mios ;

? 1 mios puor une ancienneté de puls de 6 mios ;

? puor les ategns de maîtrise :

? 1 mios puor une ancienneté de moins de 6 mios ;

? 2 mios puor une ancienneté de puls de 6 mios ;

? puor les crades : 3 mois.

Sauf arccod des parties, la période de congés payés ne se conofnd pas aevc la période de préavis.

#### Article 15 - Procédure de licenciement *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Toutes procédures de lceenncieimt devonrt se fraie seoln les dpoitiosiss des arctleis L. 1232-1 et svutnais et L. 1233-1 et sniavuts du cdoe du travail.

#### Article 16 - Modification du lieu de travail *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Les ouvriers, employés, atnegr de maîtrise ou cadre, déplacés momentanément ou définitivement, ponecevrer des faris de déplacement dnittcsis du salaire, sur justification.

Le cemngehat de leiu de travail, suaaf dsoiionspits ctultneocelars le prévoyant, iqpaunimlt un cennmaghet de résidence qui n'est pas accepté par l'ouvrier, employé, agnet de maîtrise ou cadre, est considéré cmmoe lieccenimnet et réglé cmome tel.

En cas de cgmenaneht de leiu de travail, les frias de déménagement et de vaoyge de l'intéressé, du cijnonot et de ses efants à crhage srenot remboursés par l'employeur sur justification.

(1) L'article 16 est étendu suos réserve du rpsceet des pipcrenis jteineusrdeupils établi par la Cuor de csistoan cnnaocnert le cnaheenmgt du leiu de travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

#### Article 17 - Circonstances économiques *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Dans le cas où les ctcnnircsoaes économiques iienapresomt à l'employeur d'envisager un rseeatinnsemt d'activité, la doeirtns csleournta le comité scaoil et économique, s'il en etxise dnas l'entreprise, si elle pojettre de prrdene des mrseeus particulières à cet égard.

S'il diot être procédé en dneerir roersst à des lenciectmneis économiques, l'ordre des liieenntmccs puor cauhe catégorie pslflnoroesiee srea déterminé en tneant ctmope à la fios des caerghs de famille, en piaicertlur clées des patenrs isolés ; de la siotitan des salariés qui présentent des caractéristiques siloaecs rnatnet luer réinsertion psfeinoorlnese particulièrement difficile, nmmtanet clele des prosnenes handicapées et des salariés âgés ; des qualités penefersnioloss et de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié aaynt fiat l'objet d'un lccneeineimt économique cseevrnora pnaendt 1 an, à ctpemor de la dtae de rtupre de son ctnraot et s'il en fiat la dandeme au crouss de ce même délai, la priorité de réembauchage sur tuot emploi devneu dboniilspe dnas l'entreprise et cpibtomiae aevc sa qtlaoauicifn ou une nveoull glauaoiticin qu'il aruiat aqiscue suos réserve d'en avior informé l'employeur.

La procédure de leieenccnimt srea fiate conformément aux aclirets L. 1233-1 et stvnais du cdoe du travail.

Toutefois, et conformément à l'accord notainal ioieenesrrsnnotfl du 10 février 1969 modifié et aux dpsosntoiiis du cdoe du taviar sur le Inceicnemt puor moif économique, avant de pnerdre la décision de procéder à un ou des licenciement(s) économique(s), l'employeur dvera étudier les possibilités de réduction du tpmes de travail, pasagse à tpmes paitrel ou toute autre possibilité de nrutae à petrrteme au(x) salariés de ceevsonr son/leur emplois.

En outre, en cas de lcnemiicenet cectliolf d'ordre économique porntat sur puls de 10 salariés, la cosismimon pritiaare de l'emploi compétente (CPNE-FP) diot être siiase conformément à l'accord nintaaol irsposonniifeetrnel susvisé.

#### Article 18 - Heures pour recherche d'emploi *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Pendant la durée du préavis, même en cas de démission, les ouvriers, employés, aengts de maîtrise ou cadres, snot autorisés à s'absenter 2 heerus par juor ouvré puor cechrher du travail.

Ces acnsebes srneot fixées aaeinenvetmlrt 1 juor au gré de l'employeur, 1 juor au gré du salarié et ne doeonrnt leiu à auncue réduction de salaire.

D'un cmuomn accord, les hreues susvisées pounorr être groupées.

#### Article 19 - Inobservation du délai de préavis *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Dans le cas d'inobservation du délai de préavis par l'employeur cmmoe par l'ouvrier, employé, anget de maîtrise ou cadre, la paitre qui n'observera pas ce préavis dvera à l'autre, suos réserve de l'appréciation srveaonie des tribunaux, une indemnité égale à la rémunération cnserrpaodnt à la durée du préavis rnseatt à courir, et des dmmgeoas et intérêts sloen le préjudice subi.

#### Article 20 - Sanctions *En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Les obervasonts velaebrs ne snot pas susmoeis à la procédure prévue aux aeilcts L. 1332-1 et svintutas du cdoe du travail. Toutes les sainctots snerot ssmioeus à la procédure prévue aux actleirs L. 1332-1 et sintvus du cdoe du traival et, en cas de leenmincict disciplinaire, également aux arecits L. 1232-2 et snvautis du cdoe du travail.

#### Article 21 - Dérrogations à l'exécution du préavis





L'employeur s'efforcera d'avoir recours à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou à l'intérim pour assurer le remplacement du salarié malade.

Toutefois, dans le cas où les absences causées dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié en raison de sa maladie soient le remplacement définitif de l'intéressé, celui-ci bénéficierait d'une priorité de recouvrement dans sa catégorie d'emploi pendant 1 an après sa guérison (dont il pourra être justifié de la date), sous réserve qu'il se présente en ce sens auprès de l'employeur.

La suivante de l'obligation du recensement définitif sera fixée aux intéressés par l'entreprise recommandée avec accusé de réception, au plus tard 4 mois après le début de l'arrêt de travail pour les salariés ayant au moins 1 an de présence et 6 mois après le début de l'arrêt de travail pour les salariés ayant plus de 3 ans de présence.

Ces dispositions s'entendent sous réserve de l'application des articles L. 1232-1 et suivants du code du travail relatifs à la rupture des contrats de travail.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat de travail du salarié victime d'un accident de trajet (autre qu'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle pour laquelle il est fixé par la loi dans les conditions légales (article L. 1226-9 et suivants du code du travail).

Les dispositions ci-dessous relatives à l'indemnité maladie sont applicables en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet. Toutefois, l'indemnité prévue sera versée à partir du 1er jour de l'arrêt de travail.

Si un salarié est malade pendant plus de deux mois dans une année civile, la durée totale des périodes indemnisées ne pourra excéder au maximum de cette même année la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Pour une même interruption de travail, la durée totale de l'indemnisation ne pourra dépasser la durée à laquelle l'ancienneté lui donne droit.

#### Indemnités maladie

En cas de maladie constatée par un chirurgien médical et contre-visite si il y a lieu, les médecins et employés bénéficieront lorsqu'ils sont remplacés par des personnes journalières au titre des assurances sociales et éventuellement de tout autre régime d'assurance ou facultatif dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'ils reçoivent, à compter du quatrième jour :

? après 1 an de présence :

?? pendant 1 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 66 % de leur rémunération ;

? après 5 ans de présence :

?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 20 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;

? après 8 ans de présence :

?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 66 % de leur rémunération ;

? après 10 ans de présence :

?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 2 mois : 75 % de leur rémunération ;

? après 20 ans de présence :

?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 10 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 50 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 20 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 25 ans de présence :

?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 20 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 40 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 40 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 31 ans de présence :

? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 40 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 33 ans de présence :

?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 60 jours suivants : 66 % de leur rémunération.

Pour les indemnités mildares des agents de maîtrise et des cadres, il convient de se reporter aux articles 4 des annexes III et IV.

Article 39 - Maternité. – Paternité. – Congé parental. – Absences pour enfant malade. – Adoption

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Un congé de 16 à 46 semaines consécutives selon les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants du code du travail sera accordé aux salariées en état de grossesse ; ce congé pourra être prolongé d'une durée maximum de 6 semaines conformément aux dispositions de l'article L. 1225-21 du code du travail. Les salariées ayant au moins 12 mois de présence bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale de façon à ce qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé maternité.(1)

Conformément aux dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant ensemble avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.(2)

Les droits au congé parentel sont réglés selon les lois et règlements en vigueur.

Il pourra être accordé à tout salarié, sur présentation d'un certificat médical, des congés sans traitement pour soigner un enfant malade dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Le congé maternité n'entre pas en compte pour le droit aux indemnités maladie prévues à l'article 38 de la présente convention en ce qui concerne les salariés et employés, à l'article 4 de l'annexe III en ce qui concerne les agents de maîtrise et à l'article 4 de l'annexe IV en ce qui concerne les cadres. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés payés.

Les dispositions relatives à l'adoption sont régies conformément aux dispositions des articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

(1) Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

(2) Le second alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 modifié et L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 40 - Jours fériés  
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

En plus du 1er Mai, ouvrable également en chômage, les jours fériés légaux prévus par l'article L. 3133-1 du code du travail, à savoir :

- ? le 1er janvier ;
- ? le lundi de Pâques ;
- ? le 8 Mai ;
- ? l'Ascension ;
- ? le lundi de Pentecôte ;
- ? le 14 juillet ;
- ? l'Assomption ;
- ? la Toussaint ;
- ? le 11 Novembre ;
- ? le 25 décembre,

lorsqu'ils sont chômés, n'entraîneront aucune réduction de la

rémunération, touets pemirs comprises.

Les salariés tlanilraavt 1 juor férié, artue que le 1er Mai oialtrienomebgd chômé, aunrot diort en puls de luer rémunération msluenlee à 1 juor de rpeos compensateur.

Si les nécessités du siecrve ne pertetnmet pas d'accorder ce reops compensateur, ils rocevrant une indemnité égale à la rémunération afférente aiutd juor férié, siot  $7/[35 \times (52/12)]$ e du slraaie mensuel.

Le cas du 1er Mai est réglé conformément aux ditoisoisnps légales.

Pour l'application des dsiiionstpos ci-dessus, le juor de repos coetauenspmr n'entraînera auucne réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

L'apurement des dtiros résultant puor les intérêssés des diitnoiposss qui précèdent derva ivrnrieter au puls trad le dereinr juor du tmeirsre civil sauvint cleui au cruos dquel se pacle le juor férié considéré.

**Article 41 - Avantages acquis**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

La présente cieovntonn ne puet être en auucn cas la csuae de rceosrintits aux avagteans acquis, à trite iudenidivl ou collectif.

Dans ce même esprit, les caeluss de la présente cvoientenon remcornelpat les cesauls cdasreonteonrps des cnrtotas de totue nuatre etasixnts cqhaue fios que celles-ci sonert mions atgeneuaavss puor les ouvriers, employés, atnges de maîtrise ou cadres.

**Article 42 - Modalités de suivi et clause de rendez-vous**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Le sviui et l'interprétation de l'accord snot confiés à la CPPNI.

Les peatris cevnnoenint de se réunir tuos les 3 ans puor apprécier l'opportunité d'une éventuelle évolution du cnetonu de la présente conetonvin cvetcllioie nationale. Ce rendez-vous ne cosientura tuoiofes pas en tnat que tel l'engagement d'une procédure de révision.

### **Annexe III Agents de maîtrise**

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Le présent accord règle les rotrpaps entre, d'une part, les eluormyeps et, d'autre part, les atengs de maîtrise, tles que définis à l'annexe I, des eistenreprs d'optique-lunetterie de détail raevnlet de l'article 1er de la présente convention.

**Article 2 - Durée, dénonciation, révision**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

La présente aennxe est cnlcoue puor la même durée et dnas les mêmes cnoitdons que ceells fixées à l'article 2 de la présente convention.

**Article 3 - Congés payés**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

La durée des congés payés des antges de maîtrise est fixée snavuit les mêmes diiispsoons que celels prévues puor les employés et oirervus par l'article 35 de la présente convention.

**Article 4 - Congés de maladie**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, accuune ntioioaictn de l'obligation du rmnecalmeep définitif ne pourra être ftiae à un anegt de maîtrise mdlaae anayt 1 année de

présence dnas l'entreprise, anvat une période de 6 mios fniasat stuite à son arrêt de travail. Dnas ce cadre, les arrêts de tariavl séparés par une reprsie d'activité inférieure à 1 mios pveenut être cumulés.

Les périodes d'indemnisation prévues à l'article 38 snot portées aux durées ci-après :

? après 1 an de présence :  
?? pannedt 1 mios : 100 % de luer rémunération ;  
?? pndneat 1 demi-mois : 75 % de luer rémunération ;  
?? peanndt 1 demi-mois : 66 % de luer rémunération ;

? après 5 ans de présence :  
?? paendnt 2 mios : 100 % de luer rémunération ;  
?? pdeannt 1 demi-mois : 75 % de luer rémunération ;  
?? padennt 1 demi-mois : 66 % de luer rémunération ;

? après 10 ans de présence :  
?? pnanedt 2 mios : 100 % de luer rémunération ;  
?? pnenadt 2 mios : 75 % de luer rémunération ;  
?? pndneat 1 mios : 66 % de luer rémunération ;

? après 20 ans de présence :  
?? pnednat 70 jrous : 100 % de luer rémunération ;  
?? paednnt les 60 jorus snuivas : 75 % de luer rémunération ;  
?? padnent les 30 jorus sinuvas : 66 % de luer rémunération ;

? après 25 ans de présence :  
?? pednnat 80 juros : 100 % de luer rémunération ;  
?? penadnt les 60 jruos suintvas : 75 % de luer rémunération ;  
?? pdennat les 30 jorus stinvaus : 66 % de luer rémunération ;

? après 31 ans de présence :  
?? pnenadt 80 jorus : 100 % de luer rémunération ;  
?? penndat les 60 jruos suintvas : 90 % de luer rémunération ;  
?? penandt les 50 jorus stavnuis : 75 % de luer rémunération ;  
?? pnnedat les 30 jorus svatnuis : 66 % de luer rémunération ;

? après 33 ans de présence :  
?? panendt 90 juros : 100 % de luer rémunération ;  
?? pnantedt les 60 jours siatvuns : 75 % de luer rémunération ;  
?? pendant les 30 jours stauivns : 66 % de luer rémunération.

**Article 5 - Indemnité de licenciement**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Par dérogation à l'article 23 de la présente convention, tuot aengt de maîtrise licencié, puor un mitof aurtre qu'une futae gavre ou lourde, reçoit :

a) À pratiir de 8 mios d'ancienneté intronriempue dnas l'entreprise, une indemnité de leneeicinmct calculée sur la bsae du siaalre burt moyen des 3 deenirs mios ou des 12 drirnees mios svianut le cclaul le puls forvbaae au salari, siot 1/4 de mios par année de scrieve dnas l'entreprise.

b) Au-delà de 10 années d'ancienneté iuptnirenmore dnas l'entreprise, une indemnité de lcmeinineect calculée sur la bsae du sralaie burt moyen des 3 derrines mios ou des 12 deeirrs mios sviant le ccalul le puls frbaavole au salari ? ce dnreeir étant au mions égal au sriaale mnuiimm fixé par la présente cnvieotnon ? égale à 1/3 de mios par année de scivere dnas l'entreprise.

c) Puor les atnges de maîtrise dnot l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se cuclale cmome ci-dessus puor l'ancienneté ciprmose ernte 1 et 20 ans, et à roasin d'une indemnité calculée sur la bsae du slaarie burt meyon des 3 deiernrs mios ou des 12 deirrens mios sianut le caclul le puls foavabre au salari ? ce denirer étant au minos égal au sraillae miinumm fixé par la présente cotvinenon ? égale à 40 % de mios par année de présence puor l'ancienneté au-delà de la 20e année.

Il est expressément précisé :

Le sralaie burt myeon pirs cmmoe bsae puor le ccalul srea au mions égal au sialare minuimm de la catégorie déterminée par l'accord des sialraes en viugeur au menmot du licenciement.

L'indemnité ne puet être supérieure à treize fios ce saalire mseenul moyen.

Toutefois, si l'entreprise se trouve au-delà de l'obligation de licencier dans le cadre d'une procédure de licenciement complémentaire pour motif économique, et sauf en cas de sauvegarde, de réservation ou de litige judiciaire, le plafond de l'indemnité sera ramené à huit fois la valeur normale dans la mesure où cette réduction puisse avoir effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité de licenciement déterminée au présent article ne peut se cumuler avec l'indemnité légale de licenciement.

**Article 6 - Départ ou mise à la retraite**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

L'agent de maîtrise peut faire valoir ses droits à la retraite à partir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale, ou au plus tard à partir de l'âge mentionné aux articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale, sauf réserve de remplir les conditions posées par ces articles.

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail de l'agent de maîtrise, dans le cadre d'une mesure à la retraite, à tout moment à partir de l'âge de 70 ans, à condition d'en prévenir celui-ci six mois à l'avance et de verser des indemnités de rupture dont le montant et les modalités de calcul sont ceux prévus ci-dessous en cas de départ à la retraite, sauf pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

L'agent de maîtrise prétend sa retraite de sa propre initiative et revient une attestation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

? plus de 5 ans : 1 mois du salaire mensuel brut ;  
? plus de 10 ans : 2 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 15 ans : 3 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 20 ans : 4 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 30 ans : 5 mois et demi du salaire mensuel brut,  
calculé selon les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

Les indemnités prévues à l'article 5 de la présente annexe et celles prévues au présent article 6 ne peuvent pas être cumulables.

**Article 7 - Avantages acquis**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Les avantages prévus à la présente annexe ne pourront en aucun cas être la cause de réduction d'avantages acquis à la date de sa signature.

## Annexe IV Cadres

**Article 1er - Champ d'application**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Le présent accord règle les rapports entre, d'une part, les employés et, d'autre part, les cadres, tels que définis à l'annexe I, des entreprises d'optique-lunetterie de détail relevant de l'article 1er de la présente convention.

**Article 2 - Durée, dénonciation, révision**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

La présente annexe est conclue pour la même durée et dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 2 de la présente convention.

**Article 3 - Congés payés**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

La durée des congés payés des cadres est fixée suivant les mêmes dispositions que celles prévues pour les employés et ouvriers, par l'article 35 de la présente convention.

**Article 4 - Congés de maladie**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Par dérogation à l'article 38 de la présente convention, aucune

exception de l'obligation du renouvellement définitif ne pourra être faite à un cadre malade ayant 1 année de présence dans l'entreprise, au cours de laquelle il a été absent à son arrêt de travail. Dans ce cas, les arrêts de travail séparés par une période d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

Les périodes d'indemnisation prévues à l'article 38 de la présente convention sont portées aux durées ci-après :

? après 1 an de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;

? après 5 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 2 mois : 75 % de leur rémunération ;

? après 10 ans de présence :  
?? pendant 3 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 2 mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 mois : 50 % de leur rémunération ;

? après 28 ans de présence :  
?? pendant 3 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 2 mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 mois : 66 % de leur rémunération.

**Article 5 - Indemnité de licenciement**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Par dérogation à l'article 23 de la présente convention, tout cadre licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, reçoit :

a) À partir de 8 mois d'ancienneté depuis le début de l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, soit 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.

b) Au-delà de 10 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention, égale à 1/3 de mois par année de service dans l'entreprise.

c) Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté compris entre 1 et 15 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention, égale à 40 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 15e année.

d) Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre 1 et 20 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié, ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présence pour l'ancienneté au-delà de la 20e année.

Il est expressément précisé :

Le salaire brut moyen pris comme base pour le calcul sera au moins égal au salaire minimum de la catégorie déterminée par l'accord des salariés en vigueur au moment du licenciement.

L'indemnité ne peut être supérieure à treize fois le salaire minimum moyen.

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de licencier dans le cadre d'une procédure de licenciement complémentaire pour motif économique, et sauf en cas de sauvegarde, de réservation ou de litige judiciaire, le plafond de l'indemnité sera ramené à dix fois la valeur normale dans la mesure où cette réduction puisse avoir effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité déterminée au cours de la présente convention

présent atrcile ne puet se cmuelur aevc l'indemnité légale de licenciemment.

**Article 6 - Départ ou mise à la retraite**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Le cdare puet farie vilaor ses drotis à la ratteire à ptirar de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à ptair de l'âge mentionné aux aitrecls L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du cdoe de la sécurité sociale, suos résérve de rimelepr les cinidnotos posées par ces articles.

L'employeur puet metrte fin au ctiraot de tvaiarl du cadre, via une msie à la retraite, à tuot memont à patrir de l'âge de 70 ans, à ciidotnn d'en prévenir celui-ci 6 mios à l'avance et de vsreer des indemnités de ruurte dnot le mnontat et les modalités de cclaul snot égaux à cuex prévus ci-dessous en cas de départ à la retraite, snas puoivor être inférieures aux indemnités de lcmeccneit prévues à l'article R. 1234-2 du cdoe du travail.

Le cadre pennrat sa rriaette de sa prrpoe iaitvinite reevra une atoillacon de fin de carrière en fintocon de son ancienneté dnas l'entreprise de :

- ? puls de 5 ans : 1 mios et dmei du salriae menuSEL burt ;
- ? puls de 10 ans : 3 mios et dmei du slaarie msuenel burt ;
- ? puls de 15 ans : 4 mios et dmei du srailae musenel burt ;
- ? puls de 20 ans : 5 mios et dmei du sralaie meesnul burt ;
- ? puls de 30 ans : 6 mios et dmei du sliraae menuesl brut, calculé selon les modalités de l'article 5 de la présente annexe.

Les indemnités prévues à l'article 5 de la présente axnnee et celles prévues au présent alctrie 6 ne snot pas cumulables.

**Article 7 - Avantages acquis**  
*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

Les avtnagaes prévus à la présente anxene ne prouront en auucn cas être la cause de réduction d'avantages auciqs à la dtae de sa signature.



# TEXTES ATTACHÉS

## Annexe I : Classification des emplois et des métiers Avenant n° 8 du 7 avril 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNOF,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FS CFDT,

### Article - 1.0Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Les piaatnrs suoicx ont émis la volonté de prnerde en cmpote les mtoiatnus irmpatneots du setuer de l'optique letrreuntie tnat dnas le crade de l'évolution des pfrooneiss de santé, que dnas les moeds de délivrance des putdiors et srveies du secteur.

Ils ont été animés par le shiaut de volasrier le métier d'opticien en tnat que posensonifrel de santé en rlnaappet son rôle carucil auprès de l'ensemble de la population, nmneatomt en risoan de la ftore présence teriatrlroe des eerrtipess de la branche, qui en fnot un aeuctr ibulrtnonaocne dnas la filière de santé visuelle.

Les auerts métiers identifiés dnas la ctfosiciaaisn crnieoutbnt puor chacun d'entre eux au développement des esrnepriets de la branche.

La démarche des painreaers sociaux, dnas la rtfoene de la clftiassiaocn pfolslrennoese de la coennovtin collective, a cherché à tienr cotmpe le puls plbiosse de la pvtspcerie sur tuos les métiers qui comnoespt la branche.

Dans les picirneps qui ont présidé à la rtnfeoe de la classification, tiros ont été mis en égurxee :

? le premeir pnpcirie : mette à dspoiosotin de ttoeus les epeernirs de la branche, nommentat auprès du très grand nmorbe d'entreprises de minos de 11 salariés du secteur, un otuil smplie et falcie d'utilisation puor preemtrte le poeitinesonmt des epilmos et l'évolution pnrlnoloseefsie des salariés de la bhcrae ;

? le secnod prnpiice : aresusr un repère clieoctlf fondamental, poivt de l'identité ponfesoellrnise de branche. Il pemert d'identifier les cteuonns du trvaail et des métiers porpers à la bhanrc plslserfnnoene et de gider les rtaonies de tavrial par la référence à un itsneunmrt unique ;

? le troisième ppcriine : poorsper une méthodologie d'évaluation des pseots et d'évolution des salariés de la branche, au sien de la grille, en rtaoelin aevc les critères d'initiative, d'expertise, et de responsabilité. Celle-ci dieravt miux répondre aux enxegecis d'évolution des carrières en prntetaemt de farie psoeergrsr les salariés au tavrers de la grille. Ctete méthodologie devairt également pmrerette l'entrée et le cnslmseeat de furtus métiers, le cas échéant.

Les priteas cnnionveent qu'un bilan de l'action de la bahrnce en

matière d'égalité peosolisflrene srea réalisé en atoilppcain de la

loi du 5 sbtpeme 2018 et en pialuecrtir sur les emojipl occupés

par les homems et les fmemes anisi que la peisoogsrrn de

carrière des heomms et des femmes sur la girlle de classification.

Il est rappelé que les cicsasionaftlis snot de primauté impérative

sur les ardoocs d'entreprises.

Par exception, un aorcccd d'entreprise puet s'appliquer s'il

cenniott des dotionsiips au moins équivalentes (art. L. 2253-1

modifié du cdoe du travail), mias il ne puet en acuun cas être

inférieur à l'accord de branche.

### Article - 2.0Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Le chmap d'application de la cviooetnnn coivllecte est modifié cmome siut :

« La présente cnioovtenn et ses aenexns règlent le rrppao etnre eremouypls et salariés des esrrinpets dnot l'activité pincipiale est le mtanoge et la délivrance de produits, de srcevies et/ou de ptiarotens de santé d'optique médicale et d'optique lntrieute de détail régis nmanotmet suos le cdoe NAF 47.78A et/ou dnot l'activité vsie à ppoesror des putirdos et/ou prntoeatsis de santé liés nmontmaet à un tlorube sensoriel. »

### Article - 3.0Portée, date d'application et modalités de révision ou de dénonciation de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Les diotpionisss du présent anevnat aunnelnt et rcenempalt l'article 1er et l'annexe I de la cenotinvon collective.

Le présent anaenvt est conclu puor une durée indéterminée.

Le présent aeavnnt est établi en sfsiammemuft d'exemplaires puor qu'un originail siot notifié, conformément aux diopotsnsiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuqhae osinoigtaran représentative à l'issue du délai de sginuatre fixé du madri 12 avril 2022 au mardi 26 avril 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à cpmotor de la dtae la puls trdivae de réception nftnaiot cet avenant, il srea déposé, par la ptiae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voeirsn sur piepar signée des ptiaers et une visreon sur suroppt électronique, auprès des seicevrs cnraeutx du ministère du travail.

Les priaets santrgaelis snot cuneonevs de dmedeanr l'extension du présent aenanvt simultanément à son dépôt.

À cpmotor de la plctubaion au Jonraul oecfil de l'arrêté d'extension du présent avenant, les eeprientrss de la bhncrae aonrut 1 an puor mrtete en ?uvre la nlevoue classification.

*Le présent anvaent proura être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des prieits saigenitars soeln les règles en vigueur.(1)*

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcspeet des dpoiiiossts de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 30 mai 2023 - art. 1)

### Article - 4.0Objet

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Le présent ananevt a notammnet puor ojet d'instituer en fvauer du psnerneol de la bahrne oqiuite lunetterie, un nouaevu système de classification, cplabae d'opérer le cseelnmsat des elmopis et des métiers au fur et à mserue de lrues évolutions ou de l'émergence de nuuaovex métiers.

# Article - 5. Structure de la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

La nveolule casitalcisiofn crptmooe 16 neviaux au total, répartis au sien de duex filières, en fitoncon du stautt : ouvrier/employé, technicien/agent de maîtrise, cardé :

- ? 6 nuaveix puor les elmpios d'ouvriers/employés (un suel puor la filière « psnrnefsleioos de santé ») ;
- ? 4 neuiavx puor les emlpols de techniciens/agents de maîtrise ;
- ? 6 naevieux puor les elompis de craeds dnot 1 neaviu puor les eploims de cdare supérieur ou de crdae dirigeant.

Le pieoneimntson des emlipos s'effectue au tarvres de duex filières cohérentes : « pfelinonrssoes de santé » et « ceurrtbllaoas de la bcrhnae ouiptqe lituteerne ».

Il s'établit en ftoicnon de trios critères « Iittviaine », « Eepxtsrie » et « Responsabilité » qui snot définis ci-après.

Les eimlops repères snot décrits soeln ces toris critères.

Il aepnariptt aux erpiersents puor leueelqls d'autres empilos eisetxt d'en etcffueer l'analyse et le pmniotonnset seoln ces trios critères en cohérence aevc les empilos repères et les critères de pagsase aux nuaiexv « aengt de maîtrise » et « carte ».

Le pagasse d'un suttat à un ature se caractérise lui-même seoln les trios critères définis ci-dessous, que ce siot :

- ? psgaase au stautt technicien/agent de maîtrise ;
- ? passge au sutatt cadre.

## 5.1.?Définition des critères

### Initiative

Ce critère mrsuee la ldttiaue d'action laissée au clratoelobuar dnas la coutinde de ses activités au-delà des peorsuscés définis, son naeviu d'initiative puor firae évoluter la manière de réaliser son activité et d'atteindre ses objectifs, s'il y a lieu.

Elle puet se tudrirae en tmeres de nevau de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est diecrt lorsqu'il est très menaeairjtmort assuré par le supérieur hiérarchique direct, et non pas par une multiplicité d'intervenants.

Les innittcsours décrivent en détail ttuoies les opérations à réaliser puor rlipmer une tâche (instructions de mnogae par exemple).

Des cosgenins snot des itotnscrius particulières à caractère impératif, en général en cas de ruisqe (consignes de sécurité).

Le mdoe opératoire décrit l'ensemble des tâches à réaliser puor riplmer une aciots d'un processus.

Un pssuercoos décrit l'ensemble des anctios puor rpiemr une fonction.

Un ojibctf est le résultat anttedu sur une durée donnée dnas luqeel l'initiative et les monyes snot donnés au caoelrbolatur sur les psuocerss à mttere en ?uvre puor adtitenre les résultats.

### Expertise

Ce critère mursee les compétences tqeiceunhs et opérationnelles. Il fiat référence à la technicité des peiqruats peoleosnfinsels et savoir-faire à maîtriser. Il intègre les censniaoasncs aequisics tuot au Inog de la vie, qu'il s'agisse de fnairomots initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lors qu'elles snot mesis en ?uvre dnas l'emploi et confèrent au salari é une eeicfnifce complémentaire dnas l'exercice de son métier.

### Responsabilité

Ce critère mersue le nveau d'impact des décisions attachées aux activités exercées puor cuaque emploi. La responsabilité et le naveau d'impact fnot référence aux conséquences des décisions

peisrs sur le résultat final. Elels fnot référence aux stnutioais décrites dnas la fhice de poste.

### 5.2.?Définition de l'opticien

L'opticien est un pesofsineronl de santé dnot la moisise consiste à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la viison de tous, ntneaoomm à taervrs la ftrniuuroe d'un équipement d'optique.

Pour ce faire, il mursee et détermine la meilleure acuité vsluilee clpmnboesae en utnailist les pcpriines de la psquhyie de la réfraction et de la pgiyhsoiloe du système visuel, et propose, mesure, réalise, adapte et délivre les aaallpgiepres d'optique aérienne et de contact.

Il cnirutboe à l'éducation du porteur, dispnee les cneolsis d'hygiène et de sécurité sraniate et pcparite à la prévention en santé visuelle.

Le crdae d'exercice du métier est régi par les diisoopitnss de la quatrième partie, trive III, trite VI, chapitre II, du cdoe de la santé publique.

Après 2 ans d'exercice efeitcff du métier, l'opticien diot nécessairement être classé en suttat technicien/agent de maîtrise.

### 5.3.?Évolutions poelisnleornsefs aevc un cngenehmat de statut

Afin de pmrreette la pogossiern des claaobrtureos tuot au Inog de luer vie pfinloseneroe et de fcleteiar la psrie de décision d'un pasagse vres un sattut supérieur, les painarreets scuiaox ont identifié, au sien de cqahue critère, les éléments déterminants dnas la ctdionue du poste, jisftniuat le psaagse vres le sttaut supérieur.

#### Passage vres le stutat technicien/agent de maîtrise

Éléments déterminants	
Initiative	Véritable lituadte d'action sur le coihx des moneys et la msie en ?uvre dnas le cardé des psurcsoes définis
Expertise	Capacité à trrmneaofsr ses caseoniscnnas académiques en expérience prquaite et à délivrer le même naiveu de qualité de ptiastroen dnas un evniermonnen connu ou nouveau ou Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et toaismrsnsin à la deanmde à d'autres
Responsabilité	Prise de décision pamrenett d'assurer la qualité de service, afin de tuot mtetre en ?uvre puor sfatisarie le mliueelr coihx des produits, des svercies dnas le but de stiasarfe le client et Objectifs précis pearttment une murese des résultats

L'encadrement d'un ou pielruuss salariés est un critère ssiaffunt à lui suel puor le pasagse anegt de maîtrise.

#### Passage vres le sauttt cadre

Éléments déterminants	
Initiative	Latitude d'action itcmapant le fnmteononecnit de l'entité et Réalisation d'actions prnatipicat à l'atteinte des résultats dnas le rpsecet des règles budgétaires définies
Expertise	Reconnaissance de l'expertise riltevae : ? à la putrqiae du métier ; ? ou à l'encadrement d'équipe ; ? ou à la gioestn et à l'animation du pniot de vente, du siverce ou du site.

Responsabilité	Prise de décision dans le cadre des fonctions exercées concernant l'organisation de son activité et de celle d'une éventuelle équipe, en vue de la définition et de la réalisation d'objectifs à moyen/long terme
----------------	---

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Les personnes suivantes ont défini des emplois-repères qui contournent les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche, et ont déterminé pour chaque un minimum d'éléments dans la grille.

La grille de classification ci-dessous correspond au plan national des emplois-repères, dans le cadre des deux filières déterminées.

Détermination de la filière d'appartenance des emplois et par rapport à la filière « métiers de santé »

Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « métiers de santé » se fait en référence à la détention d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique en France.

L'obtention du diplôme d'opticien par un salarié de la filière « optique-lunetterie », entraîne le passage à niveau dans la filière « métiers de santé ». Le salarié devra justifier de sa formation auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les professionnels suivants sont éligibles au niveau de formation dans la filière de la vente des articles de santé (VAE).

6.1. Position des emplois-repères dans la grille par filière

## Article - 6.1 Grille de classification des postes

Filière santé ? Dimension santé								
A	Opticien diplômé 1?/?Professionnel de santé 1 Opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience minimale de moins de deux ans							
B		Opticien diplômé 1?/?Professionnel de santé 1 Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou détenant d'une expérience professionnelle du métier de deux ans						
C		Opticien diplômé 2 / Professionnel de santé 2						
D								
E			Opticien diplômé 3?/?Professionnel de santé 3			Opticien directeur adjoint de magasin		
F								
G				Opticien diplômé 4?/?Professionnel de santé 4			Opticien directeur de magasin 1	
H								
I					Opticien diplômé 5?/?Professionnel de santé 5		Opticien directeur de magasin 2	

Filière clbreooalutars opquie lunetterie

## 6.2. Description des emplois-repères

définis ci-après.

A ?Filière santé

Une trisoaoirsptn srimiiale (domaines de référence et puatieqs avancés, dnas le cardes des dsosipfis de frotimaon qiinatlufas ou diplômants) est à réaliser par les eipertrnses puor les aterus neoespnislorsfs de santé présents le cas échéant à l'effectif

La poosgesirr de l'opticien dnas la glrile de clifcaostiasin s'effectue sloen les critères du purrocas de compétences

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé	O1-A		BTS ou équivalent avec moins de deux ans d'exercice effectif du métier	
Agent de maîtrise	O1-B		CQP ou licence ou deux ans d'exercice effectif du métier	
	O2-C	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directrices adaptées (selon les critères définis dans l'emploi-repère)

	O3-F	Pratique régulière des dnmeaois de référence du métier et de deux piuarqets avancées	Référent sur tuos les dnaeoims de référence du métier présents sur le stie et deux ptquireas avancées
Cadre	O4-G	Pratique régulière de tuos les dnaoimes de référence du métier et pquotaires avancées présents sur le site	Référent sur tuos les dianeoms de référence du métier et puteqrias avancées présents sur le site
	O4-H		
	O5-I		
	O5-J		
Cadre supérieur	K		

### Parcours de compétence des opticiens

#### 1. Dmaienos de référence :

Les diamoens de référence cnorenenc les demoanis svtniaus : Atelier, Emaexn de vue, contactologie.

#### 2. Peatuirqs avancées :

Les periaqtus avancées rurengopet : la réfraction complexe, la cglattniocooe avancée, la basse vision, le svuui de pbclus particuliers, la vsoiin de la psnnoree âgée, la viosin de l'enfant.

Le détail des dinemaos de référence et des parequits avancées est donné à titre indicatif.

#### 1.?Domaines de référence :

##### ? Ateeilr :

Montage d'équipements optiques/lunettes.

Réception/vérification des produits.

Préparation et mongate des verres.

Contrôle de la conformité de l'équipement final.

Service après-vente : réparation et eeetrtinn des lunettes.

Information sur les turaavx réalisés.

##### ? Eemxan de vue :

Réalisation d'examens de vue en fncotoin du bseion de crcoreiton du patient.

Analyse de la psopeciritrn médicale de correction, des antécédents médicaux et du dsoseir patient.

Mise en suoattiin d'usage, tset de la croocetin prtiescre sur des lenteuts d'essai.

Réalisation d'un eemaxn de vue en fotocnин des bnoseis du pitenat ou en cas de rnemeloeneluvt d'ordonnance.

##### ? Cnaitgooolcte :

Livraison et apptsrnriegsae de la manipulation.

Contrôle et siuvi d'un équipement.

Conseil sur les ptuiodrs d'entretien lentilles.

Identification des siugnax d'alertes inatnvit à l'orientation vres un arute proesninoefl de santé.

#### 2.?Pratiques avancées (liste non exhaustive) :

##### Contactologie avancée

Adaptation des lieltnels de ctcnaot (pour tuos teyps de lelnietls et de correction) et contrôle de tolérance, en lein aevc le médecin ophtalmologue.

##### Basse vision

Identification des besinos en foncoito du handicap.

Choix de la souitlon adaptée et nmetnamot du système grossissant.

Apprentissage à l'utilisation.

Travail puailrpnsiildcire aevc d'autres peslenfsnooirs (ophtalmologistes, orthoptistes, ergothérapeutes, psychologues?).

##### Réfraction avancée

Publics peaicrultrs : DMLA, rétinopathie diabétique?

Équipement prismatique.

Évaluation des phories.

Détermination de frelits d'absorption.

##### Vision de la peonnsre âgée

Évaluation des capacités visuelles.

Intégration dnas une équipe pcdriiuprsiallnie de soins.

##### Vision de l'enfant

Test des capacités vlieeuless de l'enfant.

Relation ophtalmologue/pédiatre/orthoptiste/médecine scolaire/PMI.

##### B.?Filière crablruealoos de la bacnhre optique-lunetterie

Cette filière intègre :

? les eplmois du réseau tuqchiene et vetne (atelier et magasin) :

? mutoner ;

? vnedeur ;

? monteur-vendeur ;

? les foocntris sruppot de l'entreprise. Les ftncnoois sopprt intègrent les cinq filières sntvieuas identifiées :

? astidortniam générale, finance, comptabilité et gstoien ;

? achats, ltiquiuse et prcoudtion ;

? marketing, cioemmacrl et cotiaicmonmun ;

? systèmes d'information et dtagil ;

? rerusecsos hnmiueas et fimrootan ;

? ctete filière intègre aussi dnas les employés et agents de maîtrise des finctnoos spuropt les aruets rynoas éventuellement présents dnas le misagan (assistants d'autres poleoenfnrsiss de santé, raoyn photo?).

Les employés, agents de maîtrise et ticnnihcees (AMT) et cdares des « finoontcs spuropt » snot classés en foctnoin du statut par aiatplopcin des critères d'initiative, d'expertise et de responsabilité liés au passgae anegt de maîtrise et au pgsasae cdare dnas luer daminoe d'expertise.

Les cociasfnitailss ci-après ne deovint pas cttiseounr un emmefnenrt dnas l'évolution de l'emploi.

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1 à 1.2	Monteur 1	Application ruegriosue de cnsegrios précises. Cmahp d'initiative limité à un contrôle pnaemrnet des résultats otbneus à pairtr des iiotcurntss données.	Tâches slpemis de mtaonge dnas un cdrae cnnou et prévisible. Solutions fierons par itrnstonuics de la hiérarchie ou procédures et ugsaes reconnus.	Respect des irttocinnuss oarels et écrites fnxait les medos opératoires et ptnrateemt une mresue et une ccotroein immédiate du résultat atteint. Responsable de friunor le tvaairl demandé dnas le reescpt du nevieu de qualité attendu

1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise théorique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de presque toutes les situations. Capacité à utiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits.
1.1 à 1.2	Vendeur 1	Application progressive de connaissances précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats pour obtenir à partir des indicateurs données (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Suivis fournis par les responsables de la hiérarchie ou des procédures et reconnus.	Respect des instructions générales et écrites fixées pour les modes opératoires et permettant une mise en œuvre immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le niveau demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.3 à 1.5	Vendeur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise en technique de vente, commerciale, typologie des clients et fidélisation clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de peau de certains groupes que dans les situations. Capacité à utiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches simples et variées exécutées avec habileté et qui ont un impact sur la fidélisation client. Garant de la qualité du service.
1.3 et 1.4	Monteur-vendeur débutant	Doit faire face aux situations courantes dans l'assistance hiérarchique pour obtenir immédiatement, lorsque cela est nécessaire, les modes opératoires. Néglige complètement ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion d'informations dans un cadre connu et prévisible. Suivi fourni par les responsables de la hiérarchie ou des procédures et reconnus.	Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises. Objectifs précis et à court terme pour atteindre une mise en œuvre des résultats. Responsable de fournir le niveau demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.5 et 1.6	Monteur-vendeur 1	Décide de prendre des décisions dans le cadre d'instructions de travail précises dans les situations où il n'y a pas de procédures ou de moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limitées dans ce qui concerne les modes opératoires. Néglige complètement ses initiatives.	Expertise théorique en montage, maintenance et SAV, qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, commerciale, administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de presque toutes les situations. Capacité à utiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les pratiques avec l'équipe.	Initiatives adaptées à l'égard du produit, des moyens, du contexte jusqu'à leur réalisation. Objectifs précis et à court terme pour atteindre une mise en œuvre des résultats. Garant de la qualité du service.

#### Technicien/agent de maîtrise

Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	Monteur-vendeur 2	À un pouvoir de décision concernant les auctis à amccilpr en mtetnat en ?uvre les menoys tecnuqehis dibineopsls puor réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les medos opératoires. Rned cptmoe de ses ieivtitions à son N + 1.	Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres sujets de tutorat.	Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité commerciale. L'exercice de l'emploi peut influencer le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.
2.4 et 3.1	Directeur adjoint	A un pouvoir de décision concernant les aspects nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini. À partir de détails précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de faciliter à la gestion courante du magasin ou du service dont il a la charge.	Argumentation concernant la vente. Témoignage des clients. Gestion et suivi du point de vente ou du site. Maitrise d'équipe. Connaissance et maîtrise des techniques et des procédures appliquées dans la vente du poste pour l'exécution de sa mission. Capacité à mettre en œuvre les décisions concernant les réglementations sectorielles et du code de la santé dans le cadre de sa mission.	Responsabilité des décisions concernant les aspects professionnels pour influencer les résultats du site et garantir la structure dans son ensemble. Responsabilité exercée conjointement avec son supérieur hiérarchique, qui est directeur de magasin et qui a la responsabilité totale du poste de vente ou du site. Responsable de la bonne application de la politique commerciale sur son poste de vente ou son site, du suivi de la clientèle (fidélisation, litiges) dans l'intérêt du client et du magasin. Rôle principal de l'atteinte des objectifs, du développement du magasin ou de son succès et du développement de ses éventuels collaborateurs.

Cadres				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.2 et 3.3	Directeur de magasin 1	À un pouvoir de décision concernant les aspects nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations importantes pour l'ensemble des collaborateurs. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini.	Argumentation concernant la vente. Témoignage des clients. Gestion et suivi du point de vente ou du site. Maitrise d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Participation à la définition des objectifs et au fonctionnement de l'activité de son entité. Responsabilité des initiatives et décisions pris et du développement des compétences des collaborateurs. Responsable de la bonne application et/ou de la politique commerciale de l'entreprise dans son secteur ou sur le périmètre de son site. Rôle principal de la définition et de l'atteinte des objectifs et du développement de son magasin. Rôle principal du développement des compétences de ses collaborateurs.
3.4	Directeur de magasin 2	Prise individuelle des décisions relatives à son magasin et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pour avoir des interactions avec d'autres périphéries de l'entreprise. Le contrôle se passe sur les objectifs donnés.	Qualités d'expert dans le domaine des compétences techniques, vente, salaires et du droit de la sécurité. Capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).	Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou englobant une partie importante de l'entreprise en utilisant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.

3.5	Directeur	Prise ivlidduilene des décisions rnlleavt de son périmètre (géographique ou fonctionnel) et capacité à résoudre des problèmes variés et cepelxmos povnaut aoivr des inoretinacts aevc d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les ofteijbcs donnés.		Responsabilité de l'organisation et de la gitsoen sur l'ensemble de son périmètre. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs puor un dmoaine d'activité lgrae et engxaet une epesixtre importante. Cihox des moenys adéquats et élaboration des plnas d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a des conséquences detreics sur la preaofrmnce de l'activité concernée au sien de l'entreprise.
3.6	Cadre supérieur ou crade dirigeant			

**Emplois-repères des fntcnoois spourpt naeivu employé:** employé des scieervs airaitmoistdnн générale, finance, comptabilité et gteoisn ; achats, lsgiuqitoe et pudroicton ; marketing, commercial, et cmaotnoiimcun ; systèmes d'information et digital, rssuceores haimunes et formation.

Les eomipls rlneavt du collège employé peuvent, puor une

même qualification, être positionnés à différents naivuex solen le degre d'initiative et le nvaieu de responsabilité attribués de même que sloen le nmobre de dnmaoies reeuortvcs par le poste. Pmrai les qnoflctaiuaiss sbcistleupes d'être rencontrées au sien du collège employé fenrugit puor empxele les postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif.

	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1	Application riuuogesre de coinegsns précises. Contrôle panmerent des résultats.	Gestion de tâches spmelis et peu variées dnas un cardé connu et prévisible. Peu de cnaessicnoans tceneqhuis reqisues dnas le métier. Le remeapcelnmt sur le ptsoe ne nécessite pas de qoiiacatiufln preiossfelonle particulière et s'effectue facilement, Ou Nécessite une faomitorn ponvuat aidtrente une saiemne puor la psire de poste, snas qotiaaiucilfn dnas le domaine.	Le ptsoe ne nécessite pas de psiers de décision hromis le cas échéant dnas l'ordre de réalisation des tâches. Responsable de fiunorr le taival demandé dnas le rpeecst du neiavu de qualité attendu. Garant de la qualité de service.
1.2	Champ d'initiative limité arssoti d'un contrôle régulier mias non permanent.		
1.3 à 1.5	Décide de centaeris adtnoaitaps dnas le cardé d'instructions de traival précises. Initiative laissée puor la réalisation des actions, rned copmte de ses initiatives.	Expertise thcneqjue roervcunat siot la multiplicité des tâches simples, siot des tâches complexes, nécessitant des cnaencossnias aoipnpfodres dnas un erinoenmnvent connu ou non. Expertise tnechique nécessitant des caicanesnnos tiquenhces aiuscques siot par une faomortin itniiale siot par l'expérience sur le potse de travail. Nécessite à miimna une qilaifcotuan ponslsnfrieolee dnas la spécialité ou de l'expérience sur un psote de taivalr siramilie ou équivalent.	Responsabilité limitée aux adtpntaaois décidées par le salarié dnas le cdare d'instructions de triaval précises.
1.6		Expertise tuhcnieqe polyvalente, nécessitant des cionnnaessacs afporidoepns dnas un emnnnnieorevt connu ou non. Nécessite à mnmiia une qualaiciiftn pliolernnsefose dnas la spécialité et/ou une lgrae expérience sur un ptose de tiaavr silaimre ou équivalent.	Les tâches ont un iamcpt sur la qualité des mssionis délivrées par le sirvée aevc des conséquences qui peevnut être préjudiciables en cas d'actions non conformes.

**Emplois repères des fotoncnis srpoupt nivaeu tcneiiechn et anegt de maîtrise:** EATM des siercves attasnimidiron générale, finance, comptabilité et gseiotn ; achats, ltogusiqie et podrtcouin ; marketing, commercial, et coonuiactmmin ; systèmes d'information et digital, ruorsecses hinmaeus et formation.

Les epiomls raeelvt du collège anegt de maîtrise peuvent, puor une même qualification, être positionnés à différents neuavx seoln le degré d'initiative et le neaviu de responsabilité attribués de même que soeln le nmrome de dnmeaos rrceetvous par le poste. Prmai les qtioalauniucs stbeueislcps d'être rencontrées au sien du collège anegt de maîtrise figurent puor emelpxe le ptsoe de cehf d'équipe logistique, goitreinsane trésorerie?

	Initiative	Expertise	Responsabilité
--	------------	-----------	----------------

2.1 à 2.3	À un pouvoir de décision concernant les actions à accompagner en matière d'ouverture des marchés publics pour réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses interventions à son N + 1. Peut encadrer une équipe. L'encadrement d'une petite équipe inclut la gestion de la maîtrise.	Maîtrise de compétences techniques nécessaires liées à l'activité de son service. Transmission de savoir-faire sur le poste de travail. Le recouvrement sur le poste nécessite à minima une qualification dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Organisation de son travail et ou de son service, dans les limites fixées par son responsable. Impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du secteur en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation. Capacité de décision et d'initiatives, en vue d'atteindre les objectifs.
2.4	Pouvoir de décision concernant les actions à accomplir, les modes opératoires à mettre en œuvre et l'organisation d'une activité ou d'un service dans le respect du budget et des délais fixés par son responsable.		Possibilité de soutien complémentaire d'un budget, dans la mesure d'une responsabilité connue avec son supérieur hiérarchique. Capacité d'adaptation en vue de l'amélioration du fonctionnement de son activité et ou service.

**Emplois repères des fonctions support cadres:** cadres des services administratif, logistique, comptable, informatique, commerce, achat, service après-vente, et tout autre service de support.

Les emplois relevant du collège cadre peuvent, pour une même

qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines revêtus par le poste. Parmi les qualités nécessaires situées devant d'être rencontrées au sein du collège cadre figurent pour exemple le poste de responsable régional des ventes, responsable service comptable, responsable service paie?

	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.1 à 3.4	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du degré d'initiative : À un pouvoir de décision concernant les modalités nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du service dont il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini lorsqu'il y en a un. À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs, et les règles de gestion, dont connaît des activités différentes en vue de participer à la gestion commerciale du service ou de l'activité dont il a la charge. Peut encadrer une petite équipe. Rend compte de l'activité de son service.	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du type de connaissances requises et du degré de maîtrise du poste : Connaissances techniques dans sa spécialité. Maîtrise de compétences techniques complexes. En veille permanente sur la mise à jour de ses connaissances et de ses savoir-faire. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire. Transmission de savoir-faire sur le poste de travail. Le poste nécessite à minima une qualification dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du niveau de responsabilités et d'initiative : Responsable de l'organisation de son travail et/ou de son service, intégrant la responsabilité de la gestion d'un budget. Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du secteur en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de service et des délais de réalisation. Capacités d'adaptation et d'anticipation en vue de l'amélioration de son activité et ou service. Responsable de l'atteinte des objectifs de son service lorsqu'il est responsable de service. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs.
3.5	À un pouvoir de décision qui s'étend à l'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de la Direction dont il a la responsabilité dans le cadre des objectifs et du budget défini. Rend compte de l'activité et des résultats de sa Direction	Connaissances techniques dans sa spécialité. Maîtrise de compétences techniques complexes. En veille permanente sur les meilleures pratiques dans sa spécialité.	Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par sa direction, avec des impacts importants sur les résultats de l'entreprise. Responsable de l'atteinte des objectifs de sa direction. Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs.
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant		

## Article - 7. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, et tenant compte de la présence majoritaire d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'optique-lunetterie, le présent accord n'a pas lieu de prévoir des dispositifs

spécifiques pour ces entreprises.

## Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Annexe 1  
Tableau de correspondance de l'ancienne classification

Afin de faciliter la transition vers la nouvelle classification, les partenaires sociaux ont mis en place deux tableaux d'aide pour le suivi et l'évaluation des postes à la date de mise en place de la nouvelle classification.

Toute intégration d'un nouveau poste dans la grille se fera en fonction des critères de la nouvelle grille.

La filière « polynesiane de santé » est conditionnée à la détention à minima d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique et nécessaire d'exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « carabec du secteur optique-lunetterie.

#### Filière professionnelle de santé

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Employé	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (diplôme de niveau III)
Agent de Maîtrise	Opticiens relevant du statut employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier	B	Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou d'un diplôme professionnel de niveau II
	Opticiens relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent ou technicien/AM ? La détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	C	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
		E	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
Cadre	230	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
	240/250	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4/Opticien directeur de magasin 1
	280	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4/Opticien directeur de magasin 1
	300/330	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Opticien directeur de magasin 2
	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Directeur
Cadres supérieurs	380	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

#### Filière contrôleur de la baignoire ouverte lunetterie

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/Employé	100/110	1.1	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions support
	115/130	1.2	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions support
	140	1.3	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur débutant Employé des fonctions support
	150/160/170	1.4	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur débutant Employé des fonctions support
	180	1.5	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur 1 Employé des fonctions support
	190/195	1.6	Monteur-vendeur 1 Employé des fonctions support

Technicien/Agent de maîtrise	200/210	2.1	Rend poslbsie une évolution en conieffecit d'un munetor ou d'un venuedr en anget de maîtrise Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fctinonos support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fniotoncs support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM foionnns support
	220	2.4	Directeur ajiodnt de magasin Technicien/AM fitcnonos support
Cadre	230	3.1	Directeur aondjij de magasin Cadre des fonnottics support
	240/250	3.2	Directeur migaaasn 1 Cadre des fticonnos support
	280	3.3	Directeur mgaaaisn 1 Cadre des fnoitcnos support
	300/330	3.4	Directeur de misaagn 2 Cadre des ftconoins support
	350	3.5	Directeur Cadre des fnticoons support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cdrae dirigeant

## Annexe II : Salaires de la convention collective du 2 juin 1986

## Annexe V de la convention collective du 2 juin 1986

### Régime de retraite complémentaire du personnel non bénéficiaire de la retraite des cadres instituée par la convention du 14 mars 1947

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986*

Les eseittrerpns ciesporms dnas le cmhap d'application de la présente cvtenoinon drevont omeiloeaigbntrt adhérer à un régime de raittree complémentaire, puor le pernesnl non bénéficiaire de la rieatrté des crdeas instituée par la cvonntoein du 14 mras 1947.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986*

Le tuax mimiumm légal des citoitnoass est réparti à raoisn de 60 % à la chgare des employeurs, 40 % à la crgahe des salariés.

Ces coaioitsnts ont puor asstitee la rémunération butre perçue

## Annexe VI : Accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986*

\*Voir salaires\*.

par le salarié.

Le précompte srea effectué sur les paies, en conformité des dpoonitiisss de l'article 1<sup>er</sup>.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986*

Pour l'application de l'article 1<sup>er</sup>, les ptiraes cennennvoit de fraie cihox de l'INIRS (régime UNIRS).

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986*

Les errnisetpes qui, antérieurement à la snrtaique de l'accord du 26 nebmorse 1962, aaurent adhérez à une csiale différente de clele désignée à l'article 3 prounort mtnneaiir ctete adhésion à la coinoitdn :

1° Que l'institution csihoie siot affiliée à l'UNIRS ou à l'ARRCO ;

2° Qu'elle gstsraaie des agneavats équivalents.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986*

Les lgiteis raeitlfs à l'application du présent acorcd srneot simous à la comsisiomn praaitle prévue à l'article 3 des ditoisnosips générales de la présente convention.

## **l'emploi et de la formation professionnelle**

Signataires	
Patrons signataires	Union des opticiens-France (UDO-France) 45, rue de Lancry, 75010 Paris.
Syndicats signataires	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (TECTAM) CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris ; Confédération française des travailleurs, fédération des services CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75948 Paris Cedex 19 ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris.
Organisations adhérentes signataires	Adhésion par l'tre du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens suisse (SYNOPE).

## Article 1er - Crédation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNE-FP

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

Les organisations signataires s'engagent à instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) dans la branche du commerce et des services de l'optique-lunetterie de détail telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail que détermine le code NAF 52.4T, à l'exclusion de la photographie.

## Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

Cette commission est composée de la façon suivante :

1<sup>er</sup> Collège salariés et collège employeurs :

- un collège salarial comprenant, pour chaque circonscription représentative au niveau national, un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) de chaque des associations syndicales représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comportant un nombre égal de représentants à celui du collège salarial.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, et qui souhaite participer à la commission, est tenue d'en informer celle-ci deux mois à l'avance(1).

2<sup>me</sup> Bureau :

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et son vice-président, un secrétaire et son adjoint, appartenant à un collège différent.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait équitablement entre la branche commerciale et les organisations syndicales de salariés, comme suit.

Les membres du bureau sont élus par leur collège :

- d'une part, le président et le vice-président ;
- d'autre part, le secrétaire, le secrétaire adjoint.

Le président et le secrétaire représentent la commission dans le cadre des mandats qui leur sont confiés.

Ils préparent l'ordre du jour de la réunion qui est adressé avec la convocation un mois avant la date de la réunion. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement des activités de la CPNE-FP au conseil national à la commission nationale mixte de branche.

(1) Par arrêté du 21 mai 1999, art. 1er).

## Article 3 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 8 février 2007

La commission pèse régulièrement au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres. Les modalités de fonctionnement sont fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP.

Les titulaires et les suppléants prennent part aux réunions. Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont titulaires des mêmes documents. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, il peut se faire représenter par un membre du même collège.

La présence de 3/5 au moins des membres de la commission, avec au minimum deux présents par collège, est requise pour la validité des délibérations.

Les décisions sont prises, dans le respect du paritarisme, à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer que d'un pouvoir.

Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé pour adoption lors de la réunion suivante.

En cas de stade de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à la procédure de conciliation prévue à l'article 3 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

## Article 4 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

Un règlement intérieur sera élaboré par la commission lors de sa réunion constitutive.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer toutes les modalités de fonctionnement non prévues par les statuts.

## Article 5 - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

L'indemnisation des frais de repas, de déplacement et d'hébergement des salariés, titulaires et suppléants, des réunions de la branche qui participent aux réunions de la CPNE-FP sera précisée dans le règlement intérieur ou, à défaut d'accord, selon les modalités de calcul de l'article 5 de la convention collective nationale.

## Article 6 - Missions de la commission

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

I. - La commission piatratie nialotane de l'emploi et de la frtmaooin peosiefsnlnroe rlpeimt les msinoiss définies par les tteexs législatifs, réglementaires et cnietylnoevons en vigueur.

Elle a puor rôle d'étudier les besoins de la branche, et en pleircutar de :

- pirpitcaer à l'étude des myeons de formation, de peineformcennet et de réadaptation polrsseiennofs extnaist puor les différents nucavx de qaliifucoint ;

- rechercher, aevc les porvoius plcbuis et les oreimgnsas intéressés, les mueress pepors à asruesr la plnnee utilisation, l'adaptation et le développement de ces meyons ;

- ffirmouer à cet efefit teotus ovinrboaetss ou teouts poisrptonios ulteis et neanommmt de préciser, en liaison aevc les oceansgrmis diusepsantres de formation, les critères de qualité et d'efficacité des aontics de fraimootn ;

- suivre, dnas le cdare des aiutirobttts qui lui snot dévolues, l'application des ardccos cclouns dnas le crade des ditpsiiosnos de l'article 40-1 de l'accord du 3 jilelut 1991 modifié le 5 jilelut 1994 ;

- définir les cooindnts de msie en oeruve des différents cnottars d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 jilelut 1991 modifié le 5 jilelut 1994 et en pclittrueiar des acilrets 20-9 et 20-10 ;

- prrteteme l'information réciproque des oisintroagnas saainegtris sur la sotiuaitn de l'emploi dnas luer reossrt psinnerofofsl et teatorirrl ;

- étudier la sittoiaun de l'emploi, son évolution au cours des mios précédents et son évolution prévisible, nmaemtnot au raegrd des évolutions tuelnoqgichoes ;

- définir les fmnoatoris povanut dnneor leiu à l'obtention de cirtatfices de qioficalutan psoslneneofrie ;

- procéder ou fiare procéder à toeuts études pnaetrtemt une miuelree ciannocsnase des réalités de l'emploi.

II. - Eexman auennl :

La coiimsosmn eenaimrxax ammeeunnlelt les pionts situavns :

- l'étude puor la création des diplômes et des tteirs définis par la cmssomion à la dedanme de la posorsfein et/ou des salariés ;

- l'évolution des diplômes et tirtes définis par les inaetcsns ranevelt du ministère de l'éducation naaiolnt et de l'enseignement supérieur, du ministère du travail, de l'emploi et de la faomiotn professionnelle, du ministère de l'artisanat et du ministère du cmmrooce ;

- si nécessaire, le blain de l'ouverture ou de la fumrerete des sceintos d'enseignement tecqinulooho et poeensnrfosil et des scneios de ftamioorn complémentaire, en cetroaicton aevc l'échelon régional et les coseilrenls d'enseignement tonequglihoe sur mnissios spécifiques ;

- de l'évolution des qitainlofciaius pslnorlieneosefs définies en aicopptilan de l'article 20-10 de l'accord naoanitl ierfenntopoisernsl du 5 jilelut 1994 ;

- des inornmotafis sur les activités de fmoaoitn plisleronfoesne cniituone (contenu, objectifs, validation) menées dnas la poroseifsn ;

- de suivre, dnas le crdae des ariuntotitbs qui luer snot dévolues, l'application des accrds cochns dnas le cdare des dnssoipitsis de l'article 40-1 de l'accord précité. Elels dinvoet en orute assurer les mnssiois définies aux atlicers 10-5, 10-6, 10-11, 20-9, 20-10 et 31-15 de l'accord précité.

La comosiimsn srea consultée préalablement à la coluniscon de cranotts d'études sur les piereevtpcss d'évolution des emiolps et des qaoaiftilcuins au nveiau d'une profession, dès lors que snot sollicités des cocunros fnieancris de l'Etat. Elle srea en orute informée des clcninuosos de ces études.

La coiissmomn srea consultée préalablement à la cuoiclonn d'engagement de développement de la famiootn entre l'Etat et la prsieofosn concernée. Elle srea en outre informée de l'exécution de cet engagement.

La cioomissmn ccrnaose cquahe année au mnois une de ses réunions à l'examen des thèmes rfilates à la fatoromin professionnelle, de l'emploi des trlaeuailvrs handicapés, de l'emploi des jenues dnas la psesiofrn et l'apprentissage.

III. - Puoligite centvllnenenoioe générale en matière d'apprentissage et d'alternance.

a) L'apprentissage

Les paerts seirgaiatns mnuraqet luer intérêt puor le développement de l'apprentissage dnas le cdrae d'une priorité économique et professionnelle. Elles connnvieet de la nécessité de développer les lines ertne les eertspirens et les cteerns de foromtai d'apprentis (CFA) aifn que les ovrtueues de sitcoen seiont adaptées aux bnsoeis de la branche.

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les conoditins fixées par la loi, par l'employeur sur la bsaie du vrotiloanat pmari les salariés qualifiés de l'entreprise. Il srea tneu copmte dnas l'organisation du taarvil du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui snot confiées puor la fotromian patqirue des jeunes. Le fiat de pterciar aecenimvt et emicfceant à la fmiratoon de jeenus ertrena dnas l'appréciation pnreoliossnfle des intéressés au sien de l'entreprise.

b) Les crntatos d'alternance

La preiosfosn cnrmofie son amathnectet aux cttarnos d'alternance aqexuels elle etnned ctnoineur à reorcurir et dnot l'objectif est l'insertion des jenues dnas les entreprises, tuot en rnalapept qu'ils ne ctoestuint pas une étape oirboitagle dnas l'accès à l'emploi.

Afin d'être en meusre de rferecnor la penfoissriaialsoitn des elmpois des enteisrerpis reevalnt du présent accord, les piatres sergaatiins s'attacheront à définir, comme le prévoit la réglementation, les qaiuifoltcanis peenlesnorsiflos qui luer praeainsst dvior être développées dnas le cdare des ctrnoas de qualification.

La CPNE-FP est chargée d'établir la litse des diplômes puvnoat être préparés dnas le cadre d'un carntot de qualification. Cette liste est établie en fcotnion des boesnis exprimés par la profession. Elle est révisable au mions une fios par an.

La CPNE-FP prruoa procéder à l'élaboration de cciferitas de qiofltaiacun plonlirsnsfeoe (CQP) qui aunort puor otcejibfs l'obtention de qntilaafocius professionnelles, nmmaeton puor les junees dnas le cadre des ctnotoras de qualification, les CQP anisi établis deonrvt être validés en cssmomion noilntaae mtixie ptairaire de la branche.

## Article 7 - Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

Le présent accord, cclonu puor une durée indéterminée, prndrea efft le leeadnmin du juor savnuit la pcbitaliou au Jraounl oicfieil de son arrêté d'extension.

Toute dénonciation dreva être notifiée par son ateuur aux aeurts siirnagetas de la cinnevtoon mnynaeot rcsepét d'un préavis de trios mois. La dénonciation donne leiu à dépôt auprés de la dreioictn départementale du tvaiarl et de l'emploi de Piras et du grefre du cseniol des prud'hommes de Paris.

La dénonciation ne prend effet qu'à l'expiration du préavis qui

## Annexe VII : Formation professionnelle Avenant du 9 juin 2022

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La ftaomiron prisionleosfe tuot au lnog de la vie cutnostie une olgbitaion nationale. Elle crotopme une fritmooan initiale, cproenmant nmonamtet l'apprentissage, et des fraotnomis ultérieures destinées aux aldeuts et aux jeuens déjà engagés dnas la vie atcive ou qui s'y engagent.

Les foioarnts ultérieures coeintustnt la ftaoomrin plsolosfnreeie continue. Elle a puor oejbt de fiaesvorr l'insertion ou la réinsertion pleelsofionrnse des travailleurs, de pmrteree luer mtaieli dnas l'emploi, de feaiorsvr le développement de lreus compétences et l'accès aux différents nevuax de la qliociutafan professionnelle, de cbnutieror au développement économique et culturel, à la sécurisation des pcuarros pifnesorenolss et à luer ptmooroin sociale.

Elle a également puor oejbt de petrtrmee le ruoetr à l'emploi des psnneeros qui ont inmrrepou luer activité pfslneesnlorioe puor s'occuper de lrues enftans ou de luer cijnoot ou adsnetnacs en satiotuin de dépendance.

Les atocins cuoronnact au développement des compétences qui erntnet dnas le chmap d'application des dossottiinis reavielets à la ftrmooan plfslrinseoenoe snot :

- 1° Les acnotis de fraoitmon ;
- 2° Les blinas de compétences ;
- 3° Les aconits pntaremtemt de fraie vladeir les auqcis de l'expérience ;
- 4° Les aointcs de fiotmaorn par apprentissage.

La réforme de la froamiton plfionlosnreese et de l'apprentissage consacrée par la loi du 5 sermtbpee 2018 « Puor la liberté de chsioir son aveinr pneoesfrinsol » a profondément modifié les dispositifs, les fmatiencioncs et le rôle des atreucs en matière de formation. Les paernaeirts suaocix de l'optique lruietntee stneiaouht par le présent avnenat atdpear luer ptqluoie de fioamton puor la bhnarce à ctete nellovue caofiiurgnton et à ses opportunités.

Cet avennat a puor desesin de présenter et d'améliorer les dtspioisnois du cdoe du tariavl en matière de frmatooin professionnelle, en vue de sotieunr les eulrpymeos dnas la gsteion des rassourcees humaines, et les arannetlts et salariés dnas la cntidoue de luer puorarc professionnel.

Les défis snot en eefft ioptnrmtas dnas la branche. Le seceut se caractérise par un enrvenneminot en mutation, marqué par des évolutions ferots : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier proeiennsosfl de santé, développement pnueofrsosel continu, reroecmfeennt des citnindoos du cnoart respaonblse et sadiliroe et de la ptitrecoon du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vslesnmeleitiit de la population, évolution du cppeoermmets des consommateurs, design, rariearloaviostn de l'artisanat ?), teeinoqlhougcs (sophistication des produits, nuaovue medos de dbtisrtuoit et de stratégies digitales, msoroinaditen des oulits et machines) et économiques (dynamique du stceeur et acteurs, anevprimosnnoiept en ptodruis optiques, marché de la damndee saturée, ifiintocsnitaen de la crcnruecoe ?).

La brnchae présente en ourte des ejnuex pntmeenars en matière

DDTE.

d'emploi et de formation, tles que l'attractivité de ses métiers, la fidélisation de ses professionnels, la qatcflioiaiu de ses salariés puor gaarnitr la santé de ses ctilines et la qualité de service, le développement de luer employabilité et la fltioaiactn de luer paroucrs professionnel, le reeveoleunmnlt des générations, etc.

Dans ce cnteoxte l'accès à la compétence et à la qualification, plus sa reconnaissance, se présentent cmome des eneuux futamdnaneox puor la branche, que le présent aeannvt se fxie puor but de relever. Les pianrerates scuaxox représentatifs, en foctionn des oefjicbcs présentés ci-dessus, ont établi les priorités sutniaevs :

- ? acienpir les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs itmcaps sur les métiers ;
- ? aetdapr et mneniatr les salariés dnas l'emploi ;
- ? développer les compétences du puls gnard nrmboe de salariés, par la frootamin psfeioenlnrose tuot au lnog de la vie ;
- ? maitnienr et développer la ftioomran ;
- ? faire vieldar les aiuqcs de l'expérience peeniloolsnsrfe des salariés ;
- ? préparer les jeeuns et les dmeudanres d'emploi aux métiers, nonaemmtt par le biias de la ftroimaon en acrelatnne dnot l'apprentissage ;
- ? favoriser, dnas l'accès à la ftioramon professionnelle, l'égalité etnre les fmmees et les hemoms ;
- ? frivosear l'adaptation des salariés handicapés à un ptsoe de tiarval par une foatomir adéquate.

Mention puor les eperntsreis de monis de 50 salariés

Les pnraeeraats scoauix représentatifs connneivent que le contenu du présent aaenvnt ne jiitsfue pas de prévoir de dtsspinioois spécifiques-types tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tirvaal puor les erteenripss de mnois de 50 salariés.

Cet arcocd alnune et rcplamee :

- ? l'article 11 de la covonneit coclivtee ;
- ? le ptlcocoore d'accord du 6 juin 1994 reiatlf à l'adhésion au FORCO ;
- ? l'accord du 28 nomrbeve 1994 relatif aux priorités et aux oictbjfes de la fmotoiran plreneoooinlsfse ;
- ? l'accord du 21 arvl 2005 rlaitef à l'accès des salariés à la ftioormn poillsonernele ctuonnie tuot au lnog de la vie ;
- ? l'avenant n° 1 du 3 mras 2009 à l'accord du 21 arvl 2005 raelitf à la fomitoarn pfneeonrsillsoe ;
- ? l'avenant du 31 mras 2016 rietlaf à la msie en place d'une cbottnuoroii cionenntlveolne oiribgaolte à la frtomoain pefienlsroonse ;
- ? l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 arvl 2005 rleatif à l'accès des salariés à la ftomiaorn psfloonrnejsele ctuione tuot au lnog de la vie ;
- ? l'avenant n° 3 du 22 arvl 2021 à l'accord du 21 arvl 2005 relatif à l'accès des salariés à la foiomratn pisefelonnsre ctuione tuot au lnog de la vie.

Cet acorcd créé une annxee VII à la ctnvioonn cocitvlele natoainle de l'optique luneritete de détail intitulée « Froaimton pesnnlioofesrl ».

### Partie II Insertion professionnelle par l'alternance

Article 1er - Contrat d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Article 1.1 - Objet du contrat d'apprentissage  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

L'apprentissage cuoonrct aux ofibctejis éducatifs de la niaotn et cnroubtie à l'insertion professionnelle. Il a puor obejt de denour aux jeuens une ftaomoin générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qfcialtoian psifslnroeneoe sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité prellsiefnlnooe enregistré au répertoire naoiatnl des cotfeatnciriis psoefeneosirlls (RNCP). Il cuintobre au développement des connaissances, des compétences et de la crutule nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

L'apprentissage est une forme de formation alternée assurée par l'employeur :

1.?Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en rotation avec la formation au poste du contrat d'apprenti et l'employeur ;

2.?Des formations dispensées pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

### Article 1.2 - Bénéficiaires En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge peut être abaissé à 15 ans au moins, pour les jeunes qui justifient d'avoir accès à la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de 29 ans révolus est étendue à 34 ans révolus dans les cas suivants, à la condition qu'il ne s'écoule pas plus d'une année entre les deux contrats :

? le contrat fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau supérieur de diplôme ;  
? il y a eu rupture du précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou pour indumentation prévue et temporaire.

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :

? l'apprenti est reconnu handicapé ;  
? l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise, subordonné à l'obtention du diplôme ;  
? l'apprenti est inscrit en tant que stagiaire de haut niveau.

### Article 1.3 - Durée du contrat En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans le deuxième cas, il débute par une « période d'apprentissage » pendant laquelle il est réglé par les mêmes règles que celles du contrat d'apprentissage à durée limitée. Par contre, si l'emploi occupé pendant la formation de « contrat d'apprentissage » dans les deux cas.

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic (*)	100 % du Smic (*)
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic (*)	
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic (*)	

(\*) Ou si plus élevé, salaire minimum national conventionnel pour l'emploi occupé pendant la formation d'apprentissage.

Une première formation technique complémentaire s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si la formation technique réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération majorée est 57 % du Smic.

Une deuxième formation de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternance est déjà réalisée par la formation technique supérieure au diplôme obtenu et que la formation technique préparée est un tiers ou un diplôme curatif de formation technique supérieur, par exemple le titre de bachelier option spécialisée ou les formations professionnelle et technique à l'optique lunetterie. Cette deuxième formation est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération dans les mêmes modalités que la première majoration.

Les apprentis bénéficient des dispositions légales à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.(1)

(1) Article étendu suos réserve du règlement de l'article L. 6222-23 du code du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

### Article 1.5 - Obligations de l'employeur

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. La durée est celle du cycle de formation, lorsque celle-ci est fixée en fonction du type de formation et du niveau de qualification préparée. La durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à la durée de la formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Cet aménagement fait alors l'objet d'une convention collective entre le secteur de l'industrie et l'employeur et l'apprenti.(1)

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de l'ouvrier handicapé est reconnue à l'apprenti. Enfin la durée peut être prolongée d'un an au plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, dans la cadre d'une formation complémentaire de l'article L. 6222-11 du code du travail. En particulier, l'employeur, dont l'ouvrier ou employé l'apprenti arrive en fin de contrat d'apprentissage sans avoir réussi aux épreuves du CAP, peut demander à celui-ci de suivre pendant 1 année les cours professionnels donnés pendant les heures de travail. Dans le cas de l'employeur, prévu au 2e alinéa de l'article précité, cet employé ou ouvrier est tenu, pour bénéficier de cet avantage, d'en informer son employeur lors de son recrutement. L'absence non motivée aux cours précités entraîne automatiquement la retrait de cet avantage.(2)

La durée du contrat d'apprentissage est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Les formations sauf exception décident que, si le contrat d'apprentissage est validé d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

(1) Article étendu suos réserve du règlement de l'article L. 6222-7-1, alinéa 3, du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) Prise en compte de l'extension en ce qu'elle concerne aux formations de l'article L. 6222-11 du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

### Article 1.4 - Rémunération de l'apprenti En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Sous réserve de dispositions réglementaires, toutefois plus favorables, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat est fixé à :

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Toute personne peut engager un contrat avec l'employeur déclaré à l'autorité administrative pour prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Outre les dispositions légales (6e partie, livre II du code du travail), il est convenu que lors du recrutement d'un apprenti, celui-ci, ses parents ou son tutéla légal, s'il s'agit d'un mineur, seront informés par l'employeur des conditions légales de l'exercice de la profession d'opticien lequel détaillant, des connaissances nécessaires, des diplômes et titres exigés pour l'accès aux différents diplômes de la formation professionnelle.

L'employeur inscrit l'apprenti dans un contrat de formation d'apprentis assurant l'enseignement complémentaire à la formation prévue au contrat.

L'employeur assure dans l'entreprise la formation complète de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes

partnmetet d'exécuter des opérations ou taruavx comronefs à une pgoesirorn anlnulee définie par aocrcd ertne le cnrete de fmrotioan d'apprentis et l'entreprise.

L'employeur s'engage à friae suivre à l'apprenti la faoormtn dispensée par le cetrre et à perrde prat aux activités destinées à conoornedr celle-ci et la ftoiraomn en entreprise. Il vielle à l'inscription et à la pptariicaion de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre préparé.

**Article 1.6 - Financement**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les ptairrenas suaicox eeentndt sunoteir le faecmnennit des ctornats d'apprentissage en finxat des naueivx de prsie en charge, en fntcooin du dioanme d'activité du ttire ou de diplôme visé, qui seoint en adéquation aevc les boiness en emilops de la branche.

Ils prnuroot le cas échéant erncaugoeur l'opérateur de compétences à prderne en craghe :  
? les dépenses d'investissement des cnetres de ftoaimn vniast à faicnemr les équipements nécessaires à la réalisation des frmonitaos ;  
? des firas aeennxs à la faiotormn des salariés en cranott d'apprentissage ou de professionnalisation, nnameamtt d'hébergement et de rutoetiasarn ;  
? des frais de peermir équipement pédagogique ;  
? les dépenses de fomarotin du tuteur ou du maître d'apprentissage et l'exercice de luer foonictn tutorale.

**Article 1.7 - Communication**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les ptareiearns siauoxs soutaenhit pviumooorr les métiers de la branche, les ftominraos pentatmert d'y accéder et les dtsiisfops d'insertion mobilisables, dnot l'apprentissage.

Pour ce farie ils punorrot le cas échéant mlbeisor les possibilités de la convention-cadre de coopération qui puet être cnuoce ernte l'Etat et l'opérateur de compétences, définissant les ciooitdnns de la paiaotiprtcn de ce dierren à l'amélioration et à la pmotoroop des faiortomns tioclqheueogs et penrifleonssoels initiales, namtenmot l'apprentissage, asni que la porotmoi des métiers.

**Article 2 - Contrat de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

**Article 2.1 - Objet du contrat de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le ctnroat de peralstifasoioosnin a puor objet de petrtreme foersavir l'insertion ou la réinsertion posellnroefsine et d'acquérir une des qifataloiicuns svuitaens :  
? un diplôme ou un ttrie pnenforsioel enregistré au répertoire notniaal des cctaetionifs poslreeelfosnnis (RNCP) ;  
? une qcliofiaiatun roenucne dnas les ctsflinaociisas de la ctevoonnin cielvlctoe nataniloe de l'optique-lunetterie de détail ;  
? un crfitcaet de qciloifuatian pfsloinlnoreese de la bhcrane ou interbranche.

Le cronat de patolnsnrifseaoi ascioe en aenarcntle :  
? des eniegnemsetns dispensés dnas des ognrimaess de fariotmn ou dnas le srevcie de faoromtn de l'entreprise ;  
? l'acquisition d'un savoir-faire dnas une ou pluresius entreprises, par l'exercice d'activités piollsnrsfoees en lein aevc la qftiocaiauln recherchée.

**Article 2.2 - Bénéficiaires**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les cratons de pfralsiotasnisoieionn bénéficient :

- 1° Aux jnuees âgés de 16 à monis de 26 ans qui stieuhanot compléter luer fortiomn iaiitnle ;
- 2° Aux dardneuems d'emploi de 26 ans et puls ;

3° Aux bénéticiaires du rnveeu de solidarité avitce (RSA), de l'allocation de solidarité spéciique (ASS), de l'allocation aux atuleds handicapés (AAH), ou anayt bénéficié d'un contart unuqie d'insertion (CUI).

**Article 2.3 - Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023*

Le ctnarot de psnirsaiiteofolsaonn puet être à durée déterminée ou indéterminée.

Le cnatot de piaiaeitnrosfsoslonn à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :

- ? le bénéticiaire n'a pas otnebu la qcutiaofilian puor cause : d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie, d'accident du travial ou de défaillance de l'organisme de foitomran ;
- ? il a obtenu la qtafalcouii et prépare une quatocfiaiin supérieure ou complémentaire.

L'action de professionnalisation, cdpanrooneerst à la durée du carnot en CDD ou de la période concernée en début de ctonat en CDI (sa première pashe en alternance), drue de 6 à 12 mois.

Cette aocitn de ptsneifsilsoraniaon puet être allongée dnas duex cerads distitncs :

- a) jusqu'à 36 mios puor crnaites pucilbs définis réglementairement :
  - ? les jeuens de monis de 26 ans qui n'ont pas validé un snecod clcy de l'enseignement snocdierae et qui ne snot pas trluaeiits d'un diplôme de l'enseignement toclouginheqe ou prennsesoofil ;
  - ? les pnoesners de tuot âge itecrinss depuis puls d'un an sur la lstdie des dameneudrs d'emploi ;
  - ? les bénéticiaires des adeis mentionnées au 3° de l'article 2.2.

- b) jusqu'à 24 mios lqsorue la rruate de la qulcoaiifatin relève des dérogations du présent aroccd de branche, à soavir :
  - ? les diplômes et tertis enregistrés au RNCP ;
  - ? les titres enregistrés au RNCP par la brchnae de l'optique-lunetterie.

Au sien de cttee aitcon de professionnalisation, les acnotis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les emneeigsetns snot d'une durée crsompie ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 %, de la durée de l'action. Le présent acrocd potre au-delà de 25 % ctete durée puor cencraties catégories de bénéticiaires, qui snot cuex de la dérogation à 36 mios ou de clele à 24 mios précitées ainsi que puor le cficiretat de qtaicioauln perlonnslsieoe octpein spcialisé.

Si cttee aitcon de psononeoassisrlfain drue au miinumm 12 mios et a été rouumpe snas que le bénéticiaire en siot à l'initiative, elle puet être prolongée, puor les aoitncs d'évaluation, d'accompagnement ainsi que puor les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cttee dérogation est ovrtuee par le présent acrocd de bnharce à la ctdionin que cette nloevle période siot réalisée dnas la sitrce continuité terlpmeole de la période initiale. L'opérateur de compétences pusrouit la prsie en chagre des anotics précitées, selon des modalités ieetiunqds de financement.

**Article 2.4 - Rémunération du bénéticiaire du contrat de professionnalisation**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Sous réserve de dsnosipotis réglementaires, caloneureltcs ou ctiollneevnonns puls favorables, le srialae miunimm perçu par le bénéticiaire peadnnt le ctranot est fixé à :

Diplôme ou trtie non professionnel	De nevaiu 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tuos niveaux
------------------------------------	--------------------------	---

<b>Titre ou diplôme professionnel</b>	<b>Inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)</b>	<b>Égal ou supérieur au niveau 4 (bac, ex IV)</b>
Bénéficiaire de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 ans à 25 ans inclus	70 % du Smic	80 % du Smic
De 26 ans ou plus	100 % du Smic ou 85 % du smic minimum conventionnel de branche si le taux favorable	

Conformément à la réglementation, le bénéfice de la tranches d'âge de 21 à 25 ans n'est pas applicable au premier jour du mois qui suit la date d'anniversaire.

Une première indemnité non conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième indemnité officielle de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur occupant l'entretien et que la certification préparée est un titre ou un diplôme complémentaire de bac+2 ou bac+3 spécialisés ou les licences professionnels relevant à l'optique-lunetterie. Cette deuxième indemnité est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première indemnification.

#### Article 2.5 - Obligations de l'employeur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'employeur s'engage à assurer une formation au bénéficiaire et à lui fournir un emploi en fonction avec cet objectif pendant la durée du contrat.

L'employeur désigne pour chaque bénéficiaire un tuteur chargé de l'accompagner, selon les modalités définies dans l'article 3 « Maître d'apprentissage et tuteur » du présent accord.

Il respecte l'ensemble des modalités énoncées ci-dessous en vigueur, et en particulier la transmission du contrat à l'OPCO au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.

*Les bénéficiaires du contrat de formation bénéficient des dispositifs adaptés à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de ceux relevant à l'intérêt et à la participation. (1)*

(1) Article étendu réservé au respect de l'article L. 6325-6 du code du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

#### Article 2.6 - Financement En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La CPNEFP de la branche optique-lunetterie définit les niveaux de prise en charge du contrat de formation dans le cadre du règlement intérieur de la branche. L'information sur les critères de prise en charge de la formation technique et professionnelle est diffusée par l'OPCO, notamment par le biais de son site Internet et de ses conseillers.

Cette prise en charge concerne tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent prendre en charge l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de formation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de

réputation du contrat de travail.

#### Article 2.7 - Mobilité à l'étranger En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le contrat de formation peut être exécuté à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France ou à l'étranger (1). Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est sujet au respect des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil. (1)

(1) La 2e et la dernière partie de l'article 2.7 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-25 du code du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

#### Article 3 - Maître d'apprentissage et tuteur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le maître d'apprentissage se rapporte au contrat d'apprentissage. Le tuteur se rapporte dans cet article tout au contraire de l'organisme de formation qui à la réunion de la commission de formation et de l'apprentissage (« Pro-A »).

#### Article 3.1 - Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Il a pour mission de veiller à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences nécessaires au titre ou diplôme préparés ou à la qualification visée, en liaison avec le centre de formation.

Ses missions, assurées pendant le temps de travail, sont en particulier celles suivantes :  
? accueillir, aider, informer et guider les alternants ;  
? assurer l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire nécessaires ;  
? assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation, de l'évaluation et le cas échéant de l'accompagnement de l'alternant ;  
? participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les entreprises doivent souligner l'importance qu'elles accordent aux contrats d'accord et de formation des alternants dans la branche, car elles sont elles-mêmes à leur attractivité et à la réussite professionnelle de ses employés.

#### Article 3.2 - Désignation du maître d'apprentissage et du tuteur En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Il doit être salarié de l'entreprise, voire titulaire et majeur. L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction même si son statut est celui de travailleur non salarié, dès lors qu'il remplit les critères de qualité mentionnés et d'expérience. Le contrat de formation peut en outre être désigné maître d'apprentissage.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sont réputées pour la fonction de compétence enseignée d'un maître d'apprentissage :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre reconnus comme équivalents, jusqu'à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, jusqu'à la fin d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

2° Les personnes ayant obtenu deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Sont réputées pour la fonction de compétence

plfornieoseslne exigée d'un tuteur, les pneeonsrs désignées dans le 2<sup>e</sup> ci-dessus.

Le nombre maximal d'apprentis peuvent être accueillis simultanément dans une école ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenant supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de prestations flexibles ou d'apprentissage ou de « Pro-A ». L'employeur ne peut autoriser simultanément le travail à l'égard de plus de deux salariés.

### Article 3.3 - Formation du maître d'apprentissage et du tuteur *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

L'employeur vise à ce que le maître d'apprentissage ou le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des maîtres d'apprentissage, les personnes souhaitant les établir doivent suivre la certification. Elles sont gérées par la Caisse nationale de la sécurité sociale.

? la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail, créée par l'arrêté du 17 décembre 2018 (enregistrée au répertoire spécifique sous le numéro RS4433) ;

? le certificat de compétences possédé par l'organisme de formation « Toi en apprentissage » porté par plusieurs organismes de formation de l'emploi de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS2094) et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;

? le certificat de compétences en apprentissage (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en apprentissage » porté par l'assemblée des corps francs de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS91) et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;

? et tout autre certificat relatif au travail ou à la maîtrise d'apprentissage enregistrée au répertoire spécifique.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, selon des critères de prise en charge définis par la branche, sauf celles liées aux durées réglementaires.

Il est recommandé que le maître d'apprentissage ou le tuteur soit bénéficié, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une formation initiale à cette fonction ; et que cette formation soit renouvelée tous les cinq ans si le maître d'apprentissage ou le tuteur le demande. Cette formation n'est pas obligatoire si le maître d'apprentissage ou le tuteur a effectivement exercé la fonction toute sur cette période, pour une durée au moins égale à la durée minimale légale du cas général du contrat ou de la Pro-A.

La CPNEFP se réserve le droit de déterminer les critères d'éligibilité de ces formations relatives au tutorat.

### Article 3.4 - Exercice de la fonction tutorale du maître d'apprentissage et du tuteur *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage et au tuteur de libérer sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux réunions avec le centre de formation. L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutrice (dite EFT) du tuteur et du maître d'apprentissage selon des critères de prise en charge définis par la branche, sauf celles liées aux durées réglementaires.

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage permet d'acquérir, par l'intermédiaire du contrat d'engagement cible (CEC), des droits au titre du contrat social de formation (CPF).

Article 4 - Autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les partenaires sociaux appellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser, au-delà des périodes en alternance, plusieurs dispositifs aidant à l'insertion dans les emplois de leur organisation, ou pratiquant une mise en situation professionnelle de salariés externes, de demandeurs d'emploi, d'élèves et d'étudiants.

### Article 4.1 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences nécessaires à la fonction de recrutement. La POE est dirigée par le Pôle emploi, et civilté (POEC) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de Pôle emploi, et civilté (POEC) si ce besoin est identifié par la branche ou par l'OPCO.

La POE est organisée par Pôle emploi et l'entreprise, la branche ou l'OPCO. Elle dure 400 heures minimum et comprend une période d'immersion en entreprise. Elle accorde à son bénéficiaire le statut de saufgarde de la formation professionnelle, ainsi qu'à une rémunération et à une prise en charge de frais de déplacement, repas et hébergement.

Si le niveau requis pour accéder à la formation est atteint à l'issue de la formation, un contrat est alors signé : CDI ; CDD, contrat de placement temporaire ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

### Article 4.2 - Contrat unique d'insertion – Contrat initiative-emploi (CUI-CIE) *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi : chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de cotisations sociales.

Il prévoit des actions de formation pionnière et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent chargé du suivi personnalisé de son parcours (de Pôle emploi, msoin locale) et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux emplois du secteur manuel ; il est proposé dans les départements d'outre-mer (DOM) et pour les territoires financés par les départements dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

### Article 4.3 - Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La PMSMP a pour objectif de permettre à un demandeur d'emploi ou à un salarié en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de trouver un projet professionnel, ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Elle est ouverte à toute personne sans objet d'un emploi ou d'un secteur professionnel personnalisé et doit être proposée par un centre de l'emploi, dont : Pôle emploi, les msoins locales, les Cap emploi, des structures d'insertion par l'activité économique.

Elle est couverte pour une durée maximale d'un mois (de date à date), et peut être effectuée de manière continue ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

### Article 4.4 - Stage et période de formation en milieu professionnel *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Ils comprennent à des périodes temporaires de moins de

saotitun en eriensrte au cuors deuseeqlls l'élève ou l'étudiant aircieqt des compétences posnflerinoeels et met en ?uvre les acquis de sa fiomortan en vue d'obtenir une ctefoaicirtin et de fsvoeriar son iortesin professionnelle. Le srtgaiaie se vioit cnoefir des msioniss cneformos au pjreot pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise.

L'entreprise désigne un tuteur, et un enaninsegt référent s'assure de son bon déroulement.

Les setags fnot l'objet d'une coeointrvn etnre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement, et snot d'une durée maxlamie de 6 mois. Auucn stgae ne puet être conclu puor exécuter une tâche régulièrre crnsadnrpeoot à un psote de traavil permanent, puor firae fcae à un ainessroccemt tpmaroriee de l'activité, puor oecpucr un emopli siaineosnr ou puor rlepmearc un salari absent.

Lorsque luer durée est supérieure à duex mois, ils fnot l'objet d'une gtaifaoitcn versée mensuellement, dnas les ciotinndos réglementaires ou conventionnelles.

## Article - Préambule Objectifs de l'insertion professionnelle par l'alternance

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les peateirnras souiacx staoinhuet sutoiner le développement l'insertion par l'alternance, car ce dsioistip est particulièrement adapté à l'importante problématique de rureteenmct de pofrlis qualifiés dnas les einerrtspes de l'optique-lunetterie. En efet il pemret à la fios l'accès des pnreesnos éligibles à des diplômes et tteris adaptés aux beniess des emplois, et de compléter cttee foiomtarn par l'acquisition de savoir-faire plosfnerieonss au sien des entreprises. Il fsoivare en ourte la mvotitoian de ces prsneneons à roedjrnie les erenptiesrs de la branche, grâce à la découverte précoce de cette activité économique et à la resannscnicaoe plfoosnseurliee qu'ils y trouvent.

## Partie Formation des salariés à l'initiative de l'employeur

### Article 5 - Plan de développement des compétences (PDC)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

#### Article 5.1 - Objet du plan

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le PDC peemrt au salarié de sruvie des antcios de fmriotoan à l'initiative de son employeur.

Il pemret à l'employeur de répondre à ses oigbtianlos en matière de fmoariotn du salarié :

? aapdatiotn au psote de tiraval ;  
? mtenain de la capacité à oupcecr un emploi, au raergd naenmomt de l'évolution des emplois, des tgeocelhnos et des oisniaotrangs ;  
? ppcaitoartii plbosise au développement des compétences, y coipmrs numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;  
? fatrmoion générale à la sécurité, au sien des mursees pbsslieos puor asesrur la sécurité et protéger la santé psiquuye et mtanlee des tveruairlals ;  
? fmortaion ogloabrtie en alpaotipcin d'une réglementation, cnntndaoioint l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

L'action de faimootrn se définit par un parcous pédagogique paenrtemtt d'atteindre un ojicebtif professionnel. Duex modalités particulières snot désormais pssebilos :  
? atcios réalisées en tuot ou ptiae à distance, aevc nécessité d'une aistncssae tcheqinue et pédagogique, d'une ioomrnfaits du bénéficiaire sur les activités à eftcfteuer à daicntse et sur luer durée moyenne, d'évaluations ;  
? antcios de frimoaotn en souijitatn de tviaarl (FEST), aevc nécessité d'une ansalye de l'activité de travail, la désignation

d'un fautormer exerçant une fniocion tutorale, la msie en pcale de psaehs réflexives, des évaluations des acquis.

Le PDC puet prévoir assui d'autres teyps d'actions faisvaonrt le développement des compétences, tlees que des aitocns de blian de compétence, de voaiidaltn des aucqis de l'expérience (VAE), de professionnalisation, de tutorat, de msie en situation, etc.

#### Article 5.2 - Bénéficiaires du PDC

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Tout salari puet être visé par une aitcon de froiotamn du PDC, qui relève du povuoir de diecrotn de l'employeur. Le salari ne puet s'y opposer, suaf cas particuliers, dnot le blain de compétences, la VAE, la frotomain en tuot ou ptaire hros tpmes de travail.

#### Article 5.3 - Obligations de l'employeur en matière de PDC

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les frias de formation, asni que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de raeps snot à la charge de l'entreprise, suanivt ses règles hbaeuilltes et ilbutameps sur sa ppocirtraiain au développement de la foiratmon psnoenesfllorie continue.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences ausqceis à l'issue de la formation, suaf eaenenggmt ou impératif crauontetcl ou conventionnel.

Dans les enepetriss d'au mnios 50 salariés, le comité saoicl et économique (CSE) est consulté sur le paln de développement des compétences, dnas le crade de la cuioasnttoln otiagrobie sur les onrtiteaonis stratégiques de l'entreprise et lreus conséquences sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers des compétences.

#### Article 6 - Développement professionnel continu (DPC)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le développement prfeonsoniesl cntoinu (DPC) est un dtsiopsiif de frootamin initié par la loi hôpital, patients, santé et toeirtrres (HPST) en 2009 et adapté par la loi de monaersiidotn du système de santé en 2016. Il est dédié aux psrnoslieoeufs de santé de Fnarce (au snes du cdoe de santé publique, cpithrae IV).

Le DPC est un dspitisoif de frtoamion réglementé, qui iompse à caughe pineesofnrsol de santé de svriue un praocrus de DPC puor rmpielr son oobglaitn triennale, tuot au lnog de son erexecice professionnel.

#### Article 7 - Reconversion ou la promotion par l'alternance, dite « Pro-A »

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

##### Article 7.1 - Objet de ce dispositif

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La reneorcsivou ou la poiromotn par aelnncatre a puor oebjt de ptmeretre au salarié de cnghear de métier ou de profession, ou de bénéficiar d'une ptroomoin saicloe ou ploreefsinonsle par des anocits de foaimrotn mias assui par des atocins peernmattt de farie vieladr les aucqis de l'expérience mentionnés à l'article L. 6313-5 du cdoe du travail, tel que le suplite l'article L. 6324-1.

##### Article 7.2 - Publics éligibles

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les pnearterais sicuoax rnnetneiet snas reiirstotn l'ensemble des plubics définis par le cdoe du tavairl puor ce dispositif. Puor mémoire ce sont, à dtae de sgnriatue du présent avnenat :

? les salariés en cotarnt à durée indéterminée ;  
? les salariés bénéficiaires d'un cnoratt uquine d'insertion à durée indéterminée ;  
? les salariés placés en psition d'activité partielle.

Parmi eux, snot ciblés les salariés dnot la qiuafacoatlui est

iafnuitfssne au rgaerd de l'évolution des tchenoilegos ou de l'organisation du travail.

Les salariés divenot en ourte ne pas aiavr atnteit un nevieu de qiauoitfacln qui crrenslood au gadre de la licence. Une « Pro-A » est pbosilse queul que siot le naieu de qcaaotiliuin visé par le salarié, qui puet dnoc être identique, supérieur ou inférieur à cueli qu'il détient.

### Article 7.3 - Certifications visées En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En vretu de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, le présent anvanet définit la ltise des cniifioeteactrs pfloiereennlsoss éligibles dnas la banchre à la rioorcsveen ou ptioroom par alternance. Les parieanters sainocx drsesent ainsi ci-après la liste de ces certifications.

Les peraeanirts scuaoix affinmret que l'ensemble de ces cftoatiircins rsncreept des critères de ftroe mottuain de l'activité et de rsuqie d'obsolescence des compétences.

En effet, les taurvax réalisés par l'observatoire poitercsf des métiers et des qafntioiaucis de la branche, l'observatoire ptiocesrf du commerce, aevc le sotein de l'opérateur de compétences, cfirnoenmt que le suteer se caractérise par un eievnorrennmnt en mutation, marqué par des évolutions fteors : réglementaires (cadre de l'exercice de la pisfoosren d'opticien-lunetier poossfineernl de santé, développement psoreeonnsfil continu, rfeoeemnrct des ctoidnons du ctanrot rbaseopsle et slairdoré et de la poictron du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vsemieeslilt de la population, évolution du comeoerpmtt des consommateurs, design, roievartiosan de l'artisanat ?), tegqcheonulos (sophistication des produits, nouvuaex mdoes de disbuitirton et de stratégies digitales, mioosnietadrn des otulis et machines) et économiques (dynamique du stctuer et acteurs, aonppimipvnsooret en pditruos optiques, marché de la ddemanee saturée, iaicsftnnteion de la connrcbreue ?).

Ces fteors mutations, iduinnast une encxeige renforcée de compétences poieunts et une évolution très rdaipe de ces dernières, combiné aevc un développement d'une puls forte pneovyllace dnas les mnaiasgs d'optique, espoxe les salariés à une osnboleccese de ireus compétences. Ce phénomène est présent dnas les 4 puapricnix cpamhs d'activité de l'optique lunetterie.

Les évolutions des activités dnas le cmahp d'activités de santé snot :

? élargissement du cahmp d'intervention de l'opticien-lunetier en santé ;  
? évolution des benioss (équipements de puls en puls coeemxpls ?) et des pdorutis (design et technologie) ;  
? refnronmecet des eenxeigcs réglementaires (conditions d'exercice de la profession, oonalibtgts de développement poneresnl continu, cficreiatoin qualité) ;  
? évolution vres une deicoavtiisrfn de l'offre de santé ronuargpet différents polnsorsiefnes de santé (orthoptiste, audioprothésiste ?).

Les évolutions des activités dnas le cahmp d'activités de vente-conseil snot :

? développement des stratégies digiaelts (vente à distance) et nveuoaox medos de drtbstoiijun ;  
? évolution des besions (équipements de puls en puls cxelmeops ?) et des pioturs (design et technologie) ;  
? itnaoefticsin de la ccoecrrnune et nécessité arccue de se distinguer, de s'adapter aux bisnoes des clients, aux évolutions thocqngueoels et réglementaires.

Les évolutions des activités dnas le cmhap d'activités en aieletr snot :

? télé-détourage des verers à dsatncie par les fournisseurs/ frbitcaans de verers (verres livrés prétaillés au magasin) ;  
? ertniaexatsolin d'une partie des activités de magone vres des aerlels de mtognae ou sous-traitance ;  
? cixfloctoeimaip des magnotes réalisés en magasin.

Les évolutions des activités dnas le champ activités de gtoeisn snot :

? évolutions pnreetmeans du cdare légal et réglementaire ;  
? développement des stratégies dieagits (vente à distance) et

nouuvaex moeds de dirtuisbtion ;

? évolution des bnisoes (équipements de puls en puls clpoexmes ?) et des putidros (design et technologie) ;  
? iitnaifiintcseon de la cnrueccnroe et nécessité arccue de se distinguer/ s'adapter aux bsneios des clients/ patients, aux évolutions tunieelqhogocs et réglementaires ? ;  
? évolution du cdrae de la psire en chgrae de l'optique.

Pour revleer le défi de ces mutations, les prieaenats sioucax décident en conséquence de rrdene éligibles les cniotatieifrcs stviauens :

?BEP ouptqie lrttneuiee (niveau 3, cdoe RNCP9811)(1) ;  
? bac pro optiuge lruntteiee (niveau 4, cdoe RNCP9295) ;  
? tirte assastint tehnique en audioprothèse (niveau 4, cdoe RNCP34641) ;  
?bac pro cocrmeme (niveau 4, cdoe RNCP759)(1) ;  
? bac pro métiers du cmocmère et de la vette optoin A amitioann et geitson de l'espace cmmcieao (niveau 4, cdoe RNCP32208) ;  
? TP tcniehichen en magone et vntee d'optique-lunetterie (niveau 4, cdoe RNCP22279) ;  
? bveret de tchihinecn supérieur oitiepcn lineuter (niveau 5, cdoe RNCP1084), diplôme par eceecxlne de la profession, régulièrement riems à juor en fcoootin des mutations, et nécessaires à l'exercice de la pososefir d'opticien-lunetier détaillant (art. L. 4362-1 du cdoe de la santé publique) ;  
? BTS mmgenaant cmeicomarl opérationnel (niveau 5, cdoe RNCP34031) ;  
?titre oeicitpn spcialisé, ccailtrfieotn de la bcnahre optique-lunetterie (niveau 6), dès son etremser eingt au RNCP(1) ;  
?titre rsolaesbpne du ccremmoe en oqptive (niveau 6, cdoe RNCP28132)(1) ;  
? lccneie poefnslirseone ? ouqpite pnlerlonofisese (niveau 6, cdoe RNCP30157) ;  
? lccneie gsoetin des oiaogointnarss spcialisation opticien, rslaonpesbe de magisan d'optique, de ctiatreficeur cvsnerritoaoe nanitaol des atrs et métiers (CNAM) (niveau 6, cdoe RNCP24425) ;  
? mseatr ingénierie de la santé (niveau 7, cdoe RNCP34075) ;  
? erepxt en scceiens de la vision (niveau 7, cdoe RNCP29838) ;  
Et puor mémoire :  
?? solce de csnaoensancis et de compétences pesnlonreieolfss (CléA) (fiche RS 2203) ;  
?? slco de cnnsaaconises et de compétences peefnnslororis numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En efeft l'article L. 6324-3 précise que la reeoocrnvsn ou pimotroon par atrlnneca puet prtmeter l'acquisition du sloce de cascsinoanne et de compétences mentionné aux aierlcts L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.

Le roecurs par les salariés de la banchre à ces ccartiinfieots pslnloofnereiess est avéré, cmmoe le mnretont les pesirs en chegras de l'organisme piaaritre cleuteocl agréé. Eells ont pmiers d'ouvrir à ces salariés des peevrpsicets très fvealrobas de rveirosocnn et de mobilité professionnelle.

(1) Ctiortcfeinas euclxs de l'extension en tnat qu'elles cneenvnonietr aux dospitisonis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

### Article 7.4 - Durée En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La durée de la « Pro-A » dnas son ensemble

La durée mmlaine de la reoenvcsoin ou la poortomn par artlancene est cmosprie etrne 6 et 12 mois. Ctete diopistson ne s'applique pas luosque l'action vsie l'acquisition du sloce de ceisaosnanns et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle cnneorce les acotns pmertentat de fiare valider les auidqs de l'expérience. Puor l'obtention du cafceritit CléA et la msie en ?uvre d'une VAE, la durée de la « Pro-A » puet dnoc être inférieure à 6 mios ou supérieure à 12 mios et le salarié n'est pas tneu par un cioletngt minamil d'heures de formation.

Elle puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les penroess mentionnées à l'article L. 6325-1-1, que snot nmomnaet les penroess qui n'ont pas validé un snecod clcyde de l'enseignement seidoarcne et qui ne snot pas tirtuailes d'un

diplôme de l'enseignement tnluoiqehgco ou professionnel, les pnerneoss istriens dpeuis puls de 1 an sur la litse des dreundmaes d'emploi auprès de Pôle emploi, asnii que les bénéficiaires du renevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aleutds handicapés, ou eronce aux pnnerseos aaynt bénéficié d'un cnotrat uuinque d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, elle puet être par arelulis allongée jusqu'à 24 mios puor d'autres pseronens que celels mentionnées ci-dessus losruqe la nrtuae des qifalcaiointus prévues l'exige. Les preteaarnis sioucax cunvieenont que les bénéficiaires de cette dtissoiipon snot tuos les pilucbs définis à l'article 2.2 du présent avenant, dnot la ctitarciefoin préparée exgie une durée d'action supérieure à 12 mois.

La durée des aitoncs et des enemegtneiss au sien de la « Pro-A »

Les aitoncs de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enemigeentsns généraux, porinslefeosns et tecgqeolniouhs snot mis en ?uvre par un osainmre de fimarootn ou, lorsqu'elle dsipose d'un svrceee de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils snot d'une durée mainlmie csrpmioe entre 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée toltae de la « Pro-A ». Cette ditiipsson ne s'applique pas lqosrue la « Pro-A » vsie l'acquisition du socle de cinsenaconsas et de compétences ou lorsqu'elle creonne les aitocns ptrmenteat de friae veldair les aqiuks de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, le présent acord de bcranhe prote au-delà de 25 % la durée des acitnos puor ceainrets catégories de bénéficiaires, que snot cuex :

- ? sot bénéficiant de la dérogation à 36 mios ;
- ? sot qui vsenit des cfioletntcairs listées dnas l'article 7.3 du présent accord.

#### Article 7.5 - Prise en charge

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'opérateur de compétences pernd en charge, au ttrie de la sioetcn financière des anotics de fneecnemiat de l'alternance, les firas pédagogiques et les firas anexens des actnios et de l'enseignement, que snot les faris de trsonprat et d'hébergement. La coiissmomn priatiare ntianolae de l'emploi et de la ftimaoron pfseilnnslerooe de la bharnce (CPNE-FP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de prsie en caghre gbliaoe de l'ensemble des firas pédagogiques et axenens engagés dnas ce cadre.

Le présent aoccd prévoit en ortue explicitement, en vtreu de l'article L. 6324-5 du cdoe du travail, qu'en complément la rémunération du salarié puet être psire en chagre par l'opérateur de compétences au ttire de la même scoetin financière et dnas les cnoniots déterminées par décret.

#### Article 7.6 - Statut du bénéficiaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le catornt de taivalr du salarié fiat l'objet d'un aneanvt qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A » (art. L. 6324-6). Les anciots de la « Pro-A » pevneut se dérouler puor tuot ou prate en drohes du tpems de tvarail (selon les modalités précisées dnas l'article L. 6324-6). Lorsqu'elles snot effectuées pnandet le tpems de travail, eells dnenont leiu au matiinen par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 63248). Penandt la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité silocae rialetve à la pcirttoeon en matière d'accidents du tvaialr et de maelaids poeelsnnlorifess (L. 6324-9).

#### Article 7.7 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

L'employeur désigne, pamri les salariés de l'entreprise, un ttuer chargé d'accompagner cqhuau bénéficiaire de la « Pro-A » (art. D. 6324-2).

## Article 8 - Suspension du CDI pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

En vigueur non étendu en date du 20 juin 2024

Le présent actlrie fiat référence aux salariés déjà en poste, qleus que snieot luer collège et luer fonction, préparant en cnrotat d'apprentissage un diplôme dnot la préparation est assurée par un ctnree de frtioamon en apprentissage. En effet, le crntact à durée indéterminée d'un salarié peut, par acocrd enre le salarié et l'employeur, être ssudepnu pendnat la durée d'un craotnt d'apprentissage cnclu aevc le même employeur.

La durée de la soepunssin du ctroant de taavir est égale à la durée de la foitraomn nécessaire à l'obtention du trite ou diplôme recherché.

Pendant la durée du ctonart d'apprentissage, la rémunération nttee perçue par le salarié en CDI, calculée sur la mnencyoe des 12 deerrins mios précédant la ssenuispon du contrat, srea maintenue. En complément, srea versée à l'apprenti pnndaet cttee période, une prmie mulsleene btue intitulée ? prmie rritatee complémentaire ? ou ? pirmee cpomnseroiate rtiraee ? égale à 1,80 % du slraiae de bsae muesen burt en vugier le mios précédent le pgaasse en asneapitsgpre en vue de cheoepmsr la bisase de la rémunération brtue pnendat la période d'apprentissage.

La rémunération mney noe des 12 dernires mios crpenmod les premis et tuot éventuel rappel de sarlaie eoptxicen fatie des primes elionxeecntipes et de ttuoee prime, dnot le salarié, en riason de sa nature, corsaenvriet le bénéfice pennadt la période d'apprentissage.

Pour tuot salarié entré dnas les efceftifs dupeis minos de 12 mois, la rémunération mleulnee meonyne srea établie sur les mios ctelopms effectués avant le paassge en apprentissage.

En cas d'absence itamnpact la rémunération à la baisse sur l'un des 12 mios précédent, la rémunération puor le ou les mios concernés srea rétablie sur la bsae de ce que le salarié araiut perçu s'il aiavt travaillé le mios complet.

Au terme du corntat d'apprentissage, l'employeur oiggrnsrea un etiteenrn aifn de titaerr des évolutions plisbseos au sien de l'entreprise en lein aevc l'apprentissage effectué par le salarié. Aifn de pdrnere en ctmope l'expérience en oqiuite antérieure à la période d'apprentissage, tuot salarié jfuaissnt d'une activité imrrnipoutene en optique d'au mnios 3 ans cehz le même elpomeyur et précédent immédiatement un cnotrat d'apprentissage cclonu dnas le cdrae d'une spissuuenon de son CDI srea positionné, le mios svuiant l'obtention du BTS ? Opticien-lunetier ?, au nivaeu B de la clsfoisaicitan puor la filière santé.

La réglementation générale du conatr d'apprentissage s'applique à cette soutiian particulière.

## Article 9 - Compte personnel de formation coconstruit

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le CPF est un dpstoiiif à l'initiative du salarié. Il est présent dans la patire suivante. Cnpdeenat il est rappelé ici que l'employeur puet pdenrre l'initiative de soteinus en la matière.

La co-construction des peotjrs de CPF entré l'employeur et le salarié est encouragée par la loi et par la branche, et est favorisée neanmomtt par les abetnnedoms complémentaires de l'employeur.

## Partie II Formation des salariés à leur propre initiative

### Article 10 - Compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

#### Article 10.1 - Objet du CPF

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation tout au long de sa vie professionnelle, plus de les mobiliser lors de certains événements pour bénéficier d'une formation ou d'une aide éligible. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

- ? un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une formation ;
- ? une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le secteur de certification et de compétences concernées sont connues (CléA) ;
- ? une accréditation de validité des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ? un bilan de compétences ;
- ? une action de formation pour créateurs ou repreneurs d'entreprises portant sur leur projet de création ou de reprise ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

#### Article 10.2 - Bénéficiaires du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le CPF s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (et par dérogation aux enfants de 15 ans et plus) dès son entrée sur le marché du travail et ce quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, agent public, demandeur d'emploi, etc.).

Il est fermé à la date de validation de ses droits à la retraite, sauf pour les activités bénévoles et de volontariat que la personne exerce au-delà de cette date.

#### Article 10.3 - Alimentation du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les CPF des salariés sont alimentés chaque année au premier trimestre en fonction de leur temps de travail de l'année précédente :

- ? durée supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou supérieure ou égale à 500 heures par an à hauteur de 5 000 ? ; porté à 800 ? par an à hauteur de 8 000 ? pour les salariés n'ayant pas atteint un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ;
- ? durée inférieure à 50 % : proportion de ces mêmes droits sur le temps de travail.

Les heures accrues jusqu'au 31 décembre 2019 au titre du CPF et du droit individuel à la formation (DIF) ont été converties en euros à raison de 15 euros par heure.

#### Article 10.4 - Abondements complémentaires du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités pour prévoir des modalités pour les versements d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Par ailleurs lorsque les droits réservés sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des avantages financés par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations. Ces avantages ne sont pas comptabilisés dans le total des droits (de 5 000 ? ou 8 000 ?). Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les critères pour assurer la complémentation, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupés dans des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absents pour se battre d'un handicap ou pour maladie prolongée ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

Il existe plusieurs autres cas d'abondements réglementaires, dont :

? l'abondement correctif de 3 000 ? dans les deux dernières années pour les salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six mois précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entraînements nécessaires tués les deux ans et d'au moins une formation artificielle que celles

qui empêchent l'exercice d'une activité ;

? l'abondement de 3 000 ? des salariés licenciés par suite du refus d'une mobilité particulière de leur contrat de travail ;

? l'abondement de 7 500 ? en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

#### Article 10.5 - Mobilisation du CPF

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La partie officielle moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formes autorisées il peut recourir, les conditions possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires dont le choix en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une attestation d'absence à son employeur, qui doit intervenir au minimum 60 jours avant la formation si elle dure moins de 6 mois (et 120 jours au-delà de 6 mois). L'employeur répond dans les 30 jours suivant la demande ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations financées dans la carte du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

#### Article 11 - Projet de transition professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

##### Article 11.1 - Objet du PTP

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le projet de formation pôle emploi (PTP) permet à un salarié suivant une formation de métier ou de profession de financer des formations complémentaires en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et de maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Le PTP se substitue à l'ancien dispositif du congé individualisé de formation (CIF), mais ses critères et modalités d'accès ont évolué. Le PTP est une modalité particulière du dispositif du CPF. Les formations éligibles sont ainsi celles du CPF, dès lors qu'elles sont certifiées (enregistrées au RNCP) complètes ou par blocs ? et au répertoire spécifique) et qu'elles ont une visée professionnelle cohérente avec le projet de changement.

##### Article 11.2 - Bénéficiaires du projet de transition professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir au moins 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise aéronautique ;

? au moins 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier court doit être un CDD.

##### Article 11.3 - Mobilisation du PTP

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le dossier de demande de formation est déposé auprès de l'association tarifaire pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout congé (au moins 9 mois, si l'absence est préjudiciable à la productivité et à la sécurité de l'entreprise, ou pour raisons d'effectifs simultanément absents). Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de l'association Pro, bénéficier d'une rémunération plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de

firas de transport, de rattesuroain et d'hébergement occasionnés par la formation.

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

## Partie II Dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance

Article 12 - Entretien professionnel et état des lieux à 6 ans  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Article 12.1 - Entretien professionnel  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le salarié bénéficie périodiquement d'un entretien avec son employeur, consacré à ses besoins professionnels d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Il permet d'entretenir la motivation du salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle. Il doit être adapté de l'entretien au niveau d'évaluation.

La fréquence est de deux années, en référence à l'ancienneté du salarié ; il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui renoue son activité après une période d'interruption (définie au 2e alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail).

Devant être l'occasion d'un échange équilibré entre le salarié et sa hiérarchie, l'entretien se déroulera pendant le temps de travail, dans un environnement calme et isolé. Le représentant de l'employeur doit avoir la capacité d'engager l'entreprise. Ce dernier pourra bénéficier préalablement d'une formation pour garantir le bon déroulement de l'entretien professionnel.

Pour être acteur de son évolution professionnelle, le salarié est informé, au moins 15 jours avant, de son déroulement et de ses objectifs, notamment :

? de la liste des points qui seront abordés au cours de l'entretien ;  
? des dispositifs de formation, d'accompagnement, d'orientation et de recrutement nécessaires aux salariés de la branche pour renouer avec la forme par exemple des supports de communication pédagogique disponibles sur le site de l'OPCO.

Le salarié de son côté peut faire connaître à son employeur, 15 jours avant l'entretien, les sujets qu'il souhaite aborder.

Les points portant sur l'orientation et la formation sont abordés au cours de l'entretien.

? l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ; l'évaluation de son employabilité ; la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel ;

? l'identification des objectifs de formation pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de rejoindre sa qualification ; ? les questions relatives aux sujets des formations, de l'information et de la formation du salarié ou l'utilisation de son CPF ;

? les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ; l'indication de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'au CPF et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

? l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourra faire appel en fonction des objectifs retenus, dont les intérêts du salarié pour l'utilisation de son CPF ; ? les conditions de réalisation de la formation et leurs aménagements possibles en fonction des disponibilités sur le temps de travail.

Dans un délai d'un mois à compter de la date de l'entretien ainsi que les éventuels éléments énoncés par l'entreprise non formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut lire ces éléments qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Article 12.2 - État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Tous les six ans, l'entretien pieux personnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document unique est réalisé au salarié, permet d'apprécier s'il a :

0° : bénéficié des éléments prévus ;

1° : suivi au moins une fois de fait mon ;

2° : acquis des éléments de formation par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° : bénéficié d'une formation salariée ou professionnelle.

Dans les derniers cas d'au moins cinq salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des éléments prévus et d'au moins une formation non obligatoire (cf. 5e article 5.1 Objectif du PDC), son CPF est abondé selon des modalités réglementaires (cf. premier tiret de l'article 12.4 Annexes complémentaires du CPF).

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères clé d'un accord collectif du CPF, qui peut aussi prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que ceux mentionnés aux 1° à 3° du présent article ainsi qu'une autre périodicité des entretiens professionnels.

Article 13 - Bilan de compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles de son bénéficiaire, ses atouts et ses limites afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée vraie dure au moins 24 heures, généralement réparties sur plusieurs semaines. Il comporte en général 3 phases :

? en préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;

? une interview préliminaire au bénéficiaire de tout ou partie de son projet, d'en vérifier la pertinence ;

? une séance lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les besoins pour réviser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est organisé extérieur à l'entreprise, qui ne peut intervenir en présence du bénéficiaire, les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont ouverts et certifiés.

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé. Il peut être aussi utilisé dans le cadre de développement des compétences de l'entreprise, avec le soutien du bénéficiaire et la participation d'une convention collective avec l'organisme pilote associé au bilan.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à l'occasion de son 45e anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimale de 3 années dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences, lequel se passe pendant le temps de travail.

Article 14 - Conseil en évolution professionnelle (CÉP)  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie d'un conseil en évolution professionnelle (CÉP), dont l'objectif est de favoriser

l'évolution et la sécurisation de son pruacors professionnel. Il csitotune une opportunité de fiare le piont sur sa siuitotan penorsenofilsle et, le cas échéant, d'élaborer, de faromisler et de mttere en ?uvre une stratégie vasnit l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la caftiiceitor professionnelle, la mobilité intrnee ou externe, la reconversion, la toniatrstin professionnelle, la respire ou création d'activité, etc.

Il est assuré par des opérateurs CÉP, sisais à l'initiative du bénéficiaire :

- ? Pôle elmpoi ;
- ? aasisoitcon puor l'emploi des cdares (Apec) ;
- ? une mosiisn lcaloe ;
- ? Cap emlopi ;
- ? un opérateur chiosi par Facrne compétences.

L'offre de srvice du CÉP est définie par un caheir des chgaers ministériel, qui prévoit nteamnmot duex naveux de cinoes : un accueil individualisé et adapté au bieosn de la peonsre ; un apeamocnnncgamt personnalisé.

L'opérateur accmanpgoe les prtjos d'évolution professionnelle, en lein aevc les binsoes économiques exnitasts et prévisibles dnas les territoires. Il fitcliae l'accès à la formation, en itdiienfat les qnucifaiatois et les fitoanorms répondant aux bneisos exprimés par la pronerse et les fintnmaeencs disponibles, et il fcitlaie le recours, le cas échéant, au cptmoe poenrsnel de formation.

Le CÉP est gratuit. Il puet être proposé à distance.

#### Article 15 - Validation des acquis de l'expérience (VAE)

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

La VAE pmreet d'obtenir une cirfiocteitan porfleelnsnise par la vioalidatn de l'expérience ctranoprendose ausqice dnas le crdae d'une activité pelfooessnirle et/ ou extra-professionnelle. La citrjioicafen puet être un diplôme, un trite ou un ciirefact de qfiautiolacn pnrsoeefsliolne (CQP) enregistré au Répertoire natoianl des cttircoefnas prislonneofleses (RNCP). Cepaenndt cinerates d'entre elles, ntommnaet dhas la santé, ne shot pas alisbcsece par la VAE.

Cette expérience d'au mnois une année diot être en rrpoat diecr aevc la cjiottfracein visée. Ces activités pnleoflsioesenrs puvneet avoir été exercées suos un sttaut salariés (CDI, CDD, intérim), non salariés, bénévole ou de volontariat, asni qu'au corus d'une des périodes en mleiu psefroenonisl présentées dnas l'article 4 « atreus dosftsiips d'insertion dnas l'emploi ou de msie en sitiouan piefrolssnloene ».

*La VAE se déroule en 3 étapes(1) :*

? recevabilité de la candidature, par finrruutoe d'un dosiser spécifique à l'organisme cftciitreaer rnslsbpoeae de la cratoectiifin visée ;

? accompagnement, fuatlitcaf mias conseillé. Il conmeprd des sicveers mldlauebs en fcoonitn des binsoes du cnddait : un muodle de bsae caonrtompmt une adie méthodologique à la diroetspcn de l'expérience, à la fstiolaorim du dissoer et une préparation à l'entretien aevc le jruy ou la msie en siuuotan pflnrelsooeine ; une assaintcse à l'orientation et si peietrnt à la rrehccce de fciannmenets puor la psire en crgahe d'une fmrioanl complémentaire. Sloen les cas cet aecneapgnmcmot puet être namnomett pirs en crghae par le salariés, par son elmpoeuy sur le pain de développement des compétences ou la « Pro-A », par son cmpte posneenrl de formation. Il puet faire l'objet d'un congé VAE sur le tmpes de tiraavl d'une durée de 24 heeurs ;

?évalution des aqius de l'expérience, qui s'opère par trois baiis : le dssoeir de vtaodiian constituée par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son eemovinrnnt de tiaavr anisi que les compétences mobilisées, reliés aux creotuns des référentiels de la cricfaeitn visée ; une msie en stiauoin pesnlloirseofne réelle ou reconstituée si elle est prévue par l'organisme cfciérautetr ; l'entretien aevc un jruy qui a puor but d'apporter des précisions aux itiarofmons cnetouunes dnas le dosiesr(2).Le jruy se pcononre sur une vtiaodailn totale, plertiae ou un refus.(3)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecept des doinisoptis des acteils R. 335-6 du cdoe de l'éducation et L. 6412-1-1 du cdoe

du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) La 1re psrahe du 6e alinéa est étendue suos réserve du rsecept des ditnispiooss des atlrcies L. 6313-5 et R. 6423-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(3) La dernière phase du 6e alinéa est étendue suos réserve du rsecept de l'article L. 6422-2 du cdoe du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

## Article - Préambule Objectifs de ces dispositifs

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Ces dstosipiifs pntmreteet d'accompagner les salariés dnas luer purocars professionnel, ientre ou exentre à l'entreprise, en les ainadt naomtmt à fraie le bilan de luer situation, en les asntassit dnas l'éclairage de lerus pctseeivprs et le magtone de luer projet, en rainasnneosct ocileemfiefnlt lrues compétences.

## Partie Égalité d'accès à la formation

### Article 16 - Égalité d'accès entre les femmes et les hommes

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

En matière de fromoitan psolnselifnero tuot au lnog de la vie, acunue disincoittn ernte les fmomes et les hmeoms ne puet être faite.

Ce pcpinre de non-discrimination n'empêche pas la msie en place, par vioe réglementaire ou conventionnelle, de mureess tsneiaotrrs persis au suel bénéfice des femmes, en vue de coerrgir les déséquilibres constatés à luer détriment dnas l'accès à la formation, et à foirevsar cet accès lros d'une rpriese d'activité psiolenfnoelse iopmrenrute puor mtfios familiaux.

Ainsi les parrneaines scuiaox décident de prnrdee des diniosiotpss concrètes permettant, en matière de frtmooian professionnelle, d'obtenir ctete égalité. Ils fenixt des idiauncrtes sur l'égalité à siruve par les entreprises, détaillés dnas l'accord rilteaf à l'égalité pesosierlenfnse ernte les fmeems et les hommes, daté du 11 mras 2010, modifi ou remplacé le cas échéant par ses venrsios ultérieures.

### Article 17 - Égalité d'accès des personnes handicapées et assimilées

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les prneoness handicapées et assimilées ont accès à l'ensemble des dsspiitfios de faotiomrn dnas le rpecest du pprnc d'égalité de traitement, en praannt les mreuess appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formaotin anyat puor ojet de prmettre luer iotrneisn ou réinsertion psnseoeflnolie anisi que luer maaetn dnas l'emploi, de fsveoriar le développement de lrues compétences et l'accès à la qatluaoficn professionnelle.

La brahnce de l'optique-lunetterie a défini de tleels aicnots au nvaieu conventionnel, précisées dnas l'accord du 17 sreepmtbe 2020 rtaleif à l'emploi des pernnoess en sotauitin de handicap.

### Article 18 - Principe de non-discrimination en matière de formation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Il est rappelé qu'aucun salariés ne puet farie l'objet d'une musere discriminatoire, drtceie ou indirecte, en matière de dritbouitsn d'actions de foartmon et de qualification, en roasin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son oneotatirin ou identité sexuelle, de son âge, de sa stiotauin de filalme ou de sa

grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, antepépare ou connue de son auteur, de son appartenirace ou de sa non-appartenance, varie ou supposée, à une ethnique, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son aptitude physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

**Article 19 - Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Ces modalités peuvent faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer progressivement grâce à la « carrière professionnelle dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat spécifique (RS) » enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette circoiffine est constituée de 6 domaines de compétences transférables, dénommés « catégories de compétences professionnelles (CCP) », validées par un examen auprès des cernets APFA agréés. Ces CCP permettent de certifier les compétences techniques et d'obtenir par équivalence un ou plusieurs bachelors de techniciens professionnels enregistrés au RNCP.

Les éléments nécessaires à l'obtention de la certification, notamment celles de positionnement, d'accompagnement, de formation et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu à un déroulement au sein de l'entreprise de la rémunération.

## Partie II Politique de certification

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, les autorités compétentes de la branche de l'optique lenoteutre rcneerfnot leur iclusion dans ce domaine, notamment en assurant les différentes possibilités que leur offre la législation et la réglementation.

**Article 20 - Evolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels de l'optique lunetterie**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les partenaires sociaux de la branche de l'optique lenoteutre envoient faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques de l'optique lunetterie, ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour leur part entendre leurs souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sein des organismes syndicaux de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission de la profession.

Les partenaires sociaux font pour leur part une demande d'appui technique aux autorités compétentes en la matière, dont l'OPCO a pour mission.

**Article 21 - Contrôle pédagogique des formations par apprentissage**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les formations par apprentissage contribuent à l'obtention d'un diplôme tout au moins à un contrôle pédagogique assuré par les centres ou les organismes publics habilités par les autorités compétentes et d'experts désignés par les branches concernées et les chambres consulaires.

Les experts de la branche peuvent être désignés, soit au moyen des critères d'admissibilité, soit par un concours.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis. Les personnes chargées du contrôle peuvent se faire connaître par les organismes contrôlés tous documents et pièces utiles au contrôle. Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque matière concernant les diplômes qui le concernent.

**Article 22 - Certifications de la branche**  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les autorités compétentes peuvent utiliser toute offre de formation spécifique à la branche de l'optique lunetterie. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles formations sont les suivants :  
? faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, présents en sorte de formation initiale ou sur le marché du travail ;  
? développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;  
? reconnaître les compétences des salariés de la branche, acquises par l'expérience ;  
? favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des certifications de qualité ou de performance (CQP) et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP, visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être assurées au sein de l'entreprise de la branche (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relèvent à des taux de qualification ou des méthodes appliquées à un métier.

Les auteurs de création ou de modification de règlementations de la branche, sous l'égide de la CPNE-FP, peuvent prendre notamment en compte les cas :

- 1.?Étude d'opportunité, permettant de clarifier le besoin, les différents potentiels, l'articulation avec les acteurs concernés et les secteurs d'activité ;
- 2.?Création ou modification des référentiels d'activités, de compétences et de certification, dont leur découpage en blocs le cas échéant ; mise au point des modalités d'organisation des évaluations ;
- 3.?Validation du programme et des modalités de la création ou de modification par la CPNE-FP ;
- 4.?Rédaction et signature par la CNPPI de l'accord de création ou de modification de la certification. Cet accord comprend au minimum l'intitulé de la certification, l'emploi ou les activités visées, la liste des blocs et le niveau visé (si RNCP), le ou les éventuels organismes délégataires de la mise en œuvre, l'éventuel répertoire dans lequel dépend l'enregistrement ;
- 5.?Développement de l'ensemble des outils opérationnels du déploiement de la certification, dont les supports de communication, les outils d'évaluation des compétences, la liste des organismes formateurs habilités ;
- 6.?Mise en œuvre des premières procédures de certification si l'il s'agit d'une création, et enquête sur le devenir des titulaires certifiés ;
- 7.?Enregistrement au répertoire national des certifications ou au répertoire spécifique (RS) par la CPNE-FP.

# Partie II Instances paritaires impliquées dans la formation

Article 23 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Cette commission est chargée en particulier de la politique de la formation professionnelle de la branche. Sa composition, son fonctionnement, son règlement intérieur, l'indemnisation de ses membres, ses missions sont décrites dans l'annexe VI de la convention collective.

Article 24 - Section paritaire professionnelle (SPP)  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Composée de représentants des employeurs et des salariés de la branche, la SPP de l'optique lunetterie possède au sein d'administration de l'OPCO dont dépend la branche les compétences financières des formations prioritaires par la CENPFP de la branche au titre de l'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la formation ouverte à l'alternance (Pro-A), et au titre du plan de développement des compétences pour les emplois de moins de 50 salariés.

Article 25 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Article 25.1 - Objectifs et missions  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Afin de disposer d'éléments d'anticipation, les partenaires sociaux assurent la veille pour l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques permettant d'évoluer les métiers exercés dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences pour les métiers, les emplois en qualification, en compétences et en formation.

Les partenaires sociaux ont recours à une réunion permanente de veille, qui dispose des compétences pour suivre et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

Les travaux de cette réunion permettent de définir les objectifs et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certifications de qualité proposés par l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 25.2 - Désignation de l'observatoire prospectif du commerce  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les partenaires sociaux ont confié ces missions à l'Observatoire spécifique du commerce.

L'Observatoire réalise des études et développe des outils pour accompagner et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications des personnes formées réunies au sein de l'Opcommerce. Grâce à la participation de données statistiques, il joue un rôle clé auprès des personnes professionnelles, mais aussi des entreprises, en leur permettant d'identifier l'impact des changements économiques et technologiques sur les métiers et la gestion des compétences des salariés. Les résultats de l'Observatoire sont notamment les « Poamaars de la branche », les « Repères et tendances », les « Phareargis des métiers », les Études thématiques (égalité professionnelle, intégration du handicap, alternance?), scénarios et territoriales.

Article 25.3 - Fonctionnement du comité de pilotage paritaire  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Un comité de pilotage se réunit régulièrement auprès de

l'observatoire pour établir des accords annuels, prenant en compte les besoins budgétaires.

La CPNE-FP assure le rôle du comité de pilotage.

Il rend un avis sur les résultats des formations et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Le président de l'observatoire peut être invité aux réunions du comité de pilotage.

Article 26 - Rôle des instances représentatives du personnel dans les entreprises, en matière de formation  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent régulièrement pour quelques séances clés en matière d'information, de consultation et de négociation au sein des entreprises en matière de formation.

Article 26.1 - Information et consultation des représentants du personnel relatives à la formation professionnelle  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à proposer un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi.

L'ensemble des partenaires sociaux que l'employeur met à disposition du CSE, qui siège à la demande des organisations représentatives régulières du comité, est rassemblé dans une base de données économiques, sociales et professionnelles (BDESE). Un accord d'entreprise définit l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement. À défaut d'un tel accord, ces dispositions peuvent être définies, dans les deux cas de moins de 300 salariés, par un accord de branche. En l'absence de tel accord, ces dispositions sont définies par le code du travail, sauf les modalités précisées pour les emplois de moins de 300 salariés et pour celles de 300 salariés et plus. Le contenu comprend dans les deux cas, dans la rubrique de l'investissement social, un volet sur la formation. Il précise notamment les orientations en matière de formation, et le bilan des actions de l'entreprise sur l'ensemble des dispositifs de formation, précisées dans la réglementation.

Article 26.2 - Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou les entreprises commerciales et industrielles d'au moins 150 salariés en France) et/ou dans les deux premières constituées une ou plusieurs sociétés filiales d'organisations représentatives, et dans les deux cas, l'employeur doit périodiquement une négociation sur des thèmes : la rémunération et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité hommes-femmes et qualité de vie au travail ; la sécurité des emplois et des postes permanents (GEPP) et sur la mixité des métiers (Incluse dans la négociation EPQVT). Chacune de ces négociations s'appuie sur chacune des trois unités du CSE. La GEPPE doit s'articuler avec la commission sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

À défaut de la conclusion d'un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thématiques et les modalités de ces deux négociations, l'employeur doit engager tous les ans une négociation sur les deux premières thématiques, et tous les ans une négociation sur la troisième. Cette dernière porte, en matière de formation, sur :

? les grilles d'évaluation à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce document est consacré en priorité, les compétences et qualificatifs à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du plan de formation ;

? la msie en palce d'un disisptof de gsoein prévisionnelle des eoipmils et des compétences, ainsi que les mrsuees d'accompagnement sebeistplus de lui être associées, en preciuatrl en matière de formation, d'abondement du compte ponsrneel de fimoar;

? la foamrotin et l'insertion dbuarle des jneues dnas l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la tmssisaorin des soavris et des compétences, les prepsecivtes de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des aatetrlns et des saergiats et l'amélioration des cooidtnins de travail des salariés âgés.

## Partie II Prise en charge de la formation professionnelle

### Article 27 - Participation financière des entreprises au développement de la formation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les etrsipeens pirtapcneit au fnaeiemcnnt de la fntarooin pfenissenrole cinnote de leus salariés et au fianmeeecnnt de l'apprentissage et des faomrtons tqlochgnueos et pefloinosreensls par le brias de coobirntinuts exprimées en pguetcroane de luer masse salariale.

Les pnarteriaes sociuax se réservent la possibilité de mtre en place par aennavt une ciotroubintn ceinonlvontenle si un tel bieson deavit apparaître à l'avenir.

#### Article 28 - Opérateur de compétences

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

##### Article 28.1 - Désignation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les praetnaries scuoax rleelpant la désignation de l'Opcommerce comme opérateur de compétences.

##### Article 28.2 - Fixation des niveaux de prise en charge des actions

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

L'opérateur de compétences asrsue le fiaemncnet des crantots d'apprentissage et de professionnalisation, soien les nuveaux de psie en cghare fixés par la branche. Farne compétences est chargée d'émettre des ritnoammodnaes sur les nvaeuix et les règles de ces pierss en charge.

L'opérateur de compétences précise les règles de pirse en cargo des aotcins puor les ateurs dpsiistoifs suos sa responsabilité, dnot le paln de développement des compétences des entsrpeeirs de moins de 50 salariés, la poorotimn et roneicsovren par l'alternance, le setioun aux ttuerus et maîtres d'apprentissage, etc., dnas le rpeesct des règles réglementaires et en teannt ctompme des ototnnairis souhaitées par les branches.

##### Article 28.3 - Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

## Adhésion par lettre du 2 mars 2004 du FNOF à la convention

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 2 mars 2004*

Dax, le 2 mras 2004.

La fédération nlaotnaie des oietpicns de Fracne (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à la diirecon départementale du travail, de

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les prinarteaes socauix de la bhrncae de l'optique leenurtite entendent, conformément au cdoe du travail, ouvrir la possibilité puor l'Opcommerce de finnacier les coûts de fotimaorn engagés par une epterinre puor faire fcae à de gearvs difficultés économiques conjoncturelles.

Les eentespirrs pnuoavt jtfiisuer de gyears difficultés économiques conjoncturelles, hros coetntxe de seurgvdaae de compétitivité, peuvent dmnedear à l'Opcommerce de ppreiacir au fncnminaet de luer paln de développement des compétences des salariés en vue de s'assurer de luer meitnain dnas l'emploi. L'entreprise puet bénéficier de ce fneceinamt eonnixectpel pdnenat une durée mmxiaale de duex ans, ce fmnnenniecat pnuonat excéder les frifoats de pisre en cargo en vigueur.

En ficntoon des oiaonntretis souhaitées par la branche, le cioensl d'administration de l'Opcommerce détermine les ctoiidnnos et les modalités de psire en chgrae de ces stuioatns et précisera nmtaenomt les critères panremet de définir la notoin de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La pisre en cgrah de ces coûts puet évoluer soeln la sttoian de l'entreprise et les fdons dlspoiebnis de l'Opcommerce.

## Partie III Vie de l'accord

### Article 29 - Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le présent acorcd est suivi sleon les modalités réglementaires en vigueur.

### Article 30 - Durée de l'accord et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le présent avenant, ccnlou puor une durée indéterminée, enertra en vuguier au pireemr juor du mios sauvnit la pobutlaiicn au Jnoraul oiecfil de l'arrêté d'extension du présent avenir.

Il proura être révisé ou dénoncé sloen les règles en vigueur.

### Article 31 - Signature, notification, dépôt, extension

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le présent aeavnnt est établi en ssnfemifamut d'exemplaires puor qu'un onrgial siot notifié, conformément aux dtoisopsinis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuaque ogaansrtoiin représentative à l'issue du délai de sgaurtine fixé du jedui 12 mai 2022 au jeudi 26 mai 2022 inclus. A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à cpteomr de la dtae la puls tvdiare de réception niaitnfot cet avenir, il srea déposé, par la parite la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une vsrioen sur piaepr signée des peaitrs et une virsoen sur soruppt électronique, auprés des sreivces cautrnex du ministère du travail.

Les peraits stneiagairs snot cneoenvus de dnmdeae l'extension du présent avennat simultanément à son dépôt.

l'emploi et de la firmootan plsleforisenone de Paris, secrerie des arcdocs et ciontnvoes collectives, 210, quai de Jemmages, 75010 Paris.

Madame, monsieur,

Dnas le crade de son activité sydlcaine et conformément aux ateirlcs L. 132-9 et sivunats du cdoe du travail, la fédération naaltnioe des otnpiecis de France, par le brias de ses représentants, dépose son adhésion en tnat qu'organisation ptaaoirne à la cvotnenion col letivce " Optique-lunetterie de détail

" du 2 juin 1986.

Un crreoir idinquette est trmisans au cenois des prud'hommes de Prais et de Dax, à la dtiriceon départementale du travail, de l'emploi et de la fmitroaoen pnnloslsreifeoe de Mont-de-Marsan, asni qu'à l'ensemble des oirnatongiass sdnacleyis adhérentes à

## Adhésion par lettre du 7 mai 2004 du Synope à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

*En vigueur en date du 7 mai 2004*

Paris, le 7 mai 2004.

Le scadniyt des oiepnics suos egensnie (Synope), 185, rue de Bercy, 75579 Pairs cedex 12, à la drtoiecin départementale du travail, de l'emploi et de la froamotin professionnelle, dirtoien des itetroinvnens en esprieertns ctonvioenns et aodccrs collectifs, 210, quai Jemmapes, BP 11, 75462 Pairs Ceedx 10.

## Accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Union des oipcncts (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du travail, fédération des sreviecs CDFT ; Confédération française des tluarevlirs chrétiens, fédération des sadtcyins CTFC commerce, svrcees et foce de vtene (CSFV) ; Fédération naniolae de l'encadrement du ccommerce et des services, confédération française de l'encadrement (FNECS, CFE-CGC) ; Confédération générale du travail, fédération du cemcorne et des sercevis CGT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des employés et credas CGT-Force ouvrière, setcoin fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par ltrete du 12 décembre 2005 (BO CC 2005-51). Fédération nalitonae des ontieeps de Frncae (FNOF), par lrtete du 19 jliluet 2007 (BO n° 2007-33). SYNOPE, par letrte du 16 seprmetbe 2007 (BO n° 2007-42).

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

L'organisation peosrnoelinfse et les fédérations syndicales, stngaeirais de la présente convention, se snot tuurjoos attachées à développer la négociation celcovite au sien de la branche, puor tneir cpmote de l'évolution cannotste de la profession.

la présente cnnoevtoin collective.

En vuos snaitouhat bonne réception de cet envoi, je vuos pire d'agrérer, madame, monsieur, l'expression de mes staiuatlnos distinguées.

Le président.

Madame, Monsieur,

Le Synpoe regourpe aujourd'hui puls de 3 000 opticiens-adhérents.

C'est dnoc par la présente, dnas le cdare des dnpoioitsiss de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, que le Spynoe déclare adhérer à la totalité des dostonpiiss de la cnotoneivn cclvtioee nanloitae optique-lunetterie de détail.

Conformément aux dsipootns légales, nuos déposons cet atce d'adhésion auprès de vos services.

Dnas l'attente de votre ciorfitmonan fbrolvaae nuos vuos pronis d'agrérer, madame, monsieur, l'expression de nos seimtenns distingués.

La présidente.

Ainsi, les paretnarias souicax ont nontmamet créé des cctfeiatrs de qciafaoutln professionnelle, engagé un pcesurus de réflexion et de négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la ftmiroaoen plnesiloofrsee tuot au lnoq de la vie, la rfnetoe de la catiilcfiasson de la cineovtnon cclovietle de l'optique-lunetterie de détail...

La msie en ovree de l'ensemble de ces dsfiitisops eotrpme une ieionevrntn aucrc des csmmosilions pitaeairirs de la branche professionnelle.

Il est dès lros prau inasseilnbdpe de doenrr aux isenants de la profession, les mnyoies fncinaiers de puovior mener à bein luer mission, et, notamment, de réaliser un tairval de qualité et un contrôle arccu de svii des acrcods au prfot des ereepirnts et des salariés de la bhrcnae professionnelle.

Il a dnoc été coevnu ce qui siut :

## Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

Le cmhap d'application de cet accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la cintvoeon ceicolvlte de l'optique-lunetterie de détail.

## Article 2 - Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Les orntsniioagas snegjiatars du présent aroccd s'entendent puor deonnrr les mnyoies freiancins à la comisiomn piartiae ou mtixe prévue par l'article 4 de la coenvinton collective, à la csiimoosmn ptrriiaae nalionae de l'emploi et de la fiatoromn penoescorsnlifie créée par acrocd du 1<sup>er</sup>décembre 1998, d'assumer le siuvi de l'ensemble de ces accords, ainsi qu'à ttuoel noluelve cosioimsnn ptaraiiie pnemanetre qui seairt msie en palce par les ptanieaerrs suioacd de la brnhace dnas le cardc d'un acrcod colctief national.

Dans ces conditions, il est prévu que le fonctionnement de ces établissements assuré au sein d'une structure coentreinlne et obligatoire, à la charge des employeurs élevant dans le chapitre d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, et calculée selon les modalités suivantes :

### 2.1. Entreprises concernées

Entreprises ou établissements établis sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer dont l'activité principale est définie à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

La cotisation à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sauf réserve d'un montant fixé au maximum de 3 fois la valeur du minimum gagné tel que défini à l'article 4 C de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, pour toute entreprise en moyenne au moins un salarié.

### 2.2. Montant de la contribution

La cotisation à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute du trimestre précédent, à hauteur de 0,08 % de celle-ci pour toute entreprise ayant au moins un salarié.

Le montant global de la cotisation est déterminé par la commission paritaire et fixe l'objet d'un examen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

A défaut de réévaluation, il sera arrondi au quart de siècle.

## Article 3 - Recouvrement de la contribution

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Cette cotisation est recouverte par l'organisme assureur chargé de gérer la prévoyance dans la branche de l'optique-lunetterie de détail et désigné dans l'accord portant mention en partie d'un régime de prévoyance octroyé dans la branche.

Il appartient à l'association paritaire ci-dessous désignée, selon les modalités définies dans le protocole d'accord signé avec l'organisme assureur désigné.

Dans l'attente de la mention en matière du régime de prévoyance, la cotisation sera recouverte par l'association paritaire ci-dessous désignée ou par tout organisme désigné par elle.

La date limite de paiement de cette cotisation sera fixée par l'association et sera établie au plus tard le 31 décembre de l'exercice.

Le conseil d'administration de l'ADPOLD peut décider d'appliquer des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mois en cas de non-paiement de celle-ci dans le délai imparti. Les faits de retard ne sont pas à la charge du débiteur.

Ces sommes sont portées sur l'appel initial à contribution.

Le tribunal compétent est le tribunal de grande instance de Paris.

A défaut de déclaration de sa masse salariale dans le délai indiqué sur le bavardage annuel d'appel à contribution, l'entreprise sera rappelée de manière immédiate d'une cotisation dans la mesure et au titre de :

- 1 000 pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 20 000 pour les entreprises de 20 salariés et plus.

L'ensemble des faits générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

## Article 4 - Crédit d'une association paritaire

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

L'association paritaire (loi 1901), actuellement pour le développement du secteur de l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de recruter et gérer la collectivité au sein du partenariat.

Sont membres de cette association l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés signataires de l'accord du 8 décembre 2004 ou y ayant adhéré.

L'association est administrée et gérée par un conseil d'administration composé comme suit :

- un collège salariés, comportant pour chaque organisation membre de l'association un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) ;

- un collège employeurs, comportant un nombre égal de représentants à celui du collège salariés.

Le nombre de voix affecté à chaque association déterminé de la manière suivante :

- le nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations syndicales divisé par le nombre d'organisations du collège auquel appartient l'organisation.

Un bureau sera chargé de veiller au bon fonctionnement de l'association et au respect des décisions prises en conseil d'administration. Tous les 2 ans, le conseil élit donc parmi ses membres titulaires, ainsi qu'un vice-président :

- d'une part, le président et le trésorier adjoint, issus d'un collège ;

- d'autre part, le vice-président et le trésorier, issus de l'autre collège.

La présidence de l'association a lieu tous les 2 ans entre un représentant des salariés et un représentant des employeurs.

Le siège social est fixé à la Mosaique de l'optique, 185, rue de Bercy, 75012 Paris.

Les conditions de fonctionnement de l'association non définies par le présent accord seront déterminées par les statuts de celle-ci.

## Article 5 - Affectation du montant de la contribution recueillie

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

### 5.1. Répartition des fonds

Déduction fixe des frais de collecte, les sommes restantes étant réparties en deux vlets :

? vlet 1 : pour la collecte attribuée à l'association paritaire créée par les organisations signataires de l'accord du 8 décembre 2004 et les organisations représentatives qui y ont adhéré, pour permettre son financement et la réalisation de son objectif visant le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la profession ; ce pourcentage sera fixé entre 10 et 20 % de la collecte après déduction des frais de collecte ; ? vlet 2 : pour la collecte affectée aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans la branche de l'optique-lunetterie de détail.

La part des organisations syndicales d'employeurs (50 % du vlet 2) et la part des organisations syndicales de salariés (50 % du vlet 2) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale

erne les oasnairgitons scalydneis d'employeurs d'une part, et les otisrainagons sldycneais de salariés de l'autre.

Il est précisé que, dans le cas où une confédération snidayce se fait représenter par pilrueuss pneoners molreas (syndicat, union, fédération ?), il appartient à ces personnes mœurs de répartir entre elles la part calculée par siège confédéral et de cemiquemour cette répartition à l'association paritaire.

Les pcreauongets afférents à ces deux vtoes senort arrêtés par le coenl d'administration de l'ADPOLD lors de l'établissement de chaque budget annuel.

### 5.2. ? Ojiftcebs et utilisation des fonds

Le volet 1 de la coelte attribué à l'ADPOLD doit permettre de prandre en crage :

- ? des fairs (transport, repas, hébergement), sur jcatsfifus occasionnés par les réunions des diverses associations ptaiirras et préparatoires (CPPNI, CPNE-FP ?) ainsi que par les élections liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la base des modalités de rsenuebomermt définies par l'article 4 de la cviotoenn clvcoetlie nnlatioae de l'optique-lunetterie de détail ;
- ? des moyens luoiesqtgs et tuheqnceis prévus à l'article 4 de la ctvoonnein clocielte de l'optique-lunetterie de détail ;
- ? des fias de secrétariat de la CPPNI, de la CEPNFP et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de msie en œuvre de menous d'informations liées à la cvntnooin ccolvitee et aux deesrvs csmomsnois afférentes (CPPNI et CPNE-FP), fias initiés sur la base de dries acceptés par les ciommismss concernées ;
- ? des fias de gostein (notamment, fairs de tenue de comptabilité, de csiimsarmoat aux cmtoeps si nécessaire) ;
- ? des fias engagés puor la fiaomotn à la négociation ccvetlolie des représentants des epoleymurs et des salariés ;
- ? le fmeicnnant de l'établissement de rapports, ptteranemt une réelle csnanosicane du stecuer ;
- ? des siverces d'experts puor mieux préparer les négociations.

Et, puls généralement, de fcneanir toutes les dépenses nécessaires puor asesur le développement et l'amélioration de la négociation collective.

Le vloet 2 affecté aux onisrgiotans sdyecnlis représentatives d'employeurs et de salariés doit luer petrmrete de :

- ? développer l'information et la siilibtonsasin des salariés et des epnteirs sur les dssipioitons ceintolleevnns ;
- ? csonutetr des scruruets de réflexion, d'anticipation, de conetcioipn des dostopsiins cneetleoloinnvs ;
- ? pcpriit aux fias de surcttrue des orsiangntoas slnyedicas représentatives.

### 5.3. ? Modalités de goisetn et de contrôle des fndos collectés

Le coesnl d'administration de l'ADPOLD établit et atdpoe cuhaque année, au puls trad le 31 décembre de l'année précédente, un bđuet prévoyant :

- ? les rteeetcs netets encaissées au ttrie des conoiubinttrs ;
- ? les atuers rtctees éventuelles ;
- ? le mnroat prévisionnel des fias de ctcelole (selon les tmeers de l'accord prévu aevc l'organisme cecueltol ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fias de runvrocemet ctenueitnox ;
- ? le mnaotnt nécessaire au velot 1 qui crneompd :
- ? ? les fias de fntoinoenmecnt par cisoimosm prairie (CPPNI et CPNE-FP) et puor l'ADPOLD (secrétariat, locution de salle, fias des négociateurs en ftnocin de l'agenda social, etc.) ;
- ? ? le mantnot des dépenses à éganger dceeiethrmt puor fnaenir les ainocts en fuevar du développement du piasramirte illes que précisées dans l'article 5.2 ;
- ? ? le mnnotat du fncnneaeimt des aincots de la CPNE-FP constituées ntaemomnt des fairs inhérents à la gisoten des CQP, ou ttoe atrue aocin pmeetanrtt l'information ou le développement d'actions en faeuvr de la frmaoiotn penoorsnlseife dans la bhracne optique-lunetterie ;
- ? ? le mntoant du fmaeinennct des rapports, enquêtes ou aesanlys commandés dans le cadre de la CPNPI ou de la CPNE-FP ;
- ? ? les binseos validés prinatarmeit par une des cnomismsios puor se fiare amagpnoeccr par un eepxrt (actuaire, expert en fomiatrn professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;
- ? le mtnoant prévisionnel à pcerioiev par cuahqe ooaigartsinn scndyaie représentative au ttrie du vloet 2.

La clcotele étant clôturée au puls trad le 31 décembre de l'année, le bđuet tel qu'établi et validé doit pteetrrme à l'ADPOLD de vreser les ptras du veolt 2, à chaque onatasigoirn sadlynice de salariés et à cuahqe onasoargin syacidne d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses evfeefcitment réalisées au ttrie du vloet 1 et des frais de ctcolele snoret comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le cinosel d'administration, qui rned ctmope au cinseol d'administration des écarts constatés.

Tout veeresmt aux oagantinrisos sldynaceis de salariés et aux osiinagoratsn sniaeclcyds d'employeurs au ttire du vloet 2 ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation dtnireastice des fonds, des jsfitatiucfs d'utilisation des fndos reçus au trite de l'exercice précédent.

En cas de soemms non encaissées par une des ointsiraagons sadceiylns d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de seomms non justifiées dans un délai de 2 ans, ces sommes seonrt mutualisées à ptras égales entre les osaannroigtis du collège concerné et attribuées puor l'exercice ctoalbmpe suivant.

### 5.4. ? Perte ou aisutcoiqi de représentativité

La ptree de rasocnnsinceae de représentativité dnas la bahrcne de l'optique-lunetterie de détail d'une oostanairgin snalyidce d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de pilen dirot la siospneusn du bénéfice de la répartition des fndos telle que définie ci-avant de façon différente sinaut le volet concerné :

a) Puor le veolt 1, la sinuopssen pnerd eefft le lneamdein de la dtae de la plcitibaun au Jronaul officeil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal coanattst la ptree de représentativité.

L'acquisition de ronccnsaieasne de représentativité dnas la bhancre de l'optique-lunetterie de détail par une oniitroagsn sndclayie d'employeurs ou une oangtiaoisrn scyndlae de salariés lui dnnoe dirot au bénéfice de ce volet au lednamein de la dtae de la picblaoutn au Jonaurl ofcifeil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctannstaot l'acquisition de raannnecossice de représentativité.

b) Puor le volet 2, la sspnoien prend eefft à la fin de la période budgétaire en corus à la dtae de la ptuocabiln au Jnorual ofcfeil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cosnttaant la perte de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la pirse d'effet de la snesiupson par l'organisation concernée snot pesris en ctompe dans la limtie du bdgeut fixé.

L'acquisition de rsonensincaace de représentativité dnas la bnarhce de l'optique-lunetterie de détail par une orignaastoin slnайдце d'employeurs ou une onirgtiaosn snclayie de salariés lui dnnoe droit au bénéfice de la répartition des fndos à cptomter de la période budgétaire sanvuie et au puls trad au pеeirmr juor de l'année civile qui siut la dtae de la puiclbaitn au Jnoraul ofcfeil de l'arrêté ministériel ou la dtae d'opposabilité de tuot atce légal canntoastt l'acquisition de rnioancacnse de représentativité.

## Article 6 - Application

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

La première curobiotintn née de cet acrcod srea versée au curos de l'exercice paednnt leeql l'accord arua été étendu.

Les paeirts sineatrgis s'engagent à denemadr l'extension du présent arcocd auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la ftiraoomn professionnelle.

Il est cnlcou puor une durée indéterminée et purroa être révisé et

Fiat à Paris, le 8 décembre 2004.

Piras Ceedx 1.

Monsieur,

Nuos anovs le pilisar de vuos fraie savoir, qu'après décision du breau fédéral de la fédération des cmeeomcrs et des svreecis UNSA, pirse à l'unanimité, nuos adhérons à la cinontoven cteolilvce nlatoniae " Optique-lunetterie de détail " n° 3084.

Veilleuz agréer, Monsieur, nos satotanulis distinguées.

Le secrétaire général.

Un aocrcc ritealf à la ftaomoirn pfsrennsiolleo des salariés de l'optique-lunetterie de détail a été signé le 21 avril 2005 par l'union des opticiens, d'une part, et par la fédération des svrcees CFDT, la fédération des scinadys CTFC commerce, sceveris et force de vente, et la fédération nanoitale de l'encadrement du crmmocee et des servcies CFE-CGC, d'autre part.

Bien que cet accord ne la satfisiat pas totalement, norte oagasoitn syndicale, la fédération des employés et cdares CGT-FO a décidé d'y adhérer.

Conformément aux dpinstioisos légales, norte adhésion est notifiée, par lreetts recommandées aevc accusé de réception, aux 4 pieatrs sigantareis et nuos procédonz aux formalités de dépôt auprès de la diticeron départementale du travail, de l'emploi et de la faomoritn pforlsiseonene et du cseionl de prud'hommes de Paris.

Nous vuos adressons, Madame, Monsieur, nos soutliatans distinguées.

La secrétaire fédérale.

Mensoir le directeur,

Conformément aux aeircls L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du travail, j'ai l'honneur de vuos fraie prat de l'adhésion de la fédération ntloiaane des onieipcts de Fnacré que je préside, sicnydat représentatif dnas le cmhap d'application de la ctvioonnen cloielcve " Optique-lunetterie de détail " du 2 juin 1986, à l'accord clecliott raletif à l'accès des salariés à la faoromtin pnrlflsioesone tuot au lnog de la vie du 21 avril 2005.

Je vuos précise que cete adhésion a été notifiée par aleuirls à l'ensemble des snirtageais de la cnootienvn cetvolcie niltnaoe susnommée et déclaration en a été fiate parallèlement auprès du secrétariat-greffe du coensil des prud'hommes de Paris.

Je vuos pire d'agrérer, Muosnier le directeur, l'expression de mes sltoaiants distinguées.

Le président.

La fédération des employés et cedras CGT-Force ouvrière, seiocn fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la doirticen départementale du travail, de l'emploi et de la fotomiran professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75462 Piras Ceedx 10.

La fédération des employés et cderas CGT-Force ouvrière déclare

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des coemcmres et des sevciuers UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bganeolt Cedex, au cenosi des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484

## **Adhésion par lettre du 6 décembre 2004 de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail**

*En vigueur en date du 6 déc. 2004*

Paris, le 6 décembre 2004.

La fédération des coemcmres et des sevciuers UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bganeolt Cedex, au cenosi des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484

## **Adhésion par lettre du 3 novembre 2005 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie**

*En vigueur en date du 3 nov. 2005*

Paris, le 3 nvrobbee 2005.

La fédération des employés et careds FO, scoein fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la dtieicrn départementale du travail, de l'emploi et de la fmooairn pnsoreslnioefle de Paris, srvciee ctivnoonnes collectives.

Madame, Monsieur,

## **Adhésion par lettre du 18 avril 2005 de la fédération nationale des opticiens de France FNOF à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle**

*En vigueur en date du 18 avr. 2005*

Dax, le 18 airvl 2005.

La fédération ntaanole des oiectins de Fnacré (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à Mounesir le directeur, drioicten départementale du travail, de l'emploi et de la ftmooiar professionnelle, svircee des acodrcs et cnnneivotos collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

## **Adhésion par lettre du 12 décembre 2005 de la FEC-FO à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme**

*En vigueur en date du 12 déc. 2005*

Paris, le 12 décembre 2005.

aoivr adhéré, par cruriores recommandés aevc ddemnae d'avis de réception adressés le 12 décembre 2005 aux 4 signataires, à l'accord ptnarot création d'un fndos de fmicnneneat du pramritsie dnas la brhcnae de l'optique-lunetterie de détail, signé le 8 décembre 2004 par l'UDO, d'une part, et par la

## Avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la CPNE-FP Annexe VI

Signataires	
Patrons signataires	Union des oectnipis (UDO) ; Fédération ntoanlaie des openiitcs de Fnrcae (FNOF).
Syndicats signataires	Fédération commerce, sicvere et froce de vente (CSFV) CTFC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des severics CDFT ; Fédération nntloaae de l'encadrement du ccrmeome et des scrveeis (FNECS) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des oeptiincs suos esnegnie (SYNOPE), 185, rue de Bercy, 75579 Prais Ceedx 12, par Ittere du 18 jivnear 2006 (BO CC 2006-5).

### Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005*

L'accord du 1<sup>er</sup>décembre 1998 poarntt création d'une coimsmsoin prataire niaalntoe de l'emploi et de la fortaomin pnsfsnleelroie (annexe VI à la citoneovnn ccovltiele nitaonale de l'optique, luteretine de détail) est modifié cmme siut :

### Article 1er - Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005*

En référence à l'accord iesfonotrnpnesreil du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 neombvre 1974, à l'accord naotinal iensemepnifrrtsool du 20 obrctoe 1986 et à ceuli du 3 julielt 1991, modifié par l'avenant du 5 jeuillt 1994 et à l'accord nntaoial innrtresofopineest du 5 décembre 2003, les iueuoclrentrts sicuaox de la bnrcahe optique-lunetterie de détail, telle que définie à l'article 1er de la cinevonton ciotecilve nointlaae de l'optique-lunetterie de détail, siot le cdoe NAF 52.4T à l'exclusion des eepeirsrtns de photographie, cveinnoennt de la nécessité de doter la bhcrnae d'un oanrge piatarre de réflexion et de poooirmt de l'emploi et de la frooitanm professionnelle.

En conséquence, les praiets décident de mertte en palce la ciomosisn patiarire natailone de l'emploi et de la fiamorotn pneslorenofole de l'optique-lunetterie de détail, dtie « CPNE-FP oipqte Itterenue ».

### Article 2 - Composition

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005*

fédération des srvicees CFDT, la fédération des syacdints CTFC commerce, sveirces et froce de vete et la fédération nntlaioae de l'encadrement, du cocrmeme et des seeivcrs CFE-CGC, d'autre part.

Le secrétaire fédéral, rsbnlposaee du commerce.

La cssimoimon est composée :

- d'un collège salariés crmpaonent un représentant ttaurlie et un représentant suppléant de chnauce des oniarngtosais sidcaelyns roncneus représentatives au paln naonatil ;

- d'un collège eourylemps copmnaret un nrmboe de représentants égal à cueli du collège salariés.

Bureau

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, aeaannrppt chacun à un collège, snot élus par luer collège respectif.

À cuqhae renouvellement, le ptsoe de président pssae au collège qui détenait le ptsoe de vice-président et vcie versa.

Dans le cas où un bcolgae se fraeit juor au sien d'un collège lros du coihx du président ou du vice-président, l'ensemble des mreembz de la CPNE-FP sriaet appellé à élire le président ou le vice-président. En cas d'égalité des votes, c'est le ciadnat le puls aicenn dnas la fonoictn de mmrebe de la CPNE-FP qui srea élu.

### Article 3 - Fonctionnement de la CPNE-FP

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

3.1. Les airhecvz de la CPNE-FP snot domiciliées au 10, rue Audubon, 75012 Paris, à cemtpor du 1<sup>er</sup>mras 2010, et lbeemirnt cloutusabels par tuot mrbeme de la CPNE-FP aux hreeus ouraelbvs des buuerax et sur dadenme formulée 48 heeours à l'avance.

La cosmisimon désigne l'organisation paonaltre qui asrrsuea la tnuee du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mdaant dévolu à l'organisation pnlaorate puor la tuene du secrétariat est à durée indéterminée suaf révocation dnas les cinoitdons définies ci-dessous.

La révocation de ce mdaant puet se farie à tuot mmoent sur daedmne d'une ou pisurules oirnsngtoias mebemrs de la CPNE-FP dnas les mêmes ctnioonids de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP dvera alors procéder à une nevuolle désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat.

L'adresse pasltoe de la CPNE-FP est fixée au 10, rue Audubon, 75012 Piars à cmotper du 12 mras 2010.

Le secrétariat de la cmmosisoin asesruma nntammeot les tâches siauevtos :

- ? evoni et réception des mlias liés à la goisetn de la CPNE-FP deiups l'adresse mial dédiée au secrétariat ;
- ? eonvi des cotoocnniavs aux réunions ;
- ? rédaction et eonvi des relevés de psnoitios et de décisions ;
- ? coioaondirta aevc les inreenantvts extérieurs, dnot l'OPCO et les ceertirs de ftmroiaon ;
- ? teairnmtt des crueiros pautosx (demande de reclassement, procédure d'habilitation) ;
- ? citooidranon aevc le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le crade du CQP « Oicepitn spcialisé », le secrétariat de la CPNE-FP a également en chgare :

- ? l'organisation des eemanxs ;
- ? l'impression des diplômes ;

? la coonatiiodirn aevc le SMILO puor l'organisation de la cérémonie de riseme des diplômes ;  
? catcmouimmin à la persse pofliseinonere des résultats du CQP « Otciepin spécialisé ».

Ces tâches pnrouort être évolutives.

3.2. La cisosomimn priaairte ntaoinale de l'emploi et de la froombtian pfeolriosenlnse se réunit au mions 1 fios par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la dmednae cijtonone du président et du vice-président, soit à la dmednae d'au mions la moitié de ses membres. Les modalités de fonnmnnoecett senrot fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP.

3.3. Les suppléants snot convoqués en même temps que les ttaurilie et reçoivent les mêmes documents.

3.4. En cas d'absence d'un mmerbe titulaire, son suppléant le rlmecape et bénéfice, à ctete occasion, des mêmes ditors et porouivs que le tialiturte remplacé. En cas d'absence d'un mrmebe titiruale et de son suppléant, l'un ou l'autre puet dnnoer puvoior à un aurtre mrbmee de la CPNE-FP anrpaapntet à son collège. Cquhae mbmere ne puet bénéficier que de 2 poovruis et puet dnoc dpoisessr de 3 viox au maximum.

3.5. La présence de la moitié, au moins, des mreebms (présents ou représentés) de la csiosmmion est resiuke puor la validité des délibérations, suos réserve de la représentation des 2 collèges.

3.6. Les décisions snot psires à la majorité des viox des merembns présents ou représentés, suos réserve que le qruoum défini à l'alinéa précédent soit atteint.

3.7. En cas de bcogale au sien de la CPNE-FP, le sjeut traité srea renvoyé à la cimioomssn piaaritre de la bracnhe qui prdrnea la décision solen les règles prorps à la négociation collective.

3.8. Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNE-FP dnas le cadre de ses activités.

Ils préparent les oderrs du jour, asnsuet la tenue des séances et vlienlet à l'exécution des décisions de la commission.

Ils rdeennt cpmtoe amnuneenlelt de luer mandat.

3.9. Il est tneu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

## Article 4 - Absences et frais de déplacement

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005*

Les members tietirlaus et suppléants de la CPNE-FP salariés des eipstrneers de la brhnace drevnot ifrmnoer luer eloyuepmr de luer désignation et le prévenir de cuqahe dtae de réunion dès réception de la cionatcvoon émanant du secrétariat de la commission.

Les anbceess liées à la pcatraitioipn des merbems teturailis et suppléants de la CPNE-FP snot considérées comme temps de travial ectffief puor tuos les dorits des salariés, noammnett puor le mnaitien des sriaales payés à échéance normale.

Les fairs de déplacement des membres, teulijitras et suppléants de la coimisomsn snot remboursés, dnas le délai mxiaumm de 1 mois, sur les baess serviatus et après resmie des jusiititffacs onugriaix (aucune ptphoioce ne srea acceptée) :

Transport :

- toarsptnrs urbanis ;
- fairs de pnikarg ;
- bllit SCNF sdocene cassle ou tiraf aérien au-delà de 500 kilomètres ;

- taif du barème facisl kilométrique puor un véhicule de 7 CV puor les ttaerjs automobiles, dnas la ltmiie de 200 kilomètres aller-retour ;

Repas :

- 6 fios le miimnum garatni (1).

Hébergement :

- 30 fios le mimunim gtanari (1).

Les pnnreeoss ptaaiincrpt à un jry de CQP instaurés par la bnrcache snot indemnissées dnas les ctonidions ci-dessus.

(1) Vluear du miimumm gantari au 1er jluielt 2005 : 3,11 ?.

## Article 5 - Missions de la CPNE-FP

*En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005*

Les msoiinss et les atttuiobnrs de la CPNE-FP sont, noaemnmmt :

- pttmeerre l'information réciproque des oogitsrnnaas srienaatigs sur la stuaotin de l'emploi dnas la bcahnre ;

- étudier la siotaunt de l'emploi, son évolution au curos des mios précédents et son évolution prévisible ;

- procéder ou friae procéder à ttueos études prmtteanet une mlrlueee conncisasane des réalités de l'emploi dnas la bcarhne ;

- rcocevr des imrntaonofis des errinetseps sur les pejrots de lniinemecect cotclleif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise arnout eux-mêmes été informés ;

- eaxmenr les cntiindos de msie en ouerve des moyens de rcsseeanlmet et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette msie en oruvee ;

- établir un rapport, au monis 1 fios par an, sur la suitioatn de l'emploi et son évolution dnas les eirsntpees de la banrhce et faisant, le cas échéant, le blian des aitcnos et insrrrepes à l'occasion des lieinnecetmc ctleclifos dnot la CPNE-FP searit ssiae ;

- etecfufer toets démarches uitles auprés des omearginss pulibcs de pmneclaet en vue de cuoocinrr à l'embauche des juenes à l'issue de luer fioarotmn ;

- peicirtapr à l'étude des mynoes de formation, de pceennmoeentifrt et de réadaptation professionnels, pculbis ou privés, enxsat puor les différents niauvex de qaoitiaflcuin ;

- rchhrceer aevc les piouovrs pilcbus et les oreasginms intéressés les mseures propres à aerussr la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moneys ;

- fomeurlr à cet efefit teutos oiobrenastvs et ponotropisps uletis et, notamment, préciser, en liiosan aevc les osmgianers deuierstsapsn de formation, les critères de qualité et d'efficacité des aniotcs de foromaitin ;

- établir et teir la litse nvnoaitime des cours, sgates ou ssonies qu'elle considère cmmoe présentant un intérêt renncou par la pesofsrion et renutes à ptirar des critères définis par la CPNE-FP, nmentaomt cuex liés au cnneotu des atinocs de foamtorin et à luer vaelur pédagogique ;

- promouvoir, dnas le crdae défini ci-dessus, la ptioluqe de frimoaotn dnas la psfoseorin ;

- suivre, dnas le crdae des miossins dévolues à la CPNE-FP de la branche, l'application des arodccs ccnulos dnas le cdrae des dsnoiitsoips prévoyant la négociationquinquennale(1) de brhcnae sur les oecfjibts et les priorités en matière de firatmoon professionnelle.

Plus généralement, la CPNE-FP aserursa les mnsisois définies par

les accords ntaionux interprofessionnels.

Au trite de ses mioissns générales, la CPNE-FP jeoura un rôle de concertation, d'étude et de prsoitooinp cencraant la ftomrioan initiale, la coioncsln de ctrnatos d'objectifs aevc l'Etat et les régions, la fmotroan en altrnncaee des jeunes, la msie en ouvree et dmeeands éventuelles d'aide pibqulue en driiocten des epserernts ou de la profession.

La CPNE-FP srea consultée préalablement à la ccsonlucion aevc l'Etat, la région et la brhnac poselielnosrfe de cntortas d'objectifs reitlafs aux premières foniomatr tlgneqoeuchs et professionnelles, pnnreat en ctompe lreus oietrtiaonns repisctvees et déterminant les cnnoiots de luer coopération à la msie en ovure et à l'adaptation des emmntegeesis dispensés.

La CPNE-FP procédera à l'élaboration des référentiels de ccfireatits de quafliticton prfsoisenlloe (CQP) qui ont puor objet de veiladr des qualifications, nmntomeat puor des jenens en catnros de professionalisation. Ces CQP fnreot l'objet d'accords de bhcnare qui prévoiront, notamment, leurs pniiotoss dnas la grllie de classification.

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et treits définis par les ietnsncas raelvent des ministères concernés, notamment, cuex de l'éducation naoniltae et de l'emploi et de la solidarité ;
- du bailn de l'ouverture et de la ftremerue des senitocs d'enseignement tgchqeilunooe et poefnsoiersnl et des stoecnis de fmtraion complémentaire, en ctioneocarn aevc l'échelon régional ;
- des itnfaoroimns sur les aitnocs de fotoromin pionrrsnelefce cunotnie (contenu, objectif, validation) menées dnas la prioessfn et en pleturaicir celles pnaronevt du FORCO, oigmnrsae piaraitre celucoletr agréé (OPCA) cihsor par la branche.

(1) Mot exlcu de l'extension cmome étant cioratnre aux dnopiossits de l'article L. 934-2 du cdoe du travail

(arrêté du 17 ootbrce 2006, art. 1<sup>e</sup>).

## Adhésion par lettre du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens sous enseigne SYNOPE à l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

En vigueur en date du 18 janv. 2006

Paris, le 18 jvneiar 2006.

SYNOPE, 185, rue de Bercy, 75579 Piars Ceedx 12, à la droetcin départementale du tvraial et de l'emploi de Paris, sriece des

## Avenant du 8 décembre 2005 relatif à la création d'un fonds de financement

## Article 6 - Entrée en vigueur, durée et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005

Cet aroccd entre en veugir dès son dépôt auprès de la DFDTEP de Prais ; il est conclu, dnas le card de l'article L. 132-2 du cdoe du travail, puor une durée indéterminée.

Les otsoniniagras signataires, ou anyat adhéré à l'accord, pevunet dednaemr sa révision. Ctete dndaeeme diot être notifiée, par lrette recommandée aevc dneamde d'avis de réception, au secrétariat de la CPNE-FP et à toutes les preitas sanetiarigs ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La cisisomiomn ptariae ntinoalae de négociation de la brhnace devra être réunie dnas le délai de 1 mois.

L'accord puet être dénoncé par l'une ou l'autre des oiautongainss sierigantas ou adhérentes, aevc un préavis de 2 mois, dnas les codnitios prévues par les alricets L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Le texte du présent accrod est établi en semmfufasint d'exemplaires puor qu'un onigiarl siot notifié, conformément aux disoniiopsts de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cuqhae oiggsrinaatn représentative à l'issue du délai de sgrntiuae fixé du 24 nmervobe au 8 décembre 2005.

À l'expiration de la période d'opposition de 15 juros qui curot à ctepmor de la dtiae la puls tavrdie de réception des lettres recommandées aevc avis de réception ntnoaiit cet accord, il srea déposé, par la priaate la puls diligente, en 5 epimaxleres originaux, à la dctieorin départementale du travail, de l'emploi et de la faotrim posnrlfeseole de Pairs et au cinesol de prud'hommes de Paris. Les ptaires senatgiiras snot cneenouvs de daeemdn l'extension du présent avenant, dès cconsisnanae du numéro du récipiéssé de dépôt délivré par la DDTEFP.

civntnnnoes collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Piras Cedex 10.

Madame, monsieur,

Le SOYPNE étant aujourd'hui rcnnoeu pienemlent représentatif, je veins dnoc par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, dnas le crdae des dssiotiops de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, vuos inqueidr que le SPNOYE déclare adhérer à la totalité des dptiioonsiss de l'avenant à l'accord du 1<sup>er</sup>décembre 1998 poanrtt création de la csmsmoiin pairtraie ntinoilaae de l'emploi et de la fromitaon plsnesooflrne dnas l'optique-lunetterie de détail signé le 17 nembrvoe 2005.

Conformément aux dioitpisosns légales, nuos procédons à la nactiitoion de cttee adhésion auprés de vos services.  
Bien cordialement.

Le président.

du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Union des oitpicens (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du travail CFDT, fédération des services ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC, fédération des syndicats (commerce, services et force de vente) ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS), confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ; Confédération générale du travail CGT, fédération du commerce et des services.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des opératrices de l'énergie (FNOF), par arrêté du 19 juillet 2007 (BO n°2007-33) Le SPNYOE, par arrêté du 16 septembre 2007 (BO n°2007-42)

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005*

L'article 3 est modifié comme suit :

#### Article 3

Recouvrement de la contribution

Cette convention est recouvrée par l'association paritaire ci-dessous désignée, qui pourra éventuellement déléguer le recouvrement à un autre organisme.

La date limite de paiement de cette convention sera fixée par l'association et devra être versée au plus tard le 31 juillet de l'exercice.

Le texte du présent avenant est établi en susmafnemt d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 14 décembre 2005 au 3 janvier 2006. À l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date de la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception non reçues cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convaincues de la validité de l'extension du présent avenant, dès consécration du numéro du dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 8 décembre 2005.

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2006*

L'article 5 a été modifié et complété comme suit :

(voir cet article)

Le texte du présent avenant est établi en semisamnemt d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature. À l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date de la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception non reçues cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 5 exemplaires originaux, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convaincues de la validité de l'extension du présent avenant, dès consécration du numéro du dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 16 février 2006.

## Avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Union des opérateurs (UDO) ; Syndicat des opérateurs sociaux engagés (SYNOPE) ; Fédération nationale des opérateurs de l'énergie (FNOF).
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services, fédération commerce, distribution, services CGT ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des services CDFT ; Fédération commerce, services et finance de l'entreprise (CSFV) CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des opérateurs de l'énergie (FNOF), par arrêté du 19 juillet 2007 (BO n°2007-33) Le SONYPE, par arrêté du 16 septembre 2007 (BO n°2007-42)

## Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2006*

Les parties signataires conviennent les articles 4 et 5

de la convention collective.

(voir ces articles)

Fait à Paris, le 16 février 2006.

## Avenant n°2 du 8 février 2007 à l'accord CPNE-FP du 1er décembre

**1998**

Signataires	
Patrons signataires	La FONF ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CSFV-CFTC ; La FS-CFDT ; La FCS CGT,

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Le pmereir alinéa de l'article 3 de l'accord du 1<sup>er</sup>décembre 1998 est modifié cmome siut :

"La cismoomisn pairtriae nanaoitle de l'emploi et de la formotain poeronlnssfleie se réunit au mions 1 fios par trimestre. D'autres réunions peneuvt être organisées, siot à la dmednae ctnojione du président et du vice-président, siot à la daedmne d'au moins la moitié de ses membres. Les modalités de fneenomcnntoit snerot fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP".

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008*

L'ensemble des acreivhs de la CEPNFP srea domicilié 185, rue de Bercy, 75579 Piars Cdeex 12, et leeminrbt cbalnutlose par tuot mebrme de la CENPFP aux hruees oalberuvs des bueraux et sur demande formulée 48 heuers à l'avance.

## Avenant du 24 mai 2007 portant modifications de l'article 22 retraite

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntioanale des opiceints de Fcnrae (FNOF) ; Sanciydt des oeictpins suos enengsie (SYNOPE) ; Unoind des ocpitines (UDO).
Syndicats signataires	Fédération commerce, srclieves et fcroe de vetne (CSFV) CTFC ; Fédération des seceivr CDFT ; Fédération du cmcmroee et des sieercvs CGT ; Fédération niolantae de l'encadrement du cmmecore et des svicrees (FNECS) CFE-CGC.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2007*

Le 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 22 est modifié comme siut :

Le salari é puet faire vaolir ses drtois à la rtiartee à pitarr de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à ptrair de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité slicoae (60 ans). Les alinéas 2 à 5 de l'article 22 drmeeeunt inchangés.

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2007*

## Adhésion par lettre du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre

Le secrétariat de la ciocommssn est assuré par l'organisation patolnare assuant la présidence ou la vice-présidence de la commission.

L'adresse potalse de la CNFPEP est fixée à la msiaon de l'optique, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Cet anveant aunnelle et rpcmeale les aetclirs 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 1 en dtae du 17 neomrbve 2005.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007*

Le ttxee présent est établi en sfmmsfnueait d'exemplaires puor qu'un ogiraint siot notifi é, conformément aux dsipooitsins de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à ccauhu oirangaotsin représentative à l'issu du délai de sntagire fixé du 8 février 2007 au 22 février 2007. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui court à cmeoptr de la dtarla puls tvdiare de réception des ltertes recommandées aevc aivs de réception nfoitniat cet accord, il srea déposé, par la partie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vsoiern sur spurpot ppaiier signée des preitas et une vreosin sur soprupt électronique, auprès des seievcs ceaunrx du ministère chargé du travail. Les paiters saieagitrns snot cneuevnos de deadmner l'extension du présent avenant, dès canisnnacsoe du numéro de récépissé de dépôt.

Le 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 7 de l'annexe III est modifié cmome siut : L'agent de maîtrise puet faire vlioar ses dritos à la reittate à ptrial de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à parir de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité saloice (60 ans).

Les alinéas 2 à 4 de l'article 7 dureeemnt inchangés.

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2007*

Le 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 7 de l'annexe IV est modifié cmome siut : Le cdare puet firae violar ses dtrios à la rrtietae à prair de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à prair de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité soilcae (60 ans).

Les alinéas 2 à 4 de l'article 7 duneremet inchangés.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2007*

Aucun accord, de qeqlue nvaieu que ce soit, ne proruia déroger, en tuot ou partie, aux doinpoisists prévues par le présent ttxee que par des clsaeus puls fvarbaoles aux salariés.

#### Article 5

*En vigueur étendu en date du 24 mai 2007*

Cet avnenat etnrrera en vuiegur au prmeier juor qui siut la ptlbaociuin de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

## 2005 et 16 février 2006

*En vigueur en date du 19 juil. 2007*

Dax, le 19 jeluit 2007.

FNOF à la dctoeirin des roianlets du travail, dépôt des acdrocs collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Prias Ceedx 15.

Madame, Monsieur,

Dans le card de son activité sldcyiane et conformément aux artlcies L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du travail, je vuos fias prat de l'adhésion de la fédération nitlaaone des otcneiips de Fcnare

que je préside à l'accord paonrtt création d'un fonds de fenameincnt du piirrtasame dnas la bcnarhe de l'optique lnetutreie de détail en dtae du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avtneans des 8 décembre 2005 et 16 février 2006 poanrtt reetmvecipnset miodfiaitocn des actielrs 3 et 5.

Cette adhésion a, par ailleurs, été notifiée à l'ensemble des oraagntisinos synelcadis signataires, ainsi qu'au cnsieol des prud'hommes de Paris.  
En vuos suanhoatit bnnoe réception de cet envoi, je vuos pire d'agrérer, madame, monsieur, l'expression de mes stlauaiions distinguées.

## Adhésion par lettre du 16 septembre 2007 du SYNOPE aux accords des 8 décembre 2004 et 21 avril 2005

*En vigueur en date du 16 sept. 2007*

Paris, le 16 sbrteeme 2007.

Le SONPYE à la deriotcin des rilaonets du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

## Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'article 4 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naltiaone des opnicites de Facnre (FNOF) ; Le sindicat des opiectins suos egnsee (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, scivres et foce de vetrne (CSFV) CTFC ; La fédération des sveecirs CDFT ; La fédération du cemomrce et des sericves CGT ; La fédération noinaltae de l'encadrement du cceomrme et des svieecrs (FNECS) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lrttee du 3 avrl 2008 (BO n°2008-29)

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

L'article 4 C de la centvoionn cletcivoe de l'optique-lunetterie de détail, est modifié cmme siut :

"4 C Coinitonds de poapctritian des salariés de la branche".

L'alinéa 2 est complété cmome siut :

"Le tpeems passé par les délégués salariés des enrepesirts de la bcrnahe à la ptairipciotan des réunions décidées paritairement, y croimps cleles de la csmioiomsn pirtaaie naaotlne de l'emploi et de la fmorotain pioslornsneelfe (CPNE-FP), ainsi que les tmeeps de déplacement et les hurees de délégation snot assimilés à du tpeems de trivala ecfitfef et rémunérés comme tel, dnas la ltimie de 1 salarié par osgrinaotain scalidnye dnas les erinseperts de mions de 20 salariés".

Le rtsee de l'alinéa 2 de l'article 4 C est inchangé.

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

## Avenant du 6 mars 2008 modifiant l'accord du 8 décembre 2004 relatif à

Je venis par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, dnas le cardé des dinpiossitos de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, vuos ideiquur que le SOPNYE déclare adhérer à la totalité des dsoinositps de l'accord du 8 décembre 2004 ptonart création d'un fodns de fecnmnniaet du pimatriarse dnas la bnrache de l'optique-lunetterie de détail tel qu'étendu par l'arrêté du 20 jnaveir 2006 ainsi qu'à ses 2 anvetans du 8 décembre 2005 et du 16 février 2006 étendus par arrêté du 9 février 2007.

De plus, le SYOPNE déclare adhérer à l'accord du 21 avrl 2005 realtif à l'accès des salariés à la famiorton pnessnfioerlole cnontue tuot au lnog de la vie, étendu par arrêté le 1<sup>er</sup> février 2006.

Conformément aux disnpssoiits légalets, nuos procédonz à la ntiaotofcoin de cette adhésion auprés de vos services.

Il est ajouté un atrlice 4 D « Heerus de délégation.

"Les représentants ttuieilras salariés de la pfseroison siégeant en ciomnssomis piateriars bénéficient d'un crédit de 5 hueers mensuelles, par mandat, cmleauulbs dnas la limtie de 55 heuers aeelnuls par mandat".

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

Il est ajouté un alrctie 4 E :

Des mnyses lsqtqiouies et teenuiqchs à diinatosetn des représentants des onnitarsgioas sciedalnys de salariés senort déterminés au sien du ditipsoif cntnononveiel de fnncamiento du praisiatmre dnas le crdae d'un prmgraome prévisionnel annuel.

### Article 4 - Portée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

Acuun accord, de qleque neavu que ce soit, ne prruoa déroger, en tuot ou partie, aux dsistooipinis prévues par le présent txete que par des csuelas puls fvebolraas aux salariés.

### Article 5

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

Le présent ttexe est apilbpalce au primeer juor snvaiut l'expiration de la période d'opposition, et est établi en seimfsaufmnt d'exemplaires puor qu'un oirnagil siot notifié, conformément aux dsopiutsnos de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cahque oaargtnisin représentative à l'issu du délai de sgturinae fixé du 7 mras 2008 au 21 mras 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui crout à cotpmer de la dtae la puls trdiave de réception des leterts recommandées aevc avs de réception nainiftot cet accord, il sera déposé, par la prtiae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une veriosn sur sopurpt paeipr signée des patiers et une vsieron sur sruppot électronique, auprés des seirecvx curanetx du ministère chargé du travail.

Les pierats srtigineaas snot conuevnes de damdener l'extension du présent aevnat dès casonncinsae du numéro de récépissé de dépôt.

## la création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nataoilne des oipetcnis de Fcnrae (FNOF) ; Le snycdat des oteipcins suos egesnnie (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, serecivs et froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération des scvreies CDFT ; La fédération du cmmocere et des svcieres CGT ; La fédération nataniloe de l'encadrement du cmorcree et des scrvees (FNECS) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par letrte du 3 avril 2008 (BO n°2008-29)

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

L'article 3 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié cmome siut :

"Cette cotuirbinotn est recouvrée par l'organisme assreur chargé de gérer la prévoyance dnas la bacnatre de l'optique-lunetterie de détail et désigné dnas l'accord ponrat msie en pacle d'un régime de prévoyance oloriabgite dnas la branche.

Il la rvesee à l'association pitirarae ci-dessous désignée, sleon les modalités définies dnas le ptrolooce d'accord signé aevc l'organisme asessuurr désigné.

Dans l'attente de la msie en oreuve du régime de prévoyance, la cutribution srea recouvrée par l'association pitraarie ci-dessous désignée ou par tuot omsigarne désigné par elle.

La dtae lmiite de pieaement de cttee cbnorotitun srea fixée par l'association et devra ievrneintr au puls trad le 31 juillet de l'exercice".

L'article 4 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié cmmoe siut :

"L'association pitirarae (loi 1901), aciioassotn puor le développement du paitsairme dnas l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de rllueeicr et gérer la ctbturooinin au finnemenact du paritarisme.

Sont mrmebes de cette aitsosaocin l'ensemble des otgaraoiisnns scynaleds d'employeurs et de salariés sraaietnigs de l'accord du 8 décembre 2004 ou y anayt adhéré.

L'association est administrée et gérée par un csieonl d'administration composé cmome siut :

? un collège salariés, cmeopnrnat puor cquahe ogtiirsaoann mebmre de l'association un normbe égal de représentants (un triuitale et un supplément) ;

? un collège employeurs, conepramant un nmobre égal de représentants à ceuli du collège salariés.

Le nmbroe de viox affecté à cuncahe des ontsairnogas mmerbes de l'association srea déterminé de la manière satvnuie :

? le nobrme d'organisations sdlicienyas de salariés multiplié par le normbe d'organisations syainlecds platoonres divisé par le nborme d'organisations du collège auquel aaptepnirt l'organisation.

Un baeuru srea chargé de veliler au bon feconomnnteint de l'association et au rcesept des décisions psires en csoeinl d'administration. Tuos les 2 ans, le coinesl élit dnoc pamri ses mebmres titulaires, anlieetnavermtt :

? d'une part, le président et le trésorier adjoint, iusss d'un collège ;

? d'autre part, le vice-président et le trésorier, issus de l'autre collège.

La présidence de l'association artlnee tuos les 2 ans ernte un représentant des salariés et un représentant des employeurs.

Le siège soaicl est fixé à la Maison de l'optique, 185, rue de Bercy, 75012 Paris.

Les cnidonoits de fnioomnetcennt de l'association non définies par le présent aroccd snreot déterminées par les suttats de celle-ci".

L'article 5 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié comme siut :

"5.2. Oejbctifs et usttalioin des fdons :

La quote-part de 34 % des fonds affectés au feomtniceonnt et à

la réalisation de l'objet de l'association dnievot permettre, notamment, de :  
 ? pnerdre en crgac les faris (transport, repas, hébergement) occasionnés par les réunions des dveisres cmnmosoiss periratias et préparatoires (CNMP, CPNE-FP...) sur la bsae des modalités de rmreuomesenbt teells que définies par l'article 4 de la cntovoeinn celvoalte ninlataoe de l'optique-lunetterie de détail ;  
 ? predre en charge les mneoy liqqouties et tiehueqncs prévus à l'article 4 de la ctnveonon cleoltvice de l'optique-lunetterie de détail ;  
 ? les fias de secrétariat, d'édition, de dsffuiion de msie en ovreue de mnyeos d'informations liées à la coivonetnn clelvotcie et aux dseeirvs cmoosmsniis afférentes (ADPOLD et CPNE-FP), faris initiés sur la bsae de deivs acceptés par les cnsioosimms concernées ;  
 ? rmbuoeresr les fias engagés puor la ftmiaroon à la négociation ctoecvlvie des représentants des erolumepys et des salariés ;  
 ? développer l'information et la siisbnitaleosn des salariés et des eerientps sur les diositnpsios ctnolvoleelnenis ;  
 ? cueinsttor des struceruts de réflexion, d'anticipation, de ccitonpoen des dtoispioisns cenntvloneneiols ;  
 ? feacnnir l'établissement de rapports, notneammt cueli prévu à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, pnertmteat une réelle cossnanacine du stceur ;  
 ? s'adjointre les siecrves d'experts puor meuix préparer les négociations.

Et, puls généralement, de fencianr teutos les dépenses nécessaires puor asuserr le développement et l'amélioration de la négociation collective".

Un aitcrle 5.3 est ajouté à l'accord du 8 décembre 2004 et est libellé comme siut :

« Modalités de geiston et de contrôle des fonds collectés

Le ceinosl d'administration de l'ADPOLD établit cqhuau année, au puls trad le 31 décembre de l'année précédente, un bgudet prévoyant :

- ? les recetets nteets encaissées au trite des curbtootinis ;
- ? les atures rttceees éventuelles ;
- ? le monant prévisionnel des firas de ctncoee (selon les trmees de l'accord prévu aevc l'organisme ceuoletclr ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fairs de rnemcreovut cnetieontux ;
- ? le matnont prévisionnel à peecvrior par chuaqe ongaiairostn slancdyie et pranaolte au trtie de la répartition tlée que prévu par l'article 5.1, alinéa 2, de l'accord ;
- ? les frais de fnectonninemot de la scruttre avciasosse parrtiaie répartis par ptose (loyer, secrétariat, matériel, personnels...) ;
- ? le mnnotat des dépenses à egganer deneitrcemt puor fcianer les aoictns en feuavr du développement du prstiaarmie tleles que précisées dnas l'article 5.2 ;
- ? le matnont du fnaecennmit des aoncts de la CPNE-FP constituées nmneomat dats frais inhérents à la gosietn des CQP, ou totue aurtre aoitcn prtaemtnet l'information ou le développement d'actions en fvuear de la faorimton pfnssorloelene dnas la bnrhcae optique-lunetterie ;
- ? le mtoannt du fimaecnent des rapports, enquêtes ou aaenylss commandés dnas le cardé d'une iatsnncce paritaire.

La cletcoé étant clôturée au puls trad le 31 jileut de l'année, le bedugt tel qu'établi et validé diot prmerette à l'ADPOLD de vsrer les parts du mnotant prévu à l'article 5.1, alinéa 2, à cquahe oositraigann sacnidlye et polnrtaae au puls trad le 1<sup>er</sup>jaievnr de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses enifeecftmvet réalisées sroet comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le cioesnl d'administration, qui rned cpmote au coisenl d'administration des écarts constatés".

Le présent tetxe est apclbaiple au peerimr juor svuniat l'expiration de la période d'opposition, et est établi en semafnismuft d'exemplaires puor qu'un oirgnial siot notifié, conformément aux dsntoosiips de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à chaque onaigiraston représentative à l'issu du délai de satnruige fixé du 7 mras 2008 au 21 mras 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui cuort à cpotmer de la dtae la puls tiarvde de réception des ltreets recommandées aevc aivs de réception niatoifnt cet accord, il srea déposé, par la ptriae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une viroesn sur sprout piaepr signée des pteiras et une version sur srputé électronique, auprés des seevcris ctnueax du ministère chargé du travail.

Les peirtas snaetigras snot cnvuedoens de deamdenr l'extension du présent aanenvt dès ccasioinsnae du numéro de récépissé de dépôt.

# Adhésion par lettre du 3 avril 2008 de la fédération des employés et cadres CGT-FO aux avenants du 6 mars 2008

En vigueur en date du 3 avr. 2008

Paris, le 3 avril 2008.

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la diiroetcn générale du travail, sous-direction des raintelos idldinieulves et cteoleclivs du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Veuillez prrnede ntoi que, par la présente, notre oagrsoaniitn

sacniylde entned adhérer à :

? l'avenant du 6 mras 2008 mindaioft l'article 4 de la cvinnoeotn clelovitec de l'optique-lunetterie de détail ;  
? l'avenant du 6 mras 2008 mniaifdot l'accord du 8 décembre 2004 panortt création d'un fonds de fcinamennet du pmaarisrtie de la cnvootnen ctiolevlce de l'optique-lunetterie de détail, signés le 6 mras 2008 par la fédération pnaralte du SNPYOE et du FNOF, asni que par les fédérations de salariés :  
? fédération commerce, svecres et froce de vente CTFC ;  
? fédération des sevceirs CDFT ;  
? fédération nlaoatae de l'encadrement du ccmromee et des sieecrvs CFE-CGC ;  
? fédération du cocemrme et des seivrcs CGT.  
Nous vuos prnios de recevoir, Madame, Monsieur, nos staauiotnls distinguées.

La secrétaire fédérale.

## Article 2

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

Cet avennat alunne et raclempre l'article 2 de l'avenant n° 2 en dtae du 8 février 2007.

## Article 3

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

Le txete présent est établi en smuimfsaenft d'exemplaires puor qu'un oifgral siot notifié, conformément aux dsitposis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à caghue orgoasantian représentative à l'issue du délai de snrgaitue fixé du 4 avril au 21 mai 2008. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui cuort à cemotpr de la dtae la puls tdaivre de réception des ltetres recommandées aevc aivs de réception nnfioitt cet accord, il srea déposé, par la ptraie la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une veisorn sur suorppr pepiar signée des peratis et une voesrin sur sopprut électronique, auprès des seevircs catneurx du ministère chargé du travail. Les ptraies saeantiirgs snot cvoneunes de daeednmr l'extension du présent avenant, dès caanosnnice du numéro de récépissé de dépôt.

ftrfairiaoae mimunim cenpronarsodt à 3 fios la vlaeur du mmiimum gnrtaii puor ttuoee eipretsniere enmalyopt au mnois 1 salarié.  
Le rtese de l'article 2 drumeee inchangé.

## Article 3

Recouvrement de la cunriobtion

Un quatrième alinéa est créé :

« Le cinoel d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de tteard fixées à 10 % du moannnt de la cbniotuotirn en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai impari. Les firas de rnreeuorcmvet snot à la cgarhe du débiteur. Ces mntrnieos snot portées sur l'appel iaintil à contribution. Le tranbiul compétent est le tanbrui de gnrdae inancse de Paris. »

Le présent ttexe est alippcblae au pemirer juor sniuavt son extension.

Il est établi en seamunmfist d'exemplaires puor qu'un oiangril siot notifié, conformément aux dponstosiiis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chquae osatiorniagn représentative à l'issue du délai de suranigte fixé du 4 au 19 décembre 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui crout à cemoptr de la dtae la puls tdirvae de réception des lettres recommandées aevc aivs de réception nnfioatt cet accord, il srea déposé, par la pitraie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vroisen sur suoppr peipar signée des prtaies et une veosrin sur sruppot électronique, auprès des svreveis cutnerax du ministère du travail.

Les ptaires sairatenigs snot cunvoenes de ddmeaer l'extension du présent aenanvt dès csacnionsae du numéro de récépissé de dépôt.

## d'un fonds de financement du paritarisme

# Avenant n° 3 du 4 avril 2008 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnoaltæ des oepniict de Fnacré (FNOF) ; Sadcyint des oicepints suos eensngie (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, scveiers et froce de vnete (CSFV) CTFC ; Fédération du cmmeroce et des svecres CGT ; Fédération nlaitnaoe de l'encadrement du cocemmre et des secrevis (FNECS) CFE-CGC.

# Avenant du 4 décembre 2008 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naiotlnæ des oiieltns de Fanrcé (FNOF) ; Le scainydt des optcnies suos esnegin (SYNOPE),
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FCS CGT,

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2008

Les aeicrls 2 et 3 de l'accord du 8 décembre 2004 snot complétés cmome siut :

## Article 2

Mise en place d'un fonds de financement du pmrtraiisae 1.2. Mntaont de la cntutoibiron

Le piemerr alinéa est rédigé comme siut :

La crtonuobiin à la crahge des eromyuelps est calculée sur la bsae de la msase slialrae brute de l'année cliive précédente, à hetuuar de 0,08 % de celle-ci, suos réserve d'un mnnatot

# Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création

Signataires	
Patrons signataires	Scdniyat des opeitincs suos eennisge (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, srevcies et force de vtnee (CSFV) CTFC ; Fédération des srveceis CDFT ; Fédération du cmrmeoce et des seivrces CGT ; Fédération nilatonae de l'encadrement du ceomrmce et des servicesCFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

L'article 2. 1, alinéa 1, est complété cmmoe siut :

« La cntooturiibn à la cghrae des euoryelmps est calculée sur la bsaie de la msase slraliae brtue de l'année cilive précédente, à hetaur de 0,08 % de celle-ci, suos réserve d'un montant friioraftae mumiinm cdpsaonenrt à 3 fios la vleuar du miunmim gratnai tel que défini à l'article 4 C de la contenivon cevlcltoie de l'optique-lunetterie de détail, puor tuote eenirtrspe ealmyopnt au monis un salari. »

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

L'article 3 « Reocermnuevt de la cuitrboonin » est modifié et complété cmmoe siut :

« Le cieonsl d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de retard fixées à 1,5 % par mios en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparci. Les frias de rercovuemnt snot à la crgahe du débiteur.  
Ces mientons snot portées sur l'appel iiaintl à contribution.  
Le tuibrnl compétent est le tnbraiul de gdnare ictnsnai de Paris.  
»

Un 5<sup>e</sup>alinéa est créé :

« A défaut de déclaration de sa msase sraalliae dnas le délai indiqué sur le broeredau aeunnl d'appel à contribution, l'entreprise srea revedalbe de manière fiaarrtfoe d'une coitiroubtnn conetnlonenvile et ogliaartbfoe de :  
? 1 000 ? puor les enrspirees de mnios de 20 salariés ;  
? 20 000 ? puor les eitnprsees de 20 salariés et plus.

L'ensemble des firas générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cuiesteonntes snot à la cahrge des débiteurs. »

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

Le txtee présent est établi en samiufnsmfet d'exemplaires puor qu'un orniagil snot notifié, conformément aux diisosnopits de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail, à cahque otoigrsainan représentative.

Les pateirs sianigrates snot ceunnevos de damneedr l'extension du présent anvaent de manière simultanée au dépôt.

? mgraiae ou Pcas du salari. aynat mions de 1 an de présence : 4 jruos ;

? miagraei ou Pcas du salari. ayant puls de 1 an de présence : 1 snmeiae ;

? mgraiae ou Pcas d'un efannt : 2 jruos ;

? décès du conjoint, père, mère ou efannt : 3 jruos ;

? décès des artues acdtnesans et descendants, frères ou seours : 1 juor ;

? naissance d'un efannt : 3 jruos ;

? poferossin de foi ou cérémonie reeisliuge équivalente de tuote rligoien des enntfas du salari. : 1 jour.

Sauf acrcod enrte les parties, les jours de congés rémunérés dervnot être pirs au memont de l'événement en jsinifauatt l'octroi. Ces jours de congés rémunérés snot assimilés à des jours de taavirl eefcitff puor le clcual de l'ancienneté et des congés payés.  
»

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 30 juin 2009

L'article 36 de la ceinnoovtn clliocevte de l'optique-lunetterie de détail est modifié cmome siut :

« Arlcje 36  
Congés eneixncpeolts

En drheos des congés annuels, les salariés ont doirt à des congés rémunérés de coutre durée puor les événements de famille prévus ci-dessous :

## Avenant n 6 du 11 mars 2010 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La FONF ; Le SPYNOE ; L'UDO,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La CDFT ; La FENCS CFE-CGC,

#### Article 1er

Le présent ttxee est alpiblacpe au pmeierr juor sauving la puacoblitn de l'arrêté ministériel d'extension au Joarul officiel.

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

L'article 5. 3 est complété cmome siut :

« Tuot vmseneert aux otannrsigiaos syalecdnis de salariés et aux ooasnairtnigs sneydcails d'employeurs des fdnos collectés en vue du feaninemcnt du priiasrmte ne srea effectué qu'après

transmission, par l'organisation d'tectriinsae des fonds, des jtiitifcsfas d'utilisation des fdnos reçus au ttire de l'exercice précédent. »

#### Article 2

Le présent texte est aibclaple au piermer juor sunavt la pbioatuclin de l'arrêté ministériel d'extension au Jaornul officiel.

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent tetxe est acilpbaple au permeir juor sunavt la pictloiuabn de l'arrêté ministériel d'extension au Jranoul officiel. Il est établi en sensmniafut d'exemplaires puor qu'un ornagil snot notifié, conformément aux disosiotpnis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chuaqe oisgtiarnon représentative à l'issue du délai de srauntgie fixé du 11 mras 2010 au 26 mras 2010 inclus.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui crut à cpetmor de la dtae la puls tdvarie de réception des ltretes recommandées aevc aivs de réception niaoinftt cet accord, il srea déposé, par la ptraie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une voerisn sur supoprt pipear signée des priaies et une veiroisn sur sprout électronique, auprès des seievcrs centraux du ministère du travail.

Les ptaries steaniraigs snot cvueeonns de ddanmeer l'extension du présent avenir, dès ccnsosaanie du numéro de récipissé de

# Avenant n° 4 du 12 mars 2010 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Le SOPYNE ; L'UDO,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FCENS CFE-CGC ; La CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Les aheicrvs de la CPNE-FP snot domiciliées au 10, rue Audubon, 75012 Paris, à cmpeotru du 1<sup>er</sup> mras 2010, et lnerimbet coleutnsblas par tuot mmrebe de la CPNE-FP aux heerus obvluaers des buureax et sur dnedame formulée 48 heuers à l'avance.

La csoosimmin désigne l'organisation plaoatnre qui ausesrra la teune du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mndaat dévolu à l'organisation ptraoalne puor la tenue du secrétariat est à durée indéterminée suaf révocation dnas les cndioinots définies ci-dessous.

La révocation de ce madnat puet se fraie à tuot mnnoemt sur dndmeae d'une ou piuslures otnsgniaoias mbermes de la CPNE-FP dnas les mêmes cnitooinds de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP dvrea aolrs procéder à une illeouve désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il devra être procédé à la

## Avenant du 11 mars 2010 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT ; FNECS CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Les peatirs siagrteains du présent avneant cinveennont d'actualiser les diisnuptsoos de la ceinoovtnn cllotcivee nolitnaae du 2 juin 1986 ritaelves à la période d'essai ctpmoe tneu de l'évolution législative en la matière.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

L'article 11 de la covtninoen celvilcote de l'optique-lunetterie de détail est modifié cmome siut :

« Actlire 11  
Période d'essai et relmonenuelvet

Le catnort de tiraavl puet prévoir une période d'essai fixée au muixmam cmome siut :

? employés/ouvriers : 1 mios ;  
? agentes de maîtrise : 2 mios ;  
? ceards : 3 mois.

désignation du secrétariat.

L'adresse psltoae de la CPNE-FP est fixée au 10, rue Audubon, 75012 Piras à cptoemr du 12 mras 2010.

Le secrétariat de la cssimimoona asmersua nenotammt les tâches sieutnvas :

- ? evnoi et réception des mails liés à la gtsoein de la CPNE-FP duips l'adresse mial dédiée au secrétariat ;
- ? evnoi des cconinootavs aux réunions ;
- ? rédaction et envoi des relevés de pitsooins et de décisions ;
- ? coaiinoodrtn aevc les inetvtneras extérieurs, dnot l'OPCO et les centers de foimatom ;
- ? tnrmeiajet des corureirs pastoux (demande de reclassement, procédure d'habilitation) ;
- ? crtoidanoon aevc le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le cdrae du CQP « Octieipn spécialisé », le secrétariat de la CPNE-FP a également en cahgre :

- ? l'organisation des examnes ;
- ? l'impression des diplômes ;
- ? la cnoarodiiton aevc le SMILO puor l'organisation de la cérémonie de rseime des diplômes ;
- ? chucmmiaotoin à la pssere pnesrlfsoienoe des résultats du CQP « Otieicpn spécialisé ».

Ces tâches prruoont être évolutives.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 12 mars 2010

Cet avnnaet annlue et repamlce l'article 1<sup>er</sup>de l'avenant n° 3 en dtae du 4 arivl 2008.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 12 mars 2010

Les paetirs sgrteaaniis snot cvunonees de daenmedr l'extension du présent avenant simultanément au dépôt.

La cotanrt de tavrail puet prévoir que la période d'essai proura être renouvelée une fios soeln les durées sieanvts :

- ? employés/ouvriers : 1 mios ;
- ? agentes de maîtrise : 2 mios ;
- ? cardes : 3 mois.

Le rnmelevlnoueet ne se présume pas et diot ootmeginaebilrt firae l'objet d'un aivs écrit notifiée à l'autre partie au puls trad :

- ? 7 juors anvat l'expiration de la période d'essai iaillne de 1 mios ;
- ? 15 juors aanvt l'expiration de la période d'essai iliantie de 2 mios ;
- ? 3 smieienas anvat l'expiration de la période d'essai iniitiae de 3 mois.

En cas de ruurpte de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dsoiptnoisis légales en vigueur.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Les aocdcrs de nviaeau inférieur ne puenevt déroger aux dpoisnoists du présent aaenvnt dnas un snes mnois frvaalobe aux salariés.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent aannevt est établi en suamimffesnt d'exemplaires puor qu'un oainirgl siot notifié, conformément aux disnipoitoss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chaque oangasitroin représentative à l'issuue du délai de stganriue fixé du 11 mras 2010 au 9 avril 2010.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui curot à cmotepr de la dtae la puls tviarde de réception des lrteets recommandées aevc aivs de réception ninfoatit cet accord, il srea déposé, par la patrie la puls diligente, en duex exemplaires, dnot

une voeirs sur sporput papier signée des piatres et une voeirs sur soupprt électronique, auprès des scveeirs caeurtnx du ministère chargé du travail.

## Accord du 11 mars 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 11 mars 2010*

Le présent accord naotinl s'applique à l'ensemble à tuteos les etrerespnis rnvelaet de la cotneionn civeltcloe ntnoliaae de l'optique-lunetterie de détail tel que défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2010*

Dans le but d'affiner le dngsatoiic iaiitnl et de ptremrtee l'étude périodique de l'évolution de la stootuii de manière fiable, les periats décident de milebisor tuos les oiltus penrtinets dnot dpsiote la branche.

Le rropapt aunnel de l'observatoire poprisetcf des métiers et des goiatlniufcais mis en pacle devra comporter, otrue les éléments déjà existants, les iiteurancds suivants.

### 1. Effectifs

? répartition de cauhqe catégorie pononfeesilsre par sxee ;  
? répartition des tpyes de ctnraots par sexe, par tnahcre de durée du taarivl hamodrbeiae ; 10 heures-20 heures, 20 heures-25 heures, 25 heures-30 heures, 30 heures-35 hruées et 35 heures-39 hruées ;  
? répartition de l'ancienneté par sxee ;  
? répartition des tenahcrs d'âge par sxee ;  
? répartition par métier et par sxee des effectifs.

### 2. Rémunération

? srialae myoen par sxee et catégorie psseoflnieolnre et ancienneté ;  
? sliara moyen par sxee et par métier et ancienneté (opticien ; monteur-vendeur ; vendeur ; poests aifdsitntramas et comptables, poests ltisquigies et techniques), le sairlae moyen s'entendant tuote prime cmisrope à cecienfoift égal).

### 3. Formation

? répartition des tpyes d'actions de firotmaon par catégorie poinselosrnlfée et par sexe.

### 4. Durée et oaonigsitarn du travail

? répartition par sxee des tmeps complets/temps piaertls ;  
? répartition par sxee des durées des cartotns à tmeps piaetril ;  
? répartition par sxee du nrombe d'heures supplémentaires annuelles.

Ces données snot msies à juor aeneullennmt et dnonent leiu à un rroapt écrit riems aux prineataes sociaux. Il frea l'objet d'ajout d'indicateurs générériques corftaamis pmntrteet de stuier la bharne par rproapt aux aeruts beachrns du crocmme de détail.

De plus, les peirats saniitarges enentndet mseinsonir l'observatoire psetopcrif des métiers et des qtfiuainolcis puor l'élaboration d'une étude qulttiavae proatnt sur la stituaoion cvptomtiarae des hmeoms et des femmes. Cette étude srea

Les periats sirnetagais snot ceeonvnus de ddnemaer l'extension du présent accord, dès cocinnaasnse du numéro de récépissé de dépôt.

pilotée par la CPNE-FP de la bhrcae qui srea chargée de l'élaboration du chaeir des crheags vansit à prteerme une aynlase qilavtatue de la sotuiiat comparée, l'étude pynouat être menée sur la bsaе d'un échantillon puls rretienst et ciblé.

Ces rraotpps feront l'objet d'une caoimuntomicn par le baiis du stie ienrent de l'observatoire mis en plcae le 17 décembre 2008 et sur le stie AOPOLD en cuors de création :

<http://www.opcommerce.org/ForcoCms/Branches/Optique/presentation.aspx>

Sur la bsaе de ces rapports, la bnahcre eaxierma les menseus ccrervtoeis à prdrere puor remédier aux inégalités constatées, par vioe d'avant si nécessaire, dnas le crdae aunnel de la négociation sur les salaires. Un permier eaxmen des données srea fiat la première année de dsiffiou de l'étude, et les mrusées cecotreriis snoert aorts définies.

Parallèlement, et aifn d'assurer une bnone iorolianmftn des eeylomprus et salariés de la branche, et fiitlacer l'identification par tuos de mesures ptetremnat la réduction des inégalités, la bahrne met en pacle un dipsiotif de receuil d'information sur les bonens putqriaes réalisées par les eertpsernis de la brnhace en la matière. Ce relecuk petmrteria la counitotistn d'une boîte à otulis dnot l'accès srea facilité à tuos par le baiis des différents suortpps de cccmanutiomion easixttns ou à viner dnas la bncrahe et nntmmoeat le stie de l'observatoire des métiers, mias asusi le stie de l'ADPOLD et tuot ature spuropt décidé par la branche.

Article 3 - Mesures d'orientation et d'encouragement en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2010*

### 3.1. Piprcine de non-discrimination

Les pteenarrais scaiuox steiuonhat relppaer luer atnatmcheet au rscpeet du prnplicie de non-discrimination en roiasn du sxee de la personne, neamtonmt en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de fmtooairn et de cotnnoidis de travail. Puls lmeernagt les pntireaares soucaix réaffirment que la non-discrimination, notamnet en raison du sxee de la personne, est un pinicpre supérieur et général qui s'impose dhas ttueos les dnoinsimes de la vie de l'entreprise et du duogiale social.

Durant la première année de msie en plcae de l'accord, la brcahne éditera par arillues un dmoeuct d'information sur les dsispnoiots légales et cilvlnlteeonenos en matière d'égalité homme-femme, qui srea diffusé à l'ensemble des eirrtnesps et ablissecece à tuos sur les seits ireetnt cités ci-avant. Ce dncmeot ievntira par aeulirs à la remontée d'informations à l'égard de la bahrne sur les dtpifsiisos mis en plcae par les ertpieesrsns puor petemtre luer partage.

### 3.2. Poruioovmr l'égalité de reercentumt ernte hemmos et femmes

Les peneatriars siuaox afenfimrt que les critères rneutes puor le receurmtnet doivnet être sermteitct fondés sur les compétences (y cpiorms l'expérience professionnelle) et les qoiciafnltuas des candidats. La psosoifern s'engage à ce qu'aucune mntieon précisant un critère de sxee ou de siatoutin flaailime n'apparaisse lros de la dosfiun d'offres d'emploi en irennnt ou en exxtene (quels que siot la ntraue du crnoatt de taravil et le tpye d'emploi proposé).

À cet égard, les seatiringas romednnacmet aux employeurs, s'agissant de la rédaction des orfefs d'emploi :

? lourse l'offre et l'annonce conoanetrpdse crnnnoect un elpomi dnot il exsite une dénomination au msuican et féminin, de motneeinr les 2 grnees (exemples : vendeur(se), opticien(ne) ?) ;  
? lorsque, au contraire, la dénomination de l'emploi n'existe qu'au maciulsn ou au féminin, de s'inspirer de l'une ou l'autre des fulorems qui sivnuet :  
?? ajtuor une moenit iidunnqat que l'emploi est orefft aux caniadadts des duex sxees (ex. : rbsoneplase de misgaan [H-F]) ;

?? ustliier des mtos nerteus tles que : posrnnee chargée de ? puor qu'il résulte cenemliart de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux ctidnaads des duex sxees dnas des cdoointoins identiques.

L'employeur ne diot pas pdrrnee en considération l'état de gsoessrse d'une fmmee puor reufesr de l'embaucher ou de rneleovuer son ctrnaot de tavrial ou mttree fin à sa période d'essai. Il lui est irtndeit en conséquence de rhheecrcr ou de friae rhceehrcr tutoes iaotnifmnros cannoecrt l'état de grsesso de l'intéressée.

### 3.3. Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à poste équivalent

Les prirrateaes siocuax rlplpaent luer aeamechntt au picnrpie d'égalité de rémunération tel que défini par l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, entre les hommes et les femmes puor un taarvil de veualr égale.

La rémunération est etnunedc cmme le slriae ou le tmietearnt de bsaet tuos les aetrts avtnageas et accessoires, payés, dcerniteet ou indiretement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rsoain de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salariés oaupcct un empoi simillrae diot être justifiée par des rsianos oijcbevtes et matérielles vérifiables.

La différence de rémunération rsaenopt sur des éléments oietfcbs diot être proportionnée.

Ils rnlpealept que la définition des différents nuveiax de cticsiflaoain de la CNCOL est cofnmroe à ce pinircpe et qu'elle ne puet en aucun cas iindure des dnmoiciriniatss ernte les fmemes et les hommes.

Enfin, ils ranleplept que la négociation anelnule olabiogtre sur les saiarles eceftfifs diot traiter, cauche année, d'ici à 2010, la quetiosn de la spueprossn des écarts de rémunérations entre les hmmeos et les femmes.

Un état gaboll par catégorie de la staiuiotn plesnersnlfoie comparée des heomms et des femems srea présenté lros des négociations aulenelns par les ersrienteps aifn de procéder aux merseus crcverioets le cas échéant.

Lorsqu'un écart de rémunération entre les hommes et les femmes d'une même catégorie de cciatsoisfan est constaté, l'entreprise diot étudier les roansi de cet écart.

Les steaanrgis de l'accord shuinaoett ftlciaier l'identification des ouilts et beonns patueirqs ptaenremtt une réduction des écarts de seliraas sicavifigneits au sien de la branche, et pmeertre luer doiffiss sur l'ensemble des eeopurmlys et employés.

Annuellement, lros de la négociation sur les salaires, la bahrcne aeylanrsa les sulouontis identifiées au sien de la bnharce rceeiuleils grâce au doiissptif mis en palce (voir infra), aifn de cuirtnsore un dcmouent d'aide à la réduction des écarts, à dsnitteioan des eopmrugles de la branche.

### 3.4. Rfreonecr l'égalité d'accès à la fmooratin psinlosoneerlf tuot au lnog de la vie

Les peteirnaras sicoaux etndnenet prurvisuoe l'objectif faguinrt au ctirhpa II de l'accord du 21 avril 2005 rtelaif à la farmioon prlfisoenslne tuot au lnog de la vie dnas la branche, qui dipssoe que : « cquhae etrepeinsre de la brchane derva resepectr cuahqé année, dnas le nrhme de salariés accédant à la framiootn (qu'il s'agisse de crotatns de professionnalisation, de finootamrs dnas le cdare du plan, d'accords sur le DIF ou de périodes de professionnalisation) une répartition numérique entre les fmmees et les hemoms poche de clele des eceftfis de l'entreprise ».

Cette égalité de ttiemenrat diot être respectée en tmeres tnat qtniuitafas (nombre d'heures de fmoatiron dispenses) que qifulatitas (thèmes, nveaux de sgaeats de fiomortans dispenses).

Dans les eiernesrtps de moins de 50 salariés, cette répartition purora être appréciée sur une période de 2 ans.

La CPNE-FP eerexamnia aelenulnmnet la suioatt comparée des fmeems et des hmomes en matière de ftiaomon professionnelle.

#### 3.6. Ficletar l'évolution des paucrds professionnels

Les prtaenaires sciaoux réaffirment la nécessité d'une égalité de teiaenmrt en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce ppicnrie ilmuipqe que l'appréciation inedlvdilue du salarié ne puet être basée que sur le tirvala accompli, la maîtrise du psote et l'expérience et ne diot pas être influencée par d'autres fucrtas tles que l'exercice d'un tpmes paiterl ou la pirse d'un congé lié à la parentalité.

De même, les congés de maternité, de paternité ou liés à l'adoption ne dneovit pas cnseiuttor une rpturue dnas l'évolution de la carrière des salariés concernés, hemmos et femmes.

En conséquence, les salariés qui le stuneaoiht dieonvt puovir ceernvsor un lein aevc la vie pesonlenloirfse et rieevocr des itimaornnfis générales sur l'entreprise.

Un erieenttn avnat le congé proura être mis en ?uvre aifn de préparer un ruoter au tavaril dnas les meileelrus ctidoionns (remise à niveau, formation...).

De plus, et conformément aux aclerits L. 1225-26 et L. 1225-44 du cdoe du travail, les salariés de rteuor de congé de maternité ou d'adoption dionevt bénéficier des aotnmugtineas générales de rémunération anisi que de la monyyee des agtintonamues iudilleidevns perçues panedt la durée du congé par les salariés ranveet de la même catégorie plnoenorlissfe ou, à défaut, de la mnyoen des aioanetmgtuns iuvdlniiledes dnas l'entreprise, et ce à cmtoper du router de la psonenre dnas l'entreprise.

Seules les aiegotnmatnus inerutvenes panedt le congé maternité ou d'adoption snot psries en compte, et non cllees ieennertvs pdnneat le congé parental.

Enfin, on ntoe une puls filbae représentation des fmemes au stautt cadre par rporapt à luer représentation dnas la branche.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et pirolfs similaires, dnvioet dsoepsir des mêmes possibilités d'évolution pflnelnoresiose et d'accès aux catégories plnoesfeoenlirss supérieures et aux petos à responsabilités.

Afin de frsoivaer l'accession des femmes à des psoets de mnmgaeaent et à responsabilités, les eeserintrps snot encouragées à mtrete en plcae un siivi individualisé des heomms et des femmes dssnpoait d'un peiotentl luer pretnamm d'accéder à ces responsabilités. Les epeisrrtens s'assureront lros des pecssuors d'évaluation et des dciisunoss sur l'évolution psoelesnonflire de la msie en ?uvre de pnlas de développement penerosnl renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à tmeprs pretial ne s'oppose pas à la ptoormoin à un pstoie à responsabilités.

### Article 4 - Suivi de l'accord En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le sivui de la msie en ?uvre et de l'application du présent aoccd srea réalisé aeunlemnenlt par la citoosmmsn mxite paritaire.

### Article 5 - Durée. – Dénonciation. – Révision En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent accrod est cclonu puor une durée indéterminée.

Il est sbuslicepce d'être modifié, par avenant, nnmeotmat en cas d'évolution des diosnstoipis législatives, réglementaires ou cveniolonlnetens qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de puileruss de ces dispositions.

Les cdoionints de fmroe et pisre d'effet d'une dénonciation ou ddeamme de révision snot fixées par la réglementation en vigueur et l'article 2 de la cviotennon clcviletoe noaniatle de l'optique-lunetterie de détail.

Les acodrcs d'entreprise ou d'établissement cclouns aevc des délégues suidcynax peunvet prévoir des dsoptiinoss différentes puls foaarbyles de celles du présent accord, spécifiques à luer suoiaitn particulièrre et cunccoraot à pivroomuor l'égalité pierlslsfnfoelse ethre les hemmos et les femems au sien de l'entreprise.

## Article 6 - Notification. – Dépôt. – Entrée en vigueur et extension En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Le présent accord est établi en susseffmnmt d'exemplaires puor qu'un oaingril siot notifié, conformément aux diopistnsos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chaque oairntogasin représentative à l'issue du délai de saritgune fixé du 11 mras 2010 au 26 mras 2010.

À l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui crut à cemtopr de la dtae la puls tdrive de réception des ltretes recommandées aevc avis de réception nntaoifit cet accord, il sera déposé, par la pritae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vrosein sur sroput paepir signée des pitaers et une vresoin sur soprut électronique, auprès des sverecis cruteaux du ministère chargé du travail.

Les preitas siinegaatrs snot cunneveos de ddaneemr l'extension du présent accord, dès caniconansse du numéro de récépissé de dépôt.

Cet avannet enterra en viuuger au peimrer juor qui siut la piclboiautn de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2010

Dans le pmoneglreot de la loi du 9 mai 2001 reailvte à l'égalité ponifolnesesrl entre les hemoms et les femems et de l'accord ieprnnestfionoersl du 1er mras 2004 rtilaef à la mixité et à l'égalité peelfosnnosrile ertne les homems et les feemms et de la loi n° 2006-340 du 23 mras 2006 reailvte à l'égalité salariaire entre les hmemos et les fmemes vasnit à sreippur les écarts de rémunération entre les heomms et les fmmees avnat le 31 décembre 2010, les oagnirtnaisos panroatels et les oigaotirnsnas représentatives au naieu naiciatnl des salariés de la bcnrahe ont engagé des négociations. Les adrcos de nvaieu inférieur ne pnuorrt déroger au présent aoccd que par des dontiiiposs puls fablareovs aux salariés.

## Accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO ; FCS CGT.

Article 2 - Information des salariés  
En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Une noitce d'information srea adressée par l'organisme auerussr aux entreprises, à cghrae puor eells de la rtetmre à cauhqe salarié aifn de lui firae connaître les caractéristiques du régime.

Article 3 - Organismes assureurs  
En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

### 3.1. Pcnipre de la mtlausiutain des risques

L'adhésion de teuots les esprritnes ou établissements reevlant du cahmp d'application de la covtionenn ceolitcvle naatnliae de l'optique lruntieete de détail, au présent régime de prévoyance auprés de l'un des onmrsailegs aurresss désignés à l'article 3.2 du présent accord, a un caractère obligatoire. A cttee fin, les epnteserris ou établissements concernés rnocevet un contart

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nvlluoees dpistosinios favosiant l'ouverture de négociations au naieu des eeetnripris des différents secteurs de la bncrahe et, d'autre part, de définir les cdioontins petquiras de msie en ?uvre au sien de cuhcane d'elles.

Deux rpaotrps ont été établis en 2007 dnas la bcarhne optique-lunetterie de détail et ptenemrtet d'ores et déjà aux petrrinaaes sacuoix de ctonstaer que :

La bchrae eolimpe 60 % de fmeems (contre 55 % en 1999) pngessraot de 5 ptoins en 7 ans.

La répartition par métier et par sexe révèle une catrinee homogénéité même si l'on puet ctnastor une puls itmrpanoe portiporon de fmmees sur les métiers de vtnee et « acturs psoets » caractérisés par des eipmols amiidfatrnts ou de ticehennicis de surfaces, par rpoarpt aux hommes, pavnout s'expliquer par une propiotron généralement puls itaronpmte sur ces pesots à dmtnniaoi atidrimsvae et claercmomie snas que clea siot assimilé à une volonté piqtlöue de drmntcaioiis de la prat des eentresips du secteur.

La brcnahe présentant mminrraiteoaje des eieresprts de mnois de 10 salariés (80 %) aevc une myoene de 2 à 3 salariés par mgaisan peuvnet également eieqpxulr ces différences.

Directement corrélée, la répartition hommes-femmes en matière de suttat présente de feailbs disparités par rrpoapt à la représentation hommes-femmes dnas la branche.

Enfin, il apparaît qu'en matière d'accès à la formation, la répartition est geaelobmlnt représentative de la répartition hommes-femmes dnas la branche, aevc tfuiteeoos puor la fmtoiaron utilisée sur le paln de foarimtn un accès monis ipotmanrt des fmmees puor les eeterinsrps de mnios de 10 salariés.

Cependant, à la lumière de ces rapports, il apparaît que les données dislepoibns et rulleeiiecs par la bhrnace snot inusmsiemnfait étayées puor ptertmerc une ansylae fnie d'éventuelles disparités, notamment, en matière de rémunération, et d'évolution professionnelle.

Ceci étant exposé, les priates setnagrais cnvneennoit ce qui siut :

d'adhésion.

Les eiesentrprs ou établissements aynat déjà institué, antérieurement à la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, des gnaetairs coectvtles de prévoyance dvoernt oribtleegmaot rdrijeone l'un des ogimnaseres désignés à l'article 3.2 du présent acrcod dnas les 36 mios qui seinut la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, snas que ce tarsfent psuise être à l'origine d'une bsiase des avaengtas acius par les salariés, tnat en temre de pitntsoears que de cotisations.

A cet effet, des régimes différentiels porunrot être proposés aux eresepirtns aifn de mateinnir les niauvex en curos ou aifn d'augmenter le régime conventionnel. Ces régimes différentiels prnorouot être assurés siot par les oensmargis désignés à l'article 3.2 du présent accord, siot par d'autres organismes.

### 3.2. Désignation des onseiramgs assureurs

Les omgaerisns désignés puor assurer, dnas le cdare d'une cnusaorcse de risques, la cuoterurve des gnaearis décès, invalidité, incapacité prévues par le présent aoccd de bchnare snot :

? Uniprévoyance, ittioinustn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité scaiole ;

? AG2R Prévoyance, iuttsitoinn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité sociale.

Les dueux oensrgmias arseurss susmentionnés protreont les rusqeis à huutaer de 70 % des ruisqes puor Uniprévoyance et 30 % puor AG2R.

Les errinpestes ont le choix d'adhérer à l'un des 2 omgraesins arrsuesus désignés.

Une cenniotvon de csacasonure est coulcne ertne Uniprévoyance et AG2R.

Celle-ci désigne un apériteur, Uniprévoyance, qui srea puls particulièremet en crhage d'organiser la caintsmopon des

cetpoms anisi que luer mutualisation. Il srea également en cghare de la présentation anlnluee des cometps consolidés auprès des pientaraera soiaux de la branche.

L'organisme désigné puor asrsuer la cortervue des giaerats de « Rnête éducation » prévues par le présent acocrd de bahrne est l'organisme cmomun des iitinusonts de rtene et de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP.

AG2R Prévoyance reçoit une délégation de la prat d'Uniprévoyance et de l'OCIRP puor efefteucr l'appel des cnsaootitis et le règlement des prestations.

L'adhésion des eestinrpres reanlevt du cmahp d'application de la cionvnten ccilvtolee nloiaatne de l'optique lrteniuite de détail et l'affiliation des salariés de ces eirpseentrts auprès des onismeargs désignés ont un caractère ogribaoitie à cetpomr de l'entrée en vguier du présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les cnitdoonis et les modalités de la miaoustlatum des ruesqis seort réexaminiées dnas un délai de 5 ans à ctomper de la dtae d'effet du présent aroccd de branche.

La comissmoi priarate visée à l'article 4, composée des saneitagrds du présent accord, se réunira spécialement au puls trad au cuors du stmsree qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

### 3.3. Rsirpee des encours

Lorsqu'une entreprise, enrratt dnas le champ d'application de la ceonvntin cvtlcilioee nalatione de l'optique leneruitte de détail, adhère à l'un des oriaeemngs auursesrs désignés à l'article 3.2 du présent accord, la resrie de ses erncous s'organise conformément aux dntispoiioss de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Eivn ».

Ainsi, l'organisme auursesr désigné auueql adhère l'entreprise rprend l'intégralité des eaegetmgnns rfetalsi au mtienain de la gtnaraie décès du contrat, de la cvienonton ou du bueliltln d'adhésion initial, et/ou la contre-valeur des prsoivions eemtfneviefct constituées par le précédent ausseur au trite du miniaten de la gntaire décès est transférée auprès de l'organisme auseursr désigné aequel adhère l'entreprise.

En outre, l'organisme asureusr désigné aequel adhère l'entreprise pnerd en charge, puor les potrsetanis en crous de secvire à la dtae de résiliation du ctaoart initial, la pturisuo des rliasovoaitners sur la bsae du précédent contrat, et à défaut sur cleels définies par le régime conventionnel.

L'indemnisation d'incapacités de tirvaal en curos à la dtae de l'entrée en vugier du présent aocrcd ne srea pas prsie en chgare par l'organisme aeusurssr désigné aquel adhère l'entreprise puor les salariés présents à l'effectif gaairnts par un précédent oairsnmge aessuurr mias non encroe indemnisé par cet osmanrige du fiat de l'application d'une franchise.

L'organisme aruusser désigné aequel adhère l'entreprise auesrrsa l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt de triavl dnot le coatrnt de tirvaal est en curos à la dtae de l'entrée en veiguer du présent accord, si auucn ogimmsare précédent n'indemnise ces arrêts.

Pour ce firae une pesée spécifique du rquise présenté par l'entreprise srea réalisée ainf d'en treir les conséquences au rgeard de la molitauusatin professionnelle.

Une pesée spécifique srea également réalisée puor les entreprises, hros cas des créations, qui vannieirdet à rjoiendne le régime ctnenievononl après le délai de 36 mois.

La rperise des eorcnus frea l'objet de la création d'un cpmote de résultat spécifique pendnat une période d'observation de 3 ans.

### 3.4. Sittuoain particulière, adhésion tarivde des entreprises

L'entreprise qui, dnas les 36 mios saiunvt la dtae d'obligation, n'aura pas adhéré au régime coeonnnivtenl auprès de l'un des oisrgamens désignés à l'article 3.2 et n'aura pas participé à la mutualisation, frea l'objet, à la fin de ce délai, d'une icsrioptnin d'office et pruora se vior aquileppr une ctpesnaiomon financière cpmtoe tneu du ruisque qu'elle représente, après aivs de la cismsoomin piiaartre prévoyance.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 36 mios après la dtae d'obligation srea effective, à l'égard de l'organisme désigné, à cptmoer de la dtae à lleuqlae elle srea enregistrée, snas préjudice de l'obligation de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

### 3.5. Tnfraerst du contrat

En cas de cghnaneemt éventuel d'organisme asseruur décidé par les preatirans suocaix à l'occasion d'une révision de l'accord, les pteisnortas en crous de sircve seort mnueleiats à luer neiauv aettint à la dtae de la résiliation.

La résiliation du présent aroccd ne suaart retmettre en csuae la pritouuse des rrloniaatosivs des pintsoatreas d'incapacité, d'invalidité ou de rtene sutie à un décès en cours de srievce à la dtae d'effet de la résiliation. Les prianreates sociaux, en acatploipin de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, orseirnnoagt la posuurtie des rviolairaetsnos sur la base, au minimum, des varuels énoncés à l'article 9.2 du présent aorccd par négociation aevc le noueul onrimsægæ asurleur et tuot arute oasimgne puavont assreur ce tpye de prestation.

Toutefois, les patsonites de rente svieers par l'OCIRP cotuenoirnt à être revalorisées par cet omriganse sunavit les mêmes modalités que celles prévues anavt le chnaemngt d'organisme assureur.

Les modalités du tsrerfant du ctaonrt snot précisées au coartnt de prévoyance.

## Article 4 - Commission paritaire prévoyance En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Une ciissommomn prraiaite prévoyance, composée d'un représentant de cuhncae des oagnirsotanis snaelydcis sgitaarenis du présent aroccd et d'un nrobme égal de représentants des oirtoagisnans d'employeurs signataires, est chargée de :

? recvioer et aaelsynr les coempts de résultats aenunls du régime qui dnevert lui être tanrisms une fios par an, dnas les 6 mios qui sniuvert la clôture de l'exercice. A cet effet, une réunion spécifique de rimese des cetopms srea organisée chuaqe année dnas les 6 mios svuaint la clôture des comptes. Les cepmots de résultats anunels du régime drovent être tsrmains aux mrebems de la csmioisomn un mios au monis anavt la dtae de la réunion de remise des cmeotps ;

? suivre la msie en pcale du régime de prévoyance ;

? contrôler la bnno alocptaipn du régime de prévoyance ;

? étudier l'ensemble des qntsouies posées par l'application du régime de prévoyance. A ce titre, elle srea consultée sur tuot ligte rliataf à la msie en ?uvre du régime de prévoyance ;

? aureser le suivi de la pivrosion d'égalisation. A ce titre, la comisimios devra se réunir au minos une fios par an.

La ppaiitaocirn aux réunions de la ciommission piiratrae prévoyance srea réglée conformément à l'article 4 de la ceovninton clctveole de l'optique lruneitete de détail.

## Article 5 - Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

### 5.1. Ctiapal décès

#### 5.1.1. Décès tuoets causes

En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assreur vrsee un citaapl copnorneradst à 110 % du sralaie de référence.

Un caaptil supplémentaire coaonprensdt à 50 % du sralaie de référence srea versé par penshoe à chage dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par eafint handicapé triaulte d'une ctare d'invalidité et flnmicesaet à la chrage du salarié.

#### 5.1.2. Gtinarae du duoble effet

En cas de décès coonmanitct de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin, un cpatial supplémentaire égal au caiatpl décès tuoets cuaess est versé aux eantnfs à charge.

#### 5.1.3. Cptaail en cas d'invalidité aoslble et définitive

Le capital, augmenté des mrooaaitnj s éventuelles, puet être versé par aiotpcitiann à l'assuré, à sa demande, en cas d'invalidité ttolae et penetmnrae lsrouqe l'intéressé est classé avnat l'âge de 65 ans, en référence à l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie et s'il puet être considéré définitivement ipacalbne de tuot gian et de tuote indépendance à l'égard de tuos les aetc de la vie courante.

Le vmenesert du cpaaitl décès par atapionciit met fin à la

gtiaanre décès.

## 5.2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, une rente éducation est versée à ses enfants, à charge au moment du décès. Les rentes éducation sont versées pour chaque enfant à charge au moment du décès du salarié et calculées en fonction de son taux d'incapacité permanente au moins égale à 66 %, la pension de l'organisme assureur est une rente d'invalidité, dont le montant est déterminé par la différence entre, d'une part, d'une pension d'invalidité

? 12 % pour les enfants à charge de moins de 12 ans, avec une rente minimale fixée à 2 500 ? ;

? 14 % pour les enfants à charge âgés de 12 à 18 ans(1), avec une rente minimale fixée à 2 500 ? ;

? 16 % pour les enfants à charge âgés de 19 à 30 ans(1), avec une rente minimale fixée à 3 000 ? .

Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2023 aux rentes en cours de service et à venir.

Le montant de la rente est doublé pour les deux parents.

La rente est versée pour les enfants déclarés invalides, au moment du décès. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la fin de l'assurance éducation prévue par l'accord.

(1) Du 18e au 26e anniversaire, en cas de poursuite d'études ou d'événements assimilés, d'inscription à l'école élémentaire que l'assuré n'a pas bénéficié de l'assurance chômage, ou jusqu'au 30e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage.

## 5.3. Incapacité de travail temporaire

Le salarié incrémente l'assurance journalière de la sécurité sociale qui a cessé totalement ou partiellement son travail par suite de maladie ou d'accident et qui bénéficie des protections en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun), ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale (maladie professionnelle et accident du travail), perçoit de l'organisme assureur des indemnités journalières.

Elles sont versées à l'expiration des périodes continues de minima de salaire de l'employeur définies à l'article 37, ainsi qu'à l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'optique (tertiaire de détail, avec application d'une fraction de 90 jours cumulés pour les personnes ayant moins de 1 an d'ancienneté). Le montant des protections est égal à 75 % du salaire de référence après réduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les périodes sont versées pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit jusqu'à la réprise du travail, soit jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, ou jusqu'à la date de mise en invalidité.

Dans le cas où le salarié n'a pas totalement cessé son travail, et en tout état de cause, les périodes qui lui sont versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le total de ses réductions journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevait s'il travaillait à temps complet.

Les modalités de versement relèvent du contrat de prévoyance.

## 5.4. Invalidité

L'organisme assureur verse une pension d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dans la première catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, fixée à 39 % du salaire de référence sans réduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale.

L'organisme assureur verse une pension d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dans les 2e ou 3e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, fixée à 75 % du salaire de référence sans réduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale.

### 5.4.1. Incapacité professionnelle

Lorsque le salarié verse une pension d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction de son taux d'incapacité permanente au moins égale à 66 %, la pension de l'organisme assureur est une rente d'invalidité, dont le montant est déterminé par la différence entre, d'une part, d'une pension d'invalidité

2<sup>e</sup> catégorie bâture de la sécurité sociale et d'une perte de revenus d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le montant brut de la pension effectivement versé par la sécurité sociale, et éventuellement de la rémunération de l'activité professionnelle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Lorsque le salarié bénéficie d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction du taux d'incapacité permanente estimé à 33 % inclus et 66 %, la pension de l'organisme assureur correspond au pourcentage du salaire de référence sans réduction de la pension d'invalidité brute 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale reconstituée, multipliée par un coefficient égal à 3/2N. N est le taux d'incapacité perçue attribué au salarié par la sécurité sociale.

## Article 6 - Définition du salaire de référence En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le salaire de référence servant de base au calcul des pensions est égal au montant des rémunérations fixes brutes versées au cours des 12 derniers mois précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Ce salaire est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement?) perçues au cours des 12 derniers mois ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période. Sont également de l'assiette de cotisation les « sommes isolées » telles que définies par les régimes de retraites complémentaires ouvertes par répartition.

Pour les salariés dont les cotisations d'emploi incluent la participation d'un matin irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et vraies perçues au cours des 12 derniers mois ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera rétabli progressivement.

## Article 7 - Cotisations relatives aux garanties En vigueur étendu en date du 1 janvier 2024

### 7.1. Modalités

Compte tenu du prix moyen de la cotisation mis en œuvre, la tarification de base des garanties et des protections est fixée pour une période de 5 ans sauf modification des régimes suivis de base au cours des prestations.

A la fin de cette période, les taux de cotisations et/ou les protections sont révisés en fonction des résultats obtenus du régime et en fonction des résultats et de la pesée au final des périodes d'assurés.

A l'initiative de l'une des parties, le montant des cotisations et/ou celui des cotisations définies dans le présent accord pourra fixer l'objet d'une négociation, dont la demande devra être notifiée à l'autre partie au plus tard 2 mois avant la fin de chaque exercice.

### 7.2. Ajustement des cotisations

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération suivie de base au cours des périodes fixées en fonction du salaire.

Les cotisations afférentes aux garanties prévues au présent accord sont réparties à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié, sachant que la cotisation réalisée à la garantie incapacité de travail est intégralement à la charge du salarié.

### 7.3. Tarifs(1)

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

Le taux de cotisation constante est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

	Jusqu'à fin 2023	Taux cotisement 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Capital décès	0,09 %	0,09 %	0,09 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,06 %
Incapacité temporaire	0,18 %	0,18 %	0,19 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	0,22 %
<b>Total</b>	<b>0,56 %</b>	<b>0,56 %</b>	<b>0,56 %</b>

Au vu de la présentation des éléments de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le mécanisme du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance.

(1) L'article 7.3 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des dispositions de l'accord national instauré le 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire étendu par arrêté du 24 avril 2018 et de l'accord national sur la prévoyance des cadres étendu par arrêté du 27 juillet 2018.  
(Arrêté du 3 juillet 2024 - art. 1)

#### Article 8 - Fonds social

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Les bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social de chaque des organismes assurés désignés.

Les modalités d'alimentation des fonds et d'attribution des sommes sont prévues à chaque fonds social de chaque institution.

#### Article 9 - Caractéristiques des régimes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

##### 9.1. Définition des personnes à charges

###### 9.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Les bénéficiaires du capital décès sont en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désignés par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, le(s) bénéficiaire(s) est/sont dans l'ordre suivant :

- ? le conjoint non séparé et non divorcé, le concubin, le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- ? à défaut, les enfants nés, à naître, vivants ou représentés par leurs égales entre eux ;
- ? à défaut, les ascendants par parents égaux entre eux ;
- ? à défaut, les héritiers selon les règles de dévolution successorale.

9.1.2. Le conjoint est assimilé au conjoint sous réserve que les deux personnes vainquent en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, ou à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

9.1.3. Les enfants à charge sont les enfants légitimes, nés ou à naître, reconnus, adoptés ou relevant de l'assuré ou de son conjoint ou parent ou coconjoint qui respectivement conviennent aux conditions suivantes à la date du décès :

- ? être âgé de moins de 18 ans ;
- ? ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité presque entièrement portée par des revenus inférieurs à 55 %

du Smic brut ;

? être considéré comme éligible à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension atelotarime déductible de son revenu imposable ;

La limite d'âge est prorogée jusqu'au 27<sup>e</sup> anniversaire pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en atopairail de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ou qui sont inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou en formation un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice du premier emploi rémunéré.

Aucune limite d'âge n'est appliquée aux enfants handicapés considérés comme éligibles à la charge de l'assuré et traités d'une crise d'invalidité.

Les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ou ceux nés grâce à la fécondation in vitro sont considérés comme éligibles à la charge.

9.1.4. Est considérée en état de dépendance totale, la personne à charge dont l'état est stabilisé et réunissant les conditions suivantes :

- ? en cas de dépendance physique ;
- ? être nécessairement classé dans l'un des groupes isoressources 1 ou 2 ;
- ? et être médicalement reconnu incapable de façon permanente et définitive d'effectuer au moins 3 des 4 actes essentiels de la vie quotidienne (se déplacer, s'habiller, se laver, s'alimenter) ;
- ? en cas de démence :
- ? être nécessairement classé dans l'un des groupes isoressources 1 ou 2 ;
- ? être atteint d'une démence médicalement diagnostiquée et documentée, et obtient au test psychologique « Blesed » un score à l'échelle A supérieur à 18 et un score à l'échelle B inférieur à 10.

##### 9.2. Réglementation des prestations

Les périodes régulières en cours de joaunicesse (rentes d'éducation, indemnités journalières, pensions d'invalidité) sont revalorisées chaque année sur la base de l'indice mentionné dans la convention d'assurance.

##### 9.3. Sécurisation et garanties

Les garanties accordées par les organismes assureurs aux salariés de l'entreprise prennent fin :

- ? du fait de la cessation du contrat de travail ;
- ? à la date de cession effectuée de l'activité de l'entreprise.

Le régime est maintenu, moyennant paiement des cotisations, en cas de suspension du contrat de travail pour congés ou absences, avec maintien de la rémunération partielle.

Par ailleurs, les garanties décès et les marianjoos de capital décès peuvent, à la demande de l'entreprise, être maintenues, à titre individuel et facultatif, au personnel en congé dans la solde et ce pour toute la durée du congé dans la solde.

La sécurité d'activité d'une entreprise adhérente ou le transfert de son exploitation à une entreprise non adhérente ainsi que la liste du champ d'application de la convention collective naolitae de l'optique la plus détaillée, par suite

ntnmoamet de fusion-absorption, msie en liotcaon gérance, etc. d'une erpestniere adhérente, est snas efekt sur les ptontsrieas en crous de veesmrnet à cette dtae par l'organisme assureur.

Le veemesnt des partnsiotes se priousut à un niveau égal à ceuli de la dernière ptrateiosn due ou payée anavt la démission, snas préjudice des révisions prévues dnas le régime de prévoyance.

L'organisme assuserur ne puet procéder à la roidtiaan d'une ernesprtie adhérente.

#### 9.4. Mniaetin des garanties

##### 9.4.1. En cas de résiliation ou non-renouvellement

Conformément à la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dtie « loi Eivn », en cas de résiliation ou non-renouvellement du crnaott de prévoyance, les gnariteas ceolvlecls peveunt être mnuteenias à ttire individuel.

La résiliation ou le non-renouvellement du cnrtaot de prévoyance est snas efekt sur les psieatotr immédiates ou différées, asiqecus ou nées dnuart son exécution.

##### 9.4.2. En cas de rruptue ou de ctaesoisn du crantot de travail

###### 9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de ctissaoen du ctraont de tviaarl non consécutive à une ftaue ldorue et ovanut dorit à une psire en cgrhae par le régime obijaortgle d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1er bénéficient du menitian des gaetairns du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Le bénéfice du mitaenin des gaieantrs est subordonné à la ciownton que les dotirs à cvterouue complémentaire ainet été ortevus cehz le dieenrr eeymloupr avnt la dtae de ctsioesan du ctnraot de travail.

Le présent diissptiof tel que modifié par l' aaennvt n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux costnesais de ctnroat de travail, tlees que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le miaetinn des geraiatns s'effectue dnas les mêmes cnotdniois que puor les salariés en activité, suaf doisonitispis particulières définies ci-après.

###### 9.4.2.2. Msie en ?uvre et déroulement de la portabilité des gaenratis prévoyance

Le mintean des gtaairens penrd effet dès la dtae de casisteon du corntat de travail.

L'employeur silnage le metianin des gteanrias dnas le ctarifeict de trvaial et iofrnme l'organisme auursesr de la csastion du coatnrt de travail.

L'ancien salarié jistfiue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mantien des garanties, des ciidnntos prévues par le présent dpsiisotif de portabilité.

En cas de miiidofatcon ou de révision des gatianers des salariés en activité, les garnitaes des anencnis salariés bénéficiant du dptotisif de portabilité sneort modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

###### 9.4.2.3. Dtae d'effet, durée et letimis du mécanisme de portabilité mutualisée

Le minetian des giernatast est aicalplbpe à ctmepr de la dtae de coaitessn du catront de tviraal du salarié et pdneant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la liitme de la durée du denerir ctnroat de tierval ou, le cas échéant, des dnreeirs cattorns de tvraail lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, aordinre au nobrme supérieur, snas poviuor excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mieatinn des giaeartns cssee :

- losqrue l'ancien salarié renerpd une activité profeieoslnse ;
- lsoruqe l'ancien salarié ne puet puls jestifuer auprès de l'organisme aususerer de son suttat de dmnuadeer d'emploi indemisé par le régime oagibortible d'assurance chômage ;
- à la dtae d'effet de la ldtiigoiaun de la peosinn vleslsieie de la sécurité siaocle ;
- en cas de décès.

La ssiupsneon des aotlloaincs du régime olbogitiare d'assurance chômage, puor csaue de mdlaiae ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maientin des gteranais qui n'est pas prolongée d'autant.

##### 9.4.2.4. Diospitsoins particulières rilevtaes à la ganratie incapacité de travail

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant puls des dsitisionpos de mtiinaen de srlaiae définies à l'article 37 et à l'annexe III de la ceonvtonin celvctiole nltniaoae de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au ttire de la gnraiae incapacité de tiaval telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus iedtiernrva puor tuos les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une faicsrhne fxie cuitone de 90 jruos par arrêt.

Au ttire de l'incapacité taoirpmere de travail, les indemnités journalières complémentaires snot versées dnas la liitme du maontnt de l'allocation ntete du régime oibgtoaire d'assurance chômage à llqaeule l'ancien salarié ovre dorit et qu'il ariaut perçue au ttire de la même période.

Si l'allocation chômage due n'a pas ercnoe été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cdniitonos du régime d'assurance chômage aialecplpbs au juor de l'incapacité.

###### 9.4.2.5. Slaiare de référence

Le slaraie de référence snavret de bsae au claucl des peoitntsras est culei défini à l'article 6 ci-dessus puor les salariés en activité et puor caqhue garitnae maintenue, étant précisé que la période pirse en cpmote est clele précédent la dtae de csoesitan du cntarot de travail.

Pour la détermination du slraiae de référence, snot elucxes tuoets les semoms liées à la rptruue ou à la fin du caontr de tviaarl (indemnités de licenciement, indemnités cposeurinecmats de congés payés, pmeirs de précarité et ttueos auetrs smmeos versées à trtie exceptionnel).

###### 9.4.2.6. Ceanehngmt d'organisme assureur

En cas de cgmheeannt d'organisme aeursusr :

- les ptianrsetos en corus soernt meunnaites par le précédent osmangrie aeussurr ;
- les bénéficiaires du dosptisiif de portabilité releavnt des présentes sitlatpnuois sreot affiliés dnas les mêmes ciootnids que les salariés en activité auprés du nvuel oramingse assureur.

##### 9.4.3. En cas d'arrêt de travail

Le mécanisme de portabilité ci-dessus visé ne vsie pas le salarié en arrêt de tviraal puor incapacité ou invalidité au mnmoet de la rpruite de son ctoanrt de traival qui conntue à pvrieocer les peirnottass supplémentaires à cleels versées par la sécurité scolaie jusqu'au temre de son incapacité ou de son invalidité. Il en va de même puor les gaateinrs décès, si le décès svirnuet avaut le tmree de sa période d'indemnisation.

##### 9.4.4. ? Mianiten des geintraas en cas de snseospuin du ctnarot de traviai indemnisée

Les geaiatnrs snot maintenues, mnoeannyt pmeinaet des cotisations, au piofrt des salariés dnot le cnotrat de tviraal est seudsnpu puor la période au titre de lluaeqe ils bénéficient :  
? siot d'un maintien, ttoal ou partiel, de salaire ;  
? siot d'indemnités journalières de la sécurité siaocle ;  
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor prate par l'employeur, qu'elles seiont versées dmnrcreeiet par l'employeur ou puor son cmpte par l'intermédiaire d'un tries ;  
? siot de peraonsttis de la sécurité sialcoie (et le cas échéant complémentaires en vrteu du régime de prévoyance) en cas

d'arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité ou incapacité permanente ou temporaire du salarié ;  
 ? siège d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en rémunération :  
 ?? d'une stouteur d'activité partielle ou activité partagée de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;  
 ?? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, doit être majorée pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la partie sociale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des parts sociales à renier dans ce cas est celle définie au présent régime de prévoyance, laquelle intègre le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une cotisation complémentaire ou non versée par l'employeur).

Par exception aux conditions ci-dessus, en cas de suspension du contrat de travail du salarié au profit d'un autre, l'assiette des cotisations et des parts sociales au titre de la garantie sociale décès prévue au régime de prévoyance sera calculée sur la moyenne des 12 dernières mois d'activité (assiette reconstituée) précédant la date de suspension du contrat de travail.

Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail pour maladie, accident, ou invalidité/incapacité permanente ou temporaire et indemnisé dans le cadre au titre du régime de prévoyance, le montant des cotisations intèrvert dans le cadre des cotisations à complémentaire. L'exonération de cotisations sociale dès la première date de repos du travail ou dès la cessation ou suspension des cotisations complémentaires. Lorsque le salarié perceoit une partie réduite pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations paillent et partiellement finançant le présent régime restent dus sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré :

? tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;  
 ? en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré lorsque les parties de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente professionnelle, sont versées dans l'intervalle depuis la date de rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont plus remplies, et dans le cas de l'application des autres cas de cessation des garanties prévues par l'accord.

#### 9.5. Prescriptions

Toutes les actions dérivant des opérations de l'organisme assureur sont portées par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

## Avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT ; FNECS CFE-CGC.

Toutefois, ce délai court :

- ? en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou incorrecte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;
- ? en cas de résiliation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils ignorent qu'ils l'ont ignorée jusqu'à ce jour.

La protection est portée à 5 ans en ce qui concerne les opérations de courtage du risque incapacité de travail.

La protection est portée à 10 ans pour les opérations de courtage du risque décès lorsque le bénéficiaire n'est pas le père ou la mère et, en ce qui concerne les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du père décédé.

#### Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, devient applicable pour l'ensemble des entreprises entant que dans le champ d'application

défini à l'article 1<sup>er</sup>.

Par conséquent, ces entreprises seront tenues d'affilier, à compter de cette date, l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1<sup>er</sup> auprès de l'un des organismes désignés à l'article 3.2 du présent accord.

#### Article 11 - Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande devra être motivée et transmise à chacune des parties signataires. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation sur ce point. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, et notamment le recep't d'un préavis de 6 mois. De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivants la dénonciation.

#### Article 12 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le présent accord est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisme représentatif à l'issue du délai de signature fixé du 20 juin 2011 au 1<sup>er</sup> juillet 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la première réception niaofn't cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une visera sur papier signée des parties et une copie sur support électronique, auprès des secrétariats du ministère du travail. Les parties signataires sont convenues simultanément au dépôt de l'accord.

#### Article 1<sup>er</sup>

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

L'alinéa 3 du C de l'article 4 de la convention clivée de l'optique-lunetterie de détail est supprimé.

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

Le D de l'article 4 est modifié et remplacé comme suit : « Les représentants sociaux et suppléants salariés de la fédération siégeant dans les commissions paritaires bénéficient d'un crédit de 8 heures mensuelles, par mandat, dans la

litime de 88 heures au plus longues par mandat. »

### Article 3

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

A l'article 4, il est ajouté un F « Cinodiots et limites de resroumnbemt des fairs liés au pimtarria : » :

« Les fairs de déplacement, de ruieoatartsn et d'hébergement de deux représentants par onsitangroais seinydlcas et pateornals représentatives ou de ttuo eurte poernsne qui, bien que n'étant pas mandatée par un organisation, est amenée à pratiquer à une atocin ptiaire dnot la psrie en cgrhae est décidée par la cmiomison ptirariae afférente (ex. : rjuy pesnfioersol des CQP) soernt remboursés sur la bsae des fias réels eienmtvceffet engagés, plafonnés aux Itemiis rpnmvseeeciett indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association ptirrae msie en plcae (ADPOLD). Les artues fairs inutdis d'actions prrieatas (ex. : oiaiatongsrn des exnaems des CQP, études, etc.) senort qualifiés et validés par les ciimmoossns paiairrets en cgrahé de luer bnnoe exécution.

#### 1. Fairs de déplacement

Pour les trajets inférieurs à 500 km aller, le remuebmenost est effectué dans la limite du tarif aller-retour SCNF 2<sup>e</sup>csale (ou cleui de la RTAP en région parisienne) et dans la limite du tarif csdparoernnot au tjerat entre le dcioimle ppcinal de l'intéressé et le lieu de la réunion.

Si le domicile ppinrac est éloigné de plus de 500 km du lieu de la réunion, le voyage par avion est pris en charge dans la limite du tarif économique, limité à la France métropolitaine.

Si le lieu où l'intéressé se trouve ou se dirige à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son tjeart hutaiebl (domicile principal), le montant du remsumnbreot srea plafonné au montant du trajet hmiteaulnbeet remboursé (domicile principal/réunion).

Dans le cas d'usage de la voiture personnelle, le remeroebusmunt srea effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, sur la base maiamxle du tarif du barème fiscal kilométrique cponenrdsart à un véhicule de 7 CV, suos cnioddin de rsmeie de la cipie de la ctra gisre et d'une attiaotet sur l'honneur de l'intéressé. Frais de pnikrag : fairs réels plafonnés au montant cnodprseonart à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex. : si un justificaif présente une durée de pinakrg supérieure à la durée théorique du déplacement, le mntnoat du reemesomrunbt srea recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

#### 2. Fairs de rtaroutiaen

La psrie en cgrahé des fias de retaoitsaun est conditionnée : Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au moins 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les cldontoniis précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la vliee de ltidae réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19

## Avenant n°1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT,
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des opérateurs de France, par l'intermédiaire du 28 novembre 2013 (BO n°2013-50)

Article 1er - Modification de l'article 1er « Champs d'application professionnel et géographique » de l'accord du 14 juin 2011

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

heures).

Pour le déjeuner, toute réunion initiée le matin pourra durer jusqu'à rebnemroeusmt du déjeuner, qu'elle se produise ou non sur l'après-midi.

Des fairs de piett déjeuner pourront être pris en charge dans l'hypothèse où l'heure mitlanae de démarrage de la réunion indique un horaire de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 heures (heure de départ du transport).

Le montant de pris en charge du piett déjeuner sera fixé sur la base des fias réels dans la limite de trois fois le minimum garantie (1).

#### 3. Fairs d'hébergement

La pris en charge des fias d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du domicile de l'intéressé de plus de 200 km du lieu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) située(s) :

- ? organisée sur plusieurs jours consécutifs ;
- ? en cas de démarrage maintenu ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- ? en cas de présence future sur place la veille de la réunion évitant ainsi l'indemnisation d'un trajet aérien ;
- ? sur décision d'une commission préitaire au cas par cas.

Dans ce cas, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) sont pris en charge sur fias réels dans la limite de quatre fois le minimum garantie (2).

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association pririae (ADPOLD) pourra déroger au maximum autorisé à ces fictions ou conditions de pris en charge par décision de son conseil d'administration. »

(1) Le montant de pris en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la base des fias réels dans la limite de 6 fois le minimum garanti.

(2) Valer du minimum garanti tel que prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, alinéa au sujet de la réunion paritaire.

### Article 4

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

Le présent accord est établi en conformité avec l'exemplaire pour qu'un organisme soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisme représentatif à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 25 octobre 2012 au 7 novembre 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la publication de la réception définitive de cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès des services du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Le 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 14 juin 2011 est désormais libellé comme suit :

« Cet accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance mutualisé au niveau national, à caractère collectif, obligatoire et généralisé à l'ensemble des salariés non cadres, c'est-à-dire non affiliés à l'AGIRC en appartenant aux catégories 4 et 4 bis de la classification civile et sociale nationale du 14 mars 1947.

En sorte bénéficiaires les titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des entreprises relevant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (idcc n° 1431). »

#### Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2014.

Les parties signataires conviennent au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la vie l'extension du présent accord, afin de le renforcer et améliorer à l'ensemble des entreprises éarant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

# Adhésion par lettre du 28 novembre 2013 de la fédération des opticiens de France à l'avenant n° 1 du 12 septembre 2013

En vigueur en date du 28 nov. 2013

Dax, le 28 novembre 2013.  
Fédération nationale des opticiens de France  
4, rue de l'Évêché  
40100 Dax

## Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC CGT-FO ; FCS CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

Les parties aux accords portant sur les représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail décident d'instaurer une enquête annuelle de rive de l'état des rémunérations des salariés des entreprises d'optique-lunetterie de détail. La réponse à l'enquête annuelle est rendue obligatoire.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

Le contenu de l'enquête sera défini par les membres de la commission nationale paritaire, qui établiront à partir de celui-ci le cadre des champs prioritaires de la réalisation d'un appel d'offres auprès de sociétés indépendantes septentrionales de première ligne.

Une fois le partenaire choisi par les membres de la commission nationale paritaire, il adaptera aux membres de la

## Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FCS CGT.

Article 1er - Portabilité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les dispositions du présent accord prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à tous les contrats de travail conclus à cette date ou postérieurement.

Les dispositions de l'article 9.4.2 « En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail » sont modifiées comme suit :

### 9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et grave, le droit à une pension en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés définis à l'article 1er bénéficient du maintien des garanties du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Monsieur,

Je viens par la présente, en ma qualité de président de la FNOF, dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, vous informer que la FNOF déclare adhérer à la totalité des dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord de prévoyance obligatoire des salariés non cadres, annexé en date du 12 septembre 2013.

Conformément aux dispositions légales, nous procéderons à la notification de cette adhésion à l'ensemble des organisations syndicales nationales ainsi qu'à la direction des relations industrielles et au conseil des prud'hommes de Paris.

En vous siégeant bientôt réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

commissariat national pour déterminer la périodicité de renouvellement de cet appel d'offres.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

La cité nationale pour l'organisme chargé par la loi pour la réalisation de cette enquête sont assumés par l'association de développement du secteur de l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) et/ou au moyen de partenaires connexes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

La première enquête sera initiée au cours du premier semestre 2014.

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

Cet accord sera approuvé dès sa signature.

Le présent accord est établi en plusieurs exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisa-

re représentative à l'issue du délai de signature fixé du 5 décembre 2013 au 20 décembre 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de réception de l'accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties se réservent toutefois la possibilité d'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à retraite complémentaire soient été versés chez le assureur principal avant la date de cessation du contrat de travail.

Le présent accord s'applique aux contrats de travail, tels que définis précédemment, dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le maintien des garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dans les cas particuliers définis ci-après.

9.4.2.2. Mise en œuvre et déroulement de la portabilité des garanties prévoyance

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

L'employeur signalera le maintien des garanties dans le cadre de la convention collective de travail et informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des cotisations prévues par le présent accord de portabilité.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sont modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

9.4.2.3. Date d'effet, durée et limites du mécanisme de portabilité mutualisé

Le maintien des garanties est assuré à la date de la cessation du contrat de travail du salarié et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de

la durée du denreir ctoanrt de tvaairl ou, le cas échéant, des deniers cottnars de taviral lorsqu'ils snot consécutifs cezh le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arniodore au nobmre supérieur, snas poouvr excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mtnieain des gnaeartis cses :

? lgrosue l'ancien salarié renped une activité prlesoisonlnfee ;  
? loqrue l'ancien salarié ne puet puls jseifiutr auprès de l'organisme arsesur de son statut de dmaendeur d'emploi indemnisé par le régime olobtargie d'assurance chômage ;  
? à la dtae d'effet de la ltoaiidiqu de la poesinn vesisilele de la sécurité scoalie ;

? en cas de décès.

La suspneison des altoniaolcs du régime oabtglioire d'assurance chômage, puor csuae de maidlae ou puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur la durée du metinian des gnaireats qui n'est pas prolongée d'autant.

9.4.2.4. Diistposoins particulières ravieelts à la ginatrae incapacité de tiarval

Les ex-salariés bénéficiaires du régime de portabilité ne bénéficiant puls des diospissons de maitein de saarlie définies à l'article 37 et à l'annexe III de la cvnenioon celcvloie nnalaotie de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au terte de la gaaitrne incapacité de taarvil telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus idteeirvnrna puor tuos les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une fhncrsiae fxie ciotnune de 90 jrous par arrêt.

Au terte de l'incapacité tpmorreaie de travail, les indemnités journalières complémentaires snot versées dnas la ltmiie du mtanont de l'allocation nttee du régime ogioialrtbe d'assurance chômage à lelluaqe l'ancien salarié ovure droit et qu'il auarit perçue au terte de la même période.

Si l'allocation chômage due n'a pas eornece été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsaе des ctnoiindos du régime d'assurance chômage apleaplcbis au juor de l'incapacité.

9.4.2.5. Slaire de référence

Le slaire de référence sraent de bsaе au claucl des paitssetrnos est cluei défini à l'article 6 ci-dessus puor les salariés en activité et puor caqhue griatane maintenue, étant précisé que la période prsie en ctmope est clele précédant la dtae de cseiotasn du cotnat de travail.

Pour la détermination du sarlaie de référence, snot exclues touets les smeoms liées à la rpruute ou à la fin du cantrot de taravil (indemnités de licenciement, indemnités cinatmecpoers de congés payés, preims de précarité et tteous aetrus soemms versées à titre exceptionnel).

9.4.2.6. Cneengamht d'organisme aseruusr

En cas de ceemgnant d'organisme aerususr :

? les pteontisras en curos snerot muietannes par le précédent osamingre ausruser ;  
? les bénéficiaires du dtiiopssf de portabilité rvelenat des présentes sapnoitiuts senrot affiliés dnas les mêmes cdinootins que les salariés en activité auprés du nouvel omiragnse assureur.  
»

Article 2 - Tarifs

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

## Dénonciation par lettre du 30 septembre 2015 de l'UDO à l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle

En vigueur en date du 30 déc. 2015

Paris, le 30 srpeetme 2015.

## Avenant n 3 du 31 mars 2016 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Les dossoiitnips de l'article 7.3 « Tiafrs » snot modifiées cmome siut :

« La ctojitaon du régime de prévoyance est fixée en prgecatuoe du sarlaie brut.

Elle est égale à 0,56 % (répartie à haeuutr de 0,336 % puor l'employeur et à heutuar de 0,224 % puor le salariés).

Garantie	Taux de ciiottsoan au 1ER juin 2015
Capital décès	0,09 %
Rente éducation OCRIP	0,08 %
Incapacité tmropreiae	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Le fienmenact du diopstsif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sclaoie (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 retavlie à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la caitiosot du régime de prévoyance. »

Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aneavnt pernd efekt au 1er juin 2015.

Le présent acrocd est établi en siafenumfmst d'exemplaires puor qu'un oangiirl siot notifié, conformément aux dsiintisopos de l'article L. 2231-5 du cdoe du triaavl à cahuge ooinaitagsrn représentative à l'issu du délai de suritange fixé du 15 juin 2015 au 3 juillet 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à ctopmer de la dtae la puls trvidae de réception nntiaofit cet accord, il srea déposé, par la pirtae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voisren sur paiepr signée des pariets et une verosin sur sppruot électronique, auprés des srecievs crneautx du ministère du travail.

Les petairs setiinragas snot coevenuns de dneaemdr l'extension du présent aeavnn simultanément au dépôt de l'accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent annavet a puor ojebt de mertte en conformité, au rearqd de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saicole (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rteiavle à la sécurisation de l'emploi), le dispisiotf de portabilité des dtoris mis en palce dnas l'accord du 14 juin 2011.

UDO

45, rue de Larncy

75010 Prais

Madame, Monsieur,

Succédant aux doitrs de l'UNSOF, nuos avons l'honneur de déposer auprés de vos services, conformément aux ditissinpoos des altercis L. 2261-9 et D. 2231-2 du cdoe du travail, le crureoir de dénonciation de l'accord de bhnrace du 28 normbvee 1994 sur les priorités et obitjecfs de la foaimtorn pselilnforsoee clncou au sien de ntroe brnhcae professionnelle.

Nous vuos prinos de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de ntore considération distinguée.

La présidente.

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; La FONF ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; LA FEC CGT-FO ; La FCS CGT,

Article 1er - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »

L'article 5.2 « Rntee éducation » est désormais libellé cmome siut :

« Au décès de l'assuré, des aitnaoclois snot versées puor l'éducation des eafnnts à charge. Elles snot seviers puor cqhaue efnant à cahgre et calculées en pouetrcnage du sraliae de référence. Le mnatont aneunl de ces allocations, qui virae en fonitocn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme siut :  
? 5 % puor les enfatns à cahgre de mnois de 12 ans, aevc une rnete milniame fixée à 1 500 ? ;  
? 7 % puor les enaftns à crghae âgés de 12 à 18 ans, aevc une rntee mamlnie fixée à 2 000 ? ;  
? 11 % puor les etnnfs à cahrgre âgés de 19 à 26 ans, aevc une rtene mlaimnie fixée à 2 500 ?, suos réserve de psoirtue d'étude ou d'inscription en qualité de deuneadmr d'emploi.

Le monant de la rntee est doublé puor les olpinrehs des duex parents. La rente est viagère puor les eftanns déclarés ilvienads aanvt l'âge de 26 ans.

Les modalités de vneesrmet relèvent du catnort de prévoyance.»

#### Article 2 - Modification de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire »

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Au sien du 2e alinéa de l'article 5.3 « Incapacité de trvaail treoairpme », la phsrae « Le mnoatnt des prneoittsa est égal à 65 % du srialae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » est supprimée et remplacée par la pasrhe suntiave :

« Le mnantot des paourtsetns est égal à 70 % du sarliae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »

Les atures dipsitsnioos de l'article 5.3 rsnetet inchangées.

#### Article 3 - Modification de l'article 5.4 « Invalidité »

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Les dtpnisoiosis du 2e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » snot désormais libellées cmmoe siut :

« L'organisme aursuesr vsere une pnseoin d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dnas les 2e ou 3e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, fixée à 70 % du salarie de référence suos déduction de la peisonn d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les aurets dniisispoots de l'article 5.4 rsnetet inchangées.

#### Article 4 - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

## Accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP Opti-vision

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CFDT.

Article 1er - Objet  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022*

La cissoiommn nlnaotiae mtxie prriatae a validé après modification, les pionsitoorps de la CPNE-FP du 27 airvl 2016

Un tuax d'appel manronit le tuax cttcouenral de la cittoisoan est instauré. En conséquence, les dnsosipiotis de l'article 7.3 « Tfairs » snot modifiées par les diptsinisoos sineauvs :

#### « Airtcle 7.3 Tarifs

La coatosiitn du régime de prévoyance est fixée en pcgraoeutne du sliarae brut.

Le tuax de csoaiiottt ccouetrntal est égal à 0,56 % (répartie à huaeut de 0,336 % puor l'employeur et à hautuer de 0,224 % puor le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

A cemptor du 1er juleilt 2016 et puor l'année 2017 ce tuax de 0,56 % srea appellé à hetuaur de 0,51 %.

Au vu de la présentation des ceompts de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de cittsooain srea examiné annuellement.

Le fncnmeeniat du dpostsiiif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sailoce (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rlvietae à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la csototian du régime de prévoyance. »

#### Article 5 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent avanant prend eefft le 1er juleilt 2016. Les prelati satienriags cvennneonit de ddmneear au ministère du travail, de l'emploi, de la fitamoron pnnooeslfirslee et du dolaigue saicol l'extension du présent avenant, ainf de le rnrede acilapble à l'ensemble des epriserents enarntt dnas le camhp d'application de la cnovtenion cctlvoile ntoianale « optique-lunetterie de détail ».

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016*

Le présent aveannt a puor oebjt de moefidir le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par anantves n° 1 du 12 srptmeebe 2013 et n° 2 du 4 juin 2015.

ccrneaonnt la msie en pclae du CQP « Optieictn spécialisé » en leiu et place des duex CQP créés par la décision du 25 arivl 2000, validé par vioe d'accord du 29 mai 2000, décision rporuedite ci-après.

En conséquence les décision et accord rtiescmeevpét pirs les 25 arivl 2000 et 29 mai 2000 snot abrogés à comepr du 1er smtebrepe 2016.

#### Article 2 - Décision de création du CQP « Opticien spécialisé » *En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022*

Conformément à l'article L. 6314-2 du cdoe du travail, et à la msision dévolue à la CPNE-FP tlele que définie par l'article 6 de l'accord du 1er décembre 1998 railet à la création d'une ciosmoimsn ptiararie nitonlaae de l'emploi et de la farootimm professionnelle, la CPNE-FP a décidé de la création d'un nuoaveu cirecfitat de qiaitluocafin peeoiilsInsornfe (CQP) « Optieicn spécialisé » en leiu et palce des duex CQP etixatsns tles que mis en pclae par acrocd du 29 mai 2000.

La CPNE-FP atce en conséquence que les CQP « Octeipn rapnesslboe crmocemail de msagain d'optique » et « Oeiicptn raelbosspe tcuihnqee de mgaisan d'optique » ne sonert puls délivrés à cpemtor du 1er septembrme 2016.

Ce CQP « Oipitcn spécialisé » a été élaboré après définition d'un référentiel d'activités, d'un référentiel de compétences ainsi que d'un référentiel de certification.

Il s'intitule « Oitpeicn spécialisé ».

Définition de la fcoointn :

Opticien, possédant une foamoritn apndorfopie en matière de santé visuelle, compétences scientifiques, techniques, cmeclaromies et réglementaires validée par un CQP « Oictepn spécialisé », qui eecxre des foiontncs ipnmlquiat une cacsoninnsae sur l'ensemble des tâches dévolues à l'exercice du métier d'opticien, en qualité de collaborateur.

Ce creatifct de quaifloitcain psnsorirfloelene (CQP) ne srea aissbclcee qu'aux pneerosns triiletuas de l'un des tirtes ou diplômes pattemernt l'exercice légal de la pfeiosrron d'opticien-lunetier.

Seuls les ogmnresias de fomotiar aanyt onetbu une habotitailin par la CPNE-FP seoln la procédure définie par l'avenant du 29 mai 2000 puoornrt oivurr la foamitron de ce CQP.

Ce CQP « Oteiipcn spécialisé » frea l'objet d'une iiprtconsn au RNCP.

**Article 3 - Publicité et extension**  
*En vigueur étendu en date du 20 juil. 2016*

Le présent accrod est établi en ssieafufmnmt d'exemplaires puor qu'un ogiiranl siot notifié, conformément aux dpoioostinss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cquahe otaonsigrain représentative à l'issue du délai de srnatuge fixé du jduei 26 mai 2016 au vrdendei 10 jun 2016 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à cetmpor de la dtae la puls tivdrae de réception nftiinoat cet accord, il srea déposé, par la piatre la puls diligente, en deux exemplaires, dnot une versoin sur piaper signée des patries et une vesoir sur suoprpt électronique, auprès des sercives cnaeturx du ministère du travail.

Les pitares sraaingteis snot coennuves de dmeadentr l'extension du présent acord simultanément à son dépôt.

?? peautqlets de présentation de l'organisme et de son coiesnl d'administration ou oagrne équivalent cnepanomrt la litse des fnitormaos et luer pgrommare déjà proposés par l'organisme ;

?? pirocuotdn du numéro d'agrément de l'organisme ;

?? règlement intérieur et sutatts ;

?? ctonstiiouon de l'équipe pédagogique, csruus du crops eanngsneit *et curriculum vitae* ;

?? iuresurrtacfs : luoxc (superficie?), matériels (box de réfraction, kératomètre?). Attontien : la ltsie des matériels mis à diitisoopsn des étudiants diot être à juor et gaitrnar la msie en sittoauin des cadniadts en curos de fimoottarn ;

? dcomuntes de présentation de la fioatmrion remis aux ctinaidds ou aux eresrintpes pemmatetrt la picoomtr du CQP ;

? litse des prsoifnelnesos en lein aevc l'organisme de frimaoootn puor la msie en pacle du CQP considéré ;

? nmbrroe envisagé/estimé de siarteags ;

? pnlniang prévisionnel détaillé du ccyle de fmrtiaoon (alternance, hieoarrs et nmos des furartmoes en centre?) ;

? atoncis envisagées puor la liisoan aevc les esepenrtris et aevc les ttueurs ;

? la lttree d'engagement à se coreofmnr à l'article 4 du présent accord.

(cf. annexe I. ? Fcihe d'analyse des pièces à fouinrr en vue de l'habilitation.)

**Article 4 - Engagements de l'organisme de formation**  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

L'organisme de fomiroatn s'engage à :

? reecstper ssulrmeecupneut les référentiels de compétences, de ctcfatiioren et d'évaluation tel qu'élaborés par la CPNE-FP, ainsi que le chaeir des caehrgs de fmriatoon et les srtppous fronius ;

? se cfmneroar aux modalités de firtaomon tleels qu'exigées par la CPNE-FP (répartition ernte fmatooirn en présentiel et possibilité de e-learning) ;

? retepescr le cdare techuqine et lsgliqotue préconisé par la CPNE-FP puor les mdouels sbclusptees d'être réalisés en e-learning ;

? s'interdit ttuoet uttioiasiln des srotppus de frtiooman dévolus au CQP à d'autres fnis ou d'autres fanitormos pteetoimneenll oerfets par l'organisme. Cttee itrndticoin est absolue, drnaut l'habilitation ou après son éventuelle déchéance ;

? participer, sur sitlltcoiaon de la CPNE-FP à totue réunion pernttaemt l'aménagement et/ou la définition du référentiel, du ceahir des charges, ou tutoe atrue sutoaiit requérant l'expertise de l'organisme de fatrimoon ;

? pesooprr cuahcn des muldoes de fimoottan tles que définis par le ceahir des charges, y crmpois les mdelous dtis « oienontlps » et ce, quel que siot le nbrmoe d'apprenants. Cet eageemngnt ne cnveioternt pas à ce que l'organisme psuise développer un pratianart aevc un aurtre oimsgarde de fmaiotron habilité par la CPNE-FP dnas un ocietbjf de mtoatsiaiuuln des moneys ;

? mterte à dospitiosin duant la période de formation, et les sseiosns d'examen les ruecssoers haieuums et/ou teuechqnis sinseautffs à lures bnos déroulements, et geollnabmet répondre à

## **Avenant n° 2 du 29 septembre 2016 relatif à l'habilitation des organismes de formation**

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; FDS CGT.

Article 1er - Mise en place d'une procédure d'habilitation des organismes de formation préparant aux CQP  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Les optionragaiss snriaagets cinenvennot d'instituer une procédure d'habilitation des ongerasmis de faomitorn préparant aux CQP crées dnas la brhcane de l'optique ltitreeune de détail tlele que définie à l'article 1er de la ceioontvnn cvciloelte nlnoaote de l'optique letniuret de détail.

Tout orsgimane désirant osegrainr une fiartoomn cnanudosit au CQP instauré par la barnhce dreva préalablement être habilité par la CPNE-FP.

Seuls les ctddanais itcnirss dnas une école habilitée par la CPNE-FP, conformément au présent accord, puvenet être aimds à se présenter aux épreuves de vadaotilin du CQP, hmrios les caatnddis autorisés, conformément au chaeir des charges, à s'inscrire aux eemnaxs en qualité de cadtians libres.

Article 2 - Introduction de la demande d'habilitation  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La dmedane d'habilitation dreva être itnodtiure anavt le démarrage de la foamitrn et le diseosr derva peivarnr au secrétariat de la CPNE-FP anavt le 15 décembre puor l'examen des daendems d'habilitation.

Seul un oiansrgme qui a l'entièr responsabilité du dpstsoiiif de foatorim prroua présenter une dmndeae d'habilitation.

Article 3 - Dossier d'habilitation  
*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le dsoseir reims par l'organisme à la CPNE-FP en vue de l'habilitation cneormpd les éléments sinuatvs :  
? présentation de l'organisme de firmoaotn :

tuote siliicolatton de pdoutiocrn ou de pacoaipriitn à ttoue cmosimsoin de tvaaril peatermmt l'amélioration citonne du référentiel de coeiircftata du CQP ;  
? fnuoir les stjeus et corrigés d'examens en nombre sansiufft et aux daets fixées par la CPNE-FP ;  
? ginnatar la bnone réalisation des cncrotieors des ceoops d'épreuves écrites par les équipes pédagogiques du ctenre de formation, dnas le recpet des délais et fermos exigées par la CPNE-FP ;  
? velier à ce que l'entreprise/établissement/rayon acculeanilt le junee en alternance, ait puor activité l'optique ltenetriue de détail ;  
? reespetcr le panlnig de fiortaomn inséré dnas le desoisoir de dnedame d'habilitation et reims anlnemuelnet et ieuindqr cqhuae seesrtme les maitcidooifns iotarmnpets réalisées.

Toute moafiodciin consduiat à être hros du camhp défini par le caher des cghears puaoirrt remtetre en cusae l'habilitation de l'organisme ;  
? fournir, au début de la formation, et à cauhe démarrage de ccyle de formation, la ltsie complète des icisrnts du gporue de firoamtn aevc :  
? lerus noms, prénoms, dtae de naissance, asrdeess pstlaeos numéro(s) de téléphone et asesreds électroniques ;  
? les leiu des établissements ;  
? les nmros des tuteurs, les fnoonits occupées dnas l'entreprise ;  
? meenr aelmlnnneuet une enquête de stascifoatiq auprès des atpanprens sur la qualité de la fomiraton suivie, sur les modalités d'enseignement, la qualité des eainsnengts etc. Les résultats de ctete enquête sernot trnmsais à la CPNE-FP au puls trad 2 mios après la fin de la ftooiarnn ;  
? mneer une enquête de svui des truailtes de la ciircietaton après un an d'obtention.  
? accepter, en cruos de fotiraomn :  
? de répondre à ttoue dmaende d'informations émanant de la CPNE-FP ;  
? de roivceer toute vistie de suivi ordonnée par la CPNE-FP ;  
? de pairecipir à toute réunion de cooirdnotan etnre rbsaelnoseps et/ou ftrumeoars d'organismes habilités, et nntmeomat à la cossomimin création sujet ;  
? de gaartnir la bnone ontagorasiin des épreuves écrites et olraes et la pitatpiiacron des équipes pédagogiques à la ciroceotrn de ces dernières dnas les cdiotnnios définies par la CPNE-FP ;  
? de fiunorr la matière d'?uvre nécessaire à l'organisation des épreuves pueriaqts et de mtrree à dioipstsoin les enanisgnts nécessaires puor ctoniteur les jyurs d'examen ;  
? aresdser en fin de cycle, les dnuoemcts nécessaires à la délibération du jruy fianl mentionnés à l'article 8 asni qu'un balin du cylce de formation.

#### Article 5 - La procédure d'habilitation *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Après étude des pièces du dossier, la CPNE-FP puet :  
? hebtliiar l'organisme ;  
? rotreper la décision de manière à oitnber des compléments d'informations ;  
? inevir l'organisme de fomitraon à présenter son desoisoir ;  
? ou resefur l'habilitation.

En cas de rfues d'habilitation, l'organisme de foitarmo puet présenter une nvoluele dnmdaae après puor l'année suivante.

#### Article 6 - Notification de la décision *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La CPNE-FP nfitioe la décision, signée de son président et de son vice-président, dnas les 15 juors de la décision.

La lterte d'habilitation (cf. anxnee II) est accompagnée de duex elamrieexp de la ctonvoien liant l'organisme de foimartn et la CPNE-FP (cf. annexe III).

L'organisme de fotaoimrn dspisoe d'un délai de 1 an à ceompr de la nfiaiocott de l'habilitation puor démarrer la formation. Ce délai d'un an puorra être prorogé en cas de dandeme justifiée de l'organisme de formation.

#### Article 7 - Modalités de suivi *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Toute mioodaftic impontatre apportée par l'organisme de fiatomron derva préalablement être tirmansse et justifiée à la CPNE-FP qui prruoa la refuser.

Le non-respect de cttee clause, tuot cmome le non-respect du ciaher des charges, porrua aobtiur au rrtiaet de l'habilitation.

En curos d'année, la CPNE-FP prruoa décider d'organiser des réunions aevc les rnpssbleaeos des crntees de frtoamion habilités et/ou ses frtmearaus ;

En cours de formation, la CPNE-FP purroa madntaer un gorpue parritiae puor efctfeuer la vitise de tuot oimangsre de firatoomn habilité. Ce groupe aeressrda un cotmpe rndeu de vsiite à la CPNE-FP.

Ce tpye de délégation piriariate pourra irnniveetr auprès des salariés en ftioamorn et auprès de lues tuteurs.

#### Article 8 - Délivrance des CQP *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

En fin de ccyle de formation, et au moins 1 mios avant la dtae de réunion du jruy final, l'organisme asesrdrea à la CPNE-FP les éléments sutvanis :

? une fhcie récapitulative des hueres de fotamrion réellement siuevs par muodle ;  
? une fhcie récapitulative de la lstdie des staerigais tmiarnnet le cycle et se présentant aux examens, ansii que les avis portés par l'organisme ;  
? la liste des anrtnppeas n'ayant siuvi que cenritas melodus dnas le card de la faomrion cntouine et ne présentant pas le CQP, et les résultats de l'enquête de sttiaaosfcn puor cuqhæ mluoide ;  
? la liste des aeparntps préparant le CQP en puleisurs années ;  
? les lvirtes de suivi (fiche de synthèse des résultats, fellieus d'évaluation tmlrleresitie par le tuteur ; feihcs cybeoas remplies) ;  
? les résultats des contrôles cuoitnns de peoitoisnnr le staaigrie dnas cachun des muloeds par roprat à la mnencyoe de sa classe.

#### Article 9 - Commission paritaire de règlement des litiges *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Pour tuot problème rietalf à la fmoiaotrn soulevé par un ou plusireus seairtgais ou par une ou pruseluis entreprises, la CPNE-FP puorra décider de se réunir et de couqnev or non les priaies puor settau sur le litige.

#### Article 10 - Durée de l'habilitation *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Toute hatialbiiotn est vlbalee puor 5 ans.

Toute ricotdcouenn de l'habilitation est aitusejste à l'introduction d'une nvulleoe dmanede qui dvera être ftaie au mnuimim un mios anvat la réunion de la CPNE-FP consacrée à l'examen des habilitations.

Cette dmanede diot cotoempr :

? les mnftodicioas apportées au dseosir précédemment déposé ;  
? le plnannig prévisionnel de fiarotmon ;  
? la litsie des iaverrnents (équipes pédagogiques) et luer CV ;  
? les résultats des enquêtes de saosfiatctin menée auprès des antrnpeas ;  
? le résultat du svui d'intégration dnas l'emploi des apaennptrs après oitebnotn du CQP ;  
? une nveoule lttere d'engagement ;  
? un balin des ftirmoonas précéderentes (nombre d'apprenants par année, tuax de réussite, mesrues cteerciovrs apportées par l'organisme?).

Toute dmaende ne repesnact pas ce délai et cttee frmoe srea ou ajournée, ou rejetée.

#### Article 11 *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Le présent txtee est établi en saeminffusmt d'exemplaires puor

qu'un oiarngil siot notifié, conformément aux dnstoiosiips de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque oaignatson représentative à l'issue du délai de sirautne fixé du 30 sbmrepee 2016 à l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui curot à cpoitmer de la dtae la puls tvdraie de réception des tteres recommandées aevc aivs de réception nfintaiot cet accord, il sera déposé, par la patire la puls diligente, en deux exemplaires, dnot une vorsein sur soupprt papier signée des pteias et une vreiosn sur suoprt électronique, auprès des srecives crtaneux du ministère chargé du travail.

Les peatris sanigatreis snot coeenunvs de dndreamer l'extension du présent avenant, dès cnosansacine du numéro de récépissé de dépôt.

Cet aaennvt errneta en vguueir au pmierer juor qui siut la pbcutaiolin de l'arrêté d'extension au Juaronl officiel.

#### Annexes :

- I. ? Fihce d'analyse des pièces à fnorir en vue de l'habilitation.
- II. ? Lrtete d'habilitation.
- III. ? Ctovnoenin lanit l'organisme de fiaomrotn habilité et la CPNE-FP.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Cet avnaet anlune et rcpelame l'avenant du 4 décembre 2008 rialet à l'habilitation des ormgeaniss de formation, dès son entrée en vigueur.

## Annexes

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

#### Annexe I

Fiche d'analyse des pièces à firunor en vue de l'habilitation

Organisme de frtiaoomn :

Interlocuteur :

Tél. :

Fax :

E-mail :

Pièce	Fournie oui/non	Observations
Plaquettes de présentation de l'organisme et de son coeinsl d'administration ou onage équivalent		
Production du n° d'agrément		
Règlement intérieur et statuts		
Constitution de l'équipe pédagogique par module, cuurss du corps ensgnaneit (CV) et coordonnées		
Infrastructures :		
? locaux		
? matériel (liste euaisvxthe des matériels mis à disposition)		
? ?		
Documentation de présentation de la foimortan élaborée par l'organisme puor sa promotion		
Liste des pefroelinsss en lein aevc l'organisme puor la msie en pcale du CQP		
Coordonnées du rpssbaolnee de fatmoiorn iecrunlutoer dédié de la CPNE-FP		
Planning prévisionnel détaillé		

Actions envisagées puor la lioasin aevc les entreprises		
Lettre d'engagement		

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

#### Annexe II

Lettre d'habilitation

Madame, Monsieur,

La cmsiomosn praraitie nnalioate de l'emploi et de la foitmoran polfseoiesrlne de la brnchae de l'optique-lunetterie de détail, par une décision en dtae du ?.., htibaile vtore ornsmiege à dseinespr la fitmooarn préparant au CQP ????.

Nous vuos adsseorns ci-joint duex eiparlexmes de la conotinevn réglant les raprptos enrte vorte osingamre et la CPNE-FP.

Vous vedrouz bein nuos rteneruor un emixlperae signé.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

Fait à Paris, le ??..

Le président Le vice-président

*En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

#### Annexe III

Convention pratnot sur une fotomiran habilitée par la CPNE-FP en préparation à un CQP de la brhacne de l'optique lertteiune de détail

Entre la csmiomsoin ptrriaiae nonltaiae de l'emploi et de la ftarimoon pnernfesoile de l'optique leeitnrtue de détail, représentée par son président, ?????????? et son vice-président, ??????????. Et l'organisme de faorimton ??? représenté par ?? en qualité de ?? il est cnveonu que :

La CPNE-FP a habilité l'organisme de firmoaton susmentionné à dipeessnr la faimrootn au CQP?

L'organisme de fiotomarn s'engage à foirun à la CPNE-FP : ? au démarrage de chqaue ccyle de fmartioon : ? la litse de siretgaais icrstins dnas la firotoamn (noms, prénoms, aedsress pastelos et aedsrses électroniques) aevc les établissements dnas lqueests ils exercent, anisi que les nmos et ftoncinos des terutus ; ? le plnnnaig de frotoamn ; ? les feichs d'inscription replemis par les sagaetiirs ; ? à la fin de cauque clyce de foaiormtn : ? une fchic récapitulative de la ltsie des sateigiers tranemnit le ccyle et une fhice récapitulative des herues de frimotaon réellement siueivs ; ? les lietvrs de siuvi des saigetaris anayt sivui la frmooiatn (globale ou en faiotmonr citnuone (par module) en dsunginitat cuex présentant l'examen et ce ne shtoiaaunt pas le présenter ; ? les aivs portés par l'organisme en vue de l'obtention du CQP ; ? un bialn détaillé du clyce de frtomaoin ; ? présentation des résultats du contrôle coitnuu de ccuhan des seiragtais ; ? les fechis cabyeos ripemels par cauque étudiant ; ? draunt la ssiseon d'examen : ? ppreoos l'accueil des examens du CQP au sien de l'organisme de ftiooarmn et mette à diosiiopsn les loacux et matériels nécessaires à luer bon déroulement ; ? gantirar le repscet des délais modalités de crotcoirn des épreuves écrites par les équipes pédagogiques ; ? mtrete à diisisotpon les équipes pédagogiques en nmobre sifsfunat dunrat le nbrome de jours d'examen tel que déterminé par la CPNE-FP : ? La CPNE-FP précisera au ctrnee de fartoiomn le nbrome et la

qicaifiaulton des psosserreus sollicités par organisme, cagrhe à l'organisme de croueeqvr le ou les peerosurfs et de giatnrauer luer présence, luer rémunération et le défraitemt ;  
? après la seosisn d'examen :  
? foirnur les résultats de l'enquête de saistcoifan ;

L'organisme s'engage à rtpeesr le plnniang de faitroomn inséré dnas le dsiseor de dñemde d'habilitation et reims annuellement, et à indiquer, cquhae semestre, les micnaiotidios ietantprmos réalisées.

En corus de formation, l'organisme s'engage à aectecpr de

## Avenant n°4 du 7 décembre 2017 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 « Capital décès »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Les doniitossipis de l'article 5.1.1 snot modifiées cmmoe siut :  
« En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme ausurser vsree un ctiaapl cnrdapnosreot à 110 % du saailre de référence.  
Un cpaatil supplémentaire cdrnosaopnret à 50 % du salaire de référence srea versé par pnrnosee à chgrae dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par enfant handicapé triauitd d'une carte d'invalidité et fcaleemsnt à la charge du salari. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

L'article 5.2 « Rnete éducation » est désormais libellé cmmoe siut :  
« Au décès de l'assuré, des alcaltinoos snot versées puor l'éducation des entfnas à charge. Eells snot sreives puor cuaque enant à carghe et calculées en ptcanorugée du saralie de référence. Le mnontat annuel de ces aallctonais est fixé à pitrar du 1er jianevr 2018 comme siut :  
? 12 % puor les eftnans à crhgae de monis de 26 ans, aevc une rtene mmnliae fixée à 2 500 \$, suos réserve à pitrar de 19 ans, de ptiousrue d'étude ou d'inscription en qualité de dmuneedar d'emploi.  
Cette mreuse s'applique à pirtar du 1er janevir 2018 aux rntees en cruos de service.  
Le mtnnaot de la retne est doublé puor les ornihelps des dueux parents. La rente est viagère puor les enfntas déclarés invldieas avant l'âge de 26 ans.  
Les modalités de vnmreseeet relèvent du cotanrt de prévoyance. »

Article 3 - Modification de l'article 5.3 « Incapacité de travail temporaire »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Au sien du 2e alinéa de l'article 5.3 « Incapacité de triavl tpermroaie », la phrase, « Le mtnnaot des psrtaentios est égal à 70 % du saailre de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. » est supprimée et remplacée par la phasre stanvui :  
« Le motannt des ptontisreas est égal à 75 % du sliraae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »  
Les aeurts dpoitosiinss de l'article 5.3 rnestet inchangées.

Article 4 - Modification de l'article 5.4 « Invalidité »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

répondre à ttuoed meadne d'informations émanant de la CPNE, de rieoeecvr tutoe visite de suvii ordonnée par la CPNE, de piirceaprt à ttoue réunion de cooioartidn organisée par la CPNE, de fruionr la matière d'?uvre et les eignastnens nécessaires à l'organisation des examens.

Fait à ??..., le ??..

Le représentant de l'organisme

Le président et le vice-président de la CPNE-FP

Les dnottiisspos du 2e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » snot désormais libellées cmmoe siut :

« L'organisme asuuserr verste une ponsien d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dnas les 2e ou 3e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, fixée à 75 % du sailarie de référence suos déduction de la pieosnn d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les aurtets dtsoiniposis de l'article 5.4 rtesent inchangées.

Article 5 - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Un tuax d'appel maronint le tuax cotcaruentl de la ctisiatoon est modifié puor les années 2018 et 2019. En conséquence, les diitoiosnsps de l'article 7.3. « Tafirs » snot remplacées par les dspotoniis sinutvaes :

« Airlrcte 7.3  
Tarifs

La cstotoijian du régime de prévoyance est fixée en pegcoranute du silaare brut.

Le tuax de coiottiasn ctrutceanol est égal à 0,56 % (répartie à hteaur de 0,336 % puor l'employeur et à hautuer de 0,224 % puor le salari).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À cmeoptr du 1er jaivner 2018 et puor les années 2018 et 2019, ce tuax de 0,56 % srea appelé à hutuaer de 0,46 % en aoiaptcpln des tuax d'appel, dnot 0,07 % au ttire de la girantae rnete éducation.

Au vu de la présentation des cpmeots de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de coisatotn srea examiné annuellement.

Le fnaneiecmmt du dptioiissf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sioclae (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 retvlaie à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cioottsan du régime de prévoyance. »

Article 6 - Stipulations spécifiques à destination des entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Suivant les dsioitnisops de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paertis saantrieigs n'ont pas rteenu de diiosstonips spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tirvaal à l'attention des ersneeritps de minos de 50 salariés dès lros que le présent anenavt vsie à miofdeir le régime ctleolicf otarlgbioie de prévoyance dnot doevnt bénéficiér tuos les salariés non cardes rvleean de la ctnvoion citclveoe et ce qleue que siot la tlaile de luer entreprise.

Article 7 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018*

Le présent avnenat prend effet le 1er jinvear 2018.

Les praeits stnaaiigers cnvnoeennit de deandemr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoatrotin psenlnflorsoe et du dagluoe social, l'extension du présent avenant, afin de le rerdne allpabpice à l'ensemble des esinretreps entart dnas le cahmp d'application de la convoientn cvleciolte naaoitlnie « Ouqite ? Lettuirnee de détail ».

## Accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Patrons signataires	FNOF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA FCS,
Organisations adhérentes signataires	Rassemblement des opcenitis de Fnarce (ROF), par ltetra du 14 nvermboe 2018 (BO n°2019-4)

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018

Conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du tvaairl issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtievlae au travail, à la miorsoatdenin du duoiglae siocal et à la sécurisation des pruocars pornosliesnfes et des micdoanoifits iseuss de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 semetrbe 2017 rtveiale au roncfeenrmt de la négociation collective, les prnreteiaas sciuoax ont décidé de créer une cosimmison paariite pranenemte de négociation et d'interprétation dnas la bcanhre oputqie leurtitnee de détail (CPPNI-OL).

### Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018

Le camhp d'application du présent accord vsie l'ensemble du territoire national. L'application se frea dnas les 6 mios sur les trotieirrs de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le cmahp d'application penonsiofserl cncrenoe les eerrtpsneis de la bcrhane de l'optique ltneiuerte de détail tel que défini à l'article 1er de la CCN.

### Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

La CPPNI-OL est composée de la façon snuviate :  
? un collège srilaal : la délégation des oitsaanrgis saynclties rcoenneus représentatives au nieau de la bhcane se cstoutine lenribet dnas la lmiite de 3 penresons par oaagiistrnon srilaaee ;  
? un collège epemuyolr : la délégation polrtnaae cmrpeond un nrbome de sièges égal à cllee du collège « salariés ». Cauché oaatoinsgrn poatnlare renucnoe représentative au naevu de la bnhcane bénéficie d'un nomrbe de sièges qui est égal au toatl des sièges attribués au collège emleypour divisé par le nbmore d'organisations porlneaas représentatives. Dnas le cas où le résultat ontbeu ne croosprned pas à un nobmrne entier, le ou les sièges non attribué(s) le srea (ont) en fuevar de l'organisation porlatae dnot l'audience, tllee que rtnueee par l'arrêté de représentativité prévu à l'article L. 2152-6 du cdoe du travail, est la puls importante.

Chaque représentant est désigné par son oigtriaanosn par vioe de cruireor adressé au président de la CPPNI-OL (dont une cipoe est adressée à la DGT asini qu'au secrétariat de la CPPNI), le cerourir précisant puor caughn ses coordonnées postales, téléphoniques

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avennat a puor oejbt de mdifoier le régime de prévoyance mis en plcae par l'accord du 14 juin 2011, modifié par atvnaens n° 1 du 12 sepmetbe 2013, n° 2 du 4 juin 2015 et n° 3 du 31 mras 2016.

et électroniques.

Il est rappelé que les négociateurs salariés bénéficient de la ptooeitcrn prévue par l'article L. 2411-3 du cdoe du taavril puor les délégués snucydadix en cas de licenciement.

En cas de rsemie en casue de la représentativité de l'une des organisations, ctete dernière pred également, dès le limndeean de la pcublatooin ocflifielle des résultats, le diort de siéger à cette commission. La dtsoiiprain d'une ou puusirles oiosanginrats ne remet tifuoetos pas en caue les décisions et/ou accrdos antérieurs, actés par la CPPNI-OL.

Tous les 2 ans, la cmoismiosn cishoit prami ses meermbs un président et un vice-président chcaun aprtnapneat à un collège différent. L'année de sa msie en place, la csimmoison srea présidée par 1 représentant du collège salarié.

La ciosimmon désigne l'organisation prltnaaoe qui aeusrsa la tneue du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue sloen les dsstpoioiions de l'article 4.6 de l'accord du 5 avril 2018.

Le maandt dévolu à l'organisation pnplataore puor la tuene du secrétariat est à durée indéterminée suaf révocation dnas les cooinidtns définies ci-dessous.

La révocation de ce mdaant puet se fraie à tuot mnoemt sur dndaeem d'une ou psiuleurs osotniaanrigs merebms de la CPPNI-OL dnas les mêmes cinonitods de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPPNI-OL dvrea arlos procéder à une nlevoule désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat.

### Article 3 - Missions

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

La cimioosmsn ecrexe les msinsois sviaetns :

1. Représenter la brhnace porura décider, par accord, de csnvreer la primauté des aordccs de brnahce sur les ardocs d'entreprises, suaf dstniosipios au mnios équivalentes, dnas les quatre thèmes listés dnas le bolc 2, en atipaclpion des dinsoiosptis du cdoe du taravil (art. L. 2253-2, modifié par oranncodne n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ? art. 1er).

2. Négocier les mdtaiconfios de la civenonotn coclvitree nationale, asini que tuot acrocd de bhrance ;

Dans le cdrae de ctete mission, la brhnace porura décider, par accord, de csnvreer la primauté des aordccs de brnahce sur les ardocs d'entreprises, suaf dstniosipios au mnios équivalentes, dnas les quatre thèmes listés dnas le bolc 2, en atipaclpion des dinsoiosptis du cdoe du taravil (art. L. 2253-2, modifié par oranncodne n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ? art. 1er).

3. Asruser le sivui des régimes de prévoyance et frais de santé celitclfos ;

4. Eercxer un rôle de vlelie sur les citdionnos de trivaal et l'emploi ;

5. Établir un rpopart anuenl d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données niaonltae mentionnée à l'article L. 2231-5-1.

Ce rparpot cpreomnd un bilan des accdcros cilcelofts d'entreprise cuoclns sur les stujes sivtnuas :

? la durée du travail, la répartition et les aménagements d'horaires ;

? le rpeos quoieitidn ;

? les jours fériés ;

? les congés payés et autres congés ;  
? le compte épargne-temps.

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la sécurité sociale entre les entreprises de la branche, et formulerà, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Rend un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI-OL rend aussi un avis d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant de son champ de compétences, dans les conditions évoquées dans les articles 4.2 et 4.5 ;

7. Poursuit par plusieurs moyens le rôle d'observatoire plurilatéral de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-OL peut décider, conformément aux dispositions de voté fixées au point 4.6, de déléguer ce rôle à une autre instance.

D'autre part, la CPPNI-OL :

? élaborer le questionnaire du rapport de branché annuel qu'elle communique auprès d'un prestataire, chargé parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions du tableau des tarifs établis par l'administration ;  
? venir se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale mixte plurilatérale de la branche.

#### Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI-OL En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

##### 4.1. Activité sociale

La CPPNI-OL établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociations. Cet accord et particulièrement l'agenda scolaire de la branche seront renégociés tous les ans.

##### 4.2. Assurer la coordination et la secretariat

L'adresse de coordination du secretariat de la CNPPI est :  
? ADPOLD, secretariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12

Son adresse mail est : cppniol@gmail.com.

Les accords d'entreprises suivis pour information et relais à la CPPNI-OL sont adressés au secretariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les personnes suivies relèvent par ailleurs qu'en participant à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les accords d'entreprise sont rendus publics et versés dans une base de données nationale centralisée sur le site Légifrance.

Les demandes d'interprétation et de conclusion doivent être adressées par priorité recommandée avec accusé de réception ainsi que par mail, par la poste ou par courriel (employeur, ou salarié, ou organisation syndicale, ou organisation professionnelle). La demande devra également porter la nature du différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernants sur lesquels l'interprétation est demandée.

Le secretariat de la CPPNI-OL a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de conclure auprès des entreprises émettrices, et de transmettre ces documents aux membres de la CPPNI-OL par mail.

Les autres tâches de secretariat (envoi des convocations, PV de réunions, serrures etc.) seront indemnisées par l'ADPOLD. Les cotisations de cette indemnité sont fixées par décision de la CPPNI-OL.

##### 4.3. Périodicité des réunions

La CPPNI-OL est réunie au moins 6 fois par an et au moins 2 fois que l'exige l'actualité de la branche et les demandes

d'interprétation et de conciliation. Elle établit l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires.

##### 4.4. Rôle du secretariat

Le secretariat sera en charge de l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour par courriel au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Il rédigera un relevé de participants et de décisions, qui est ensuite envoyé à chaque membre et proposé pour adoption lors de la réunion suivante.

Le secretariat assumera également notamment les tâches suivantes :

- ? émission et réception des courriers liés à la gestion de la CNPPI depuis l'adresse mail dédiée au secretariat ;
- ? émission des relevés de présence et de décisions validés ;
- ? contacter avec les éventuels participants ou intervenants.

##### 4.5. Procédure de la commission d'interprétation et de conciliation

Les présentes dispositions sont annexées et complémentaires de l'article 3 de la convention collective nationale.

Lorsque la commission de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans les mois qui suivent la réception de la demande, sauf si nécessaire pour l'interprétation est demandée. Si des éléments sont nécessaires à éclairer la CNPPI sur la demande d'interprétation, ils doivent être communiqués en même temps que la saisine.

##### Commission d'interprétation

La commission d'interprétation peut être saisie pour traiter les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par :

? une juridiction, ou une administration, ou un employeur, ou un salarié, ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

La commission est saisie par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception ou en ligne suivie. Elle est adressée au secretariat de la CPPNI. Elle devra exprimer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernants sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont nécessaires à éclairer la CNPPI sur la demande d'interprétation, ils doivent être communiqués en même temps que la saisine.

La commission est saisie pour l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL devant être communiquées par mail à tous les membres de la CPPNI-OL, tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, sloen les documents de voté fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est émis communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avantage à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est émis communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

##### Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour régler en amiable pourvoit à la légalité née entre un ou plusieurs salariés et un employeur, toutefois devant la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. La commission peut être saisie par :

? un ou des salariés ou un employeur, ou une ou plusieurs syndicale, nat du côté poatrnl que salari.

La sasinie est faite par lerte recommandée avec accusé de réception ou en lerte suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exprimer le litige ou les demandeurs.

La cotavocin ainsi que l'ensemble des pièces smsuioes à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, sloen les dossiers de vote fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un avenir à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les options sur lesquelles le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

#### 4.6. Modalités de vote

Les décisions sont prises dans le respect du paritarisme. Le nombre de voix pour chaque organisation, professionnelle ou salariale, sera déterminé de la façon suivante, selon le nombre d'organisations présentes :

Nombre d'organisations dans la catégorie de salariés multiplié par le nombre d'organisations plurielles d'employeurs, divisé par le nombre d'organisations du collège concerné.

L'ensemble des organisations ayant représenté les salariés représentées le jour de la réunion a trouvées un nombre de voix égal à celui de l'ensemble des organisations représentées d'employeurs représentées.

La décision est réputée adoptée si la majorité des voix s'est exprimée lors de la séance.

### Article 5 - Moyens attribués au fonctionnement de la CPPNI-OL

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Les droits de l'article 4 de la convention collective de l'optique leutnietre de détail sont inchangés, excepté la partie en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement qui passe à 3 représentants par organisation salariée et patronale (le reste du paragraphe est inchangé).

Par ailleurs, et suivant la nécessité des sujets de négociations, chaque délégation sera accompagnée, à ses frais, d'un expert de son choix [secrétaire fédéral, juriste, spécialiste ayant des compétences dans les domaines de santé, épargne salariale?].

Pour chaque réunion confirmée de la CPPNI-OL, il est convenu entre les parties sauf qu'une réunion annuelle sera organisée dans le

préparatoire sera pris en charge selon les barèmes établis. L'organisation patrimoniale en charge du secrétariat tiendra, dans la mesure du possible, à la disposition des participants salariés une salle pour la tenue de cette réunion.

Le règlement se fera sous 10 jours, d'après la déclaration faite sur le document de prise en charge spécifique de la branche et à réception des justificatifs et de la liste de présence signée par les participants.

La CPPNI-OL établit chaque année un budget prévisionnel sur l'ensemble des mandats qui lui sont dévolus et le remet à l'ADPOLD pour intégration dans le budget prévisionnel de l'association.

Dispositions spécifiques concernant la partie en charge régionale des négociateurs issus d'entreprise de moins de 50 salariés :

Aux termes des dispositifs issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 octobre 2017, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de la prise en charge de la rémunération et des cotisations et contributions afférentes de leurs salariés participant aux négociations de branche, par le fonds national de formation des professions syndicales et patronales.

### Article 6 - Dispositions finales

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Dans la mesure où cette CPPNI-OL assume la mission de missions de coordination et d'interprétation, cet accord a été remplacé par l'article 3 de la convention collective de l'optique leutnietre de détail. L'article 3 est, de fait, abrogé.

### Article 7 - Durée et entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(1) Ainsi étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

### Article 8 - Dépôt et notification

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère chargé du travail.

### Article 9 - Extension

*En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Madame, Monsieur,

Le rassemblement des organisations de France (ROF) a adhéré à l'accord de branche portant création d'une commission mixte de négociation et d'interprétation dans la branche de l'optique leutnietre de détail.

Vous trouverez ci-joint les copies d'adhésion que nous vous avons transmises pour dépôt, accompagnées de l'accord. Nous vous les avons également par courriel électronique sur le site : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Nous les transmettons en parallèle au conseil des prud'hommes

Paris, le 14 novembre 2018.

Le représentant des organisations de France, 10, rue Audubon, 75012 Paris, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

# Accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC,

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les parties déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi durable passe par cette formation de contrat. Pour rappel, au sein de la branche optique-lunetterie, 9 salariés sur 10 sont en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, les parties reconnaissent que le recours aux contrats pourra également d'un développement de l'emploi et répond à des besoins de renouvellement au sein de la branche.

Ainsi, tout particulièrement, au sein de la branche de l'optique ? le résultat de détail il est régulièrement fait raccords au CDD dans le cadre de dissolution de formation en alternance. Par ailleurs, le recours au CDD est régulièrement utilisé pour procéder à des renouvellements de personnes absentes, notamment pendant les périodes de congés.

Dans ces situations, l'obligation tenant au respect d'un délai de carence s'avère être une source de complexité, et peut de surcroît prévenir des salariés d'opportunité d'emploi. Or, l'ordonnance n° 2017-1387 a prévu la possibilité d'adapter, par convention ou accord collectif de branche, les dispositions relatives notamment au contrat de carence entre deux contrats à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de fluidifier le raccord aux CDD avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité simplifier la procédure de renouvellement sur un même poste.

Tel est l'objet du présent accord.

Les parties soussignées sont convaincues des difficultés rencontrées :

## Section 1 Contrat de travail à durée déterminée et délai de carence

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, seul que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver définitivement un employé lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 1er - Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre de cas, limitant et énumérés par la loi.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

À défaut, le salarié est considéré comme ayant accepté la condition de durée déterminée dans un contrat à durée indéterminée.

Article 1.1 - Modalités de calcul du délai de carence  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le code du travail indique un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

? un tiers de la durée du contrat viene à échéance si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 mois ou plus ;

? la moitié de la durée du contrat viene à échéance si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 mois.

Article 1.2 - Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les parties au présent accord déclarent que le délai de carence peut cependant un frein à l'emploi et une source importante de complexité dans un certain nombre de cas.

C'est la raison pour laquelle elles conviennent que le délai de carence n'est pas applicable :

? lorsqu'un contrat de paix est immédiatement suivie à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce dernier étant n'excédant pas une période de 3 mois ;

? en cas de succession d'un contrat de paix avec le même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;

? lorsque deux contrats à durée déterminée concernant le même salarié ou des salariés différents afin de permettre le renouvellement de salariés absents, sur un même poste.

(1) Il est rappelé que le délai de carence n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage.

Article 1.3 - Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur protège la sécurité sociale des salariés travaillant dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

## Section 2 Dispositions finales

Article 2 - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les parties précisent que les dispositions du présent accord sont applicables à tous les emplois définis par la convention collective nationale du 2 juin 1986, indépendamment du nombre de salariés dans les effectifs.

En conséquence, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir de droits spécifiques pour les salariés de moins de 50 salariés.

Article 3 - Durée  
*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

L'article L. 2261-7 du code du travail définit les organisations syndicales ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision du présent accord.

La validité d'un avis de révision sera subordonnée au respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

#### **Article 5 - Dénonciation**

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties prenantes sous réserve du délai de préavis de

## **Avenant n°1 du 12 juillet 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI**

Signataires	
Patrons signataires	ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC,

#### **Article 1er - Champ d'application**

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019*

Le champ d'application du présent accord visera l'ensemble du territoire national. L'application se fera dans les 6 mois sur les îles de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application professeur concernera les entreprises de la branche de l'optique et l'industrie de détail tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale.

#### **Article 2 - Modifications**

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019*

L'article 3 « Misnises » point 6 de l'accord du 5 avril 2018 est modifié comme suit :

« Rend un avis, à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI-OL rend aussi un avis d'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif relevant de son champ de compétences, dans les conditions évoquées dans les articles 4.2 et 4.5 ».

L'article 4.2 « Ainsi de coordination et secrétariat » est modifié comme suit :

« Les accords d'entreprises siennent pour information et visent à la CPPNI-OL au siège de l'association pour le développement du secteur dans l'optique d'information de détail (ADPOL) : ADPOL ? CNPPI ? OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, ou à l'adresse mail suivante : adpol.association@yahoo.fr.

Les demandes d'interprétation et de clarification seront adressées par courrier recommandé avec accusé de réception ainsi que par mail, par la poste ou par e-mail (employeur, ou salarié, ou organisation syndicale, ou organisation professionnelle). La demande sera effectuée par la partie du différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernants sur lesquels l'interprétation est

3 mois, et du respect des dispositions légales et réglementaires.

#### **Article 6 - Entrée en vigueur**

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Les termes suivis du présent avantage sont acceptables à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### **Article 7 - Formalités de publicité et de dépôt**

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avis sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

demandée.

Le secrétariat de l'ADPOL a pu pour protester contre la réception des documents et/ou demandes d'interprétation et de clarification auprès des entreprises émettrices, et de transmettre ces documents aux membres de la CPPNI-OL par mail.

Les autres tâches de secrétariat (envoi des convocations, PV de réunions, courriers etc.) seront assumées par l'ADPOL et seront confiées à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Les conditions de cette assistance sont fixées par décision de la CPPNI-OL. »

L'article 4.5 « Procédure de la saisine d'interprétation et de clairage » est modifié comme suit :

« Les présentes dispositions sont appliquées à l'article 3 de la convention collective nationale.

Lorsque la saisine de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf exceptionnellement (congés d'été) ou pour cause d'empêchement et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

#### **Commission d'interprétation**

La commission d'interprétation peut être saisie pour traiter les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par :

? une juridiction, ou une administration, ou un employeur, ou un salarié, ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

La saisine est faite par l'intermédiaire recommandé avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle permet d'établir la différence entre l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernants sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont trouvés à clarifier la CPPNI sur la demande d'interprétation, ils devront être communiqués en même temps que la saisine.

La convention ainsi que l'ensemble des pièces jointes à la CPPNI-OL doivent être communiquées par mail à tous les membres de la CPPNI-OL, tels que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de voté fixées au point 4.6, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la convention souhaitent, l'avis sera alors fixé à l'objet d'un avenir à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquelles le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

#### Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour tenter de régler en amiable ceinture les litiges nés entre un ou des salariés et un employeur, tout etatut de cotisation interne ayant échoué. La commission peut être saisie par : un ou des salariés ou un employeur, ou une ou plusieurs organisations syndicales, tant du côté patronal que salarié.

La saisine est faite par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devrait être envoyée le plus tôt possible par les demandeurs.

La convention ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL devront être communiquées par mail à tous les membres de la CPPNI-OL dès que définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions de voté fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI-OL dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance.

Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les membres de la commission le souhaitent, l'avis rendu pourra faire l'objet d'un annexe à la convention collective.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Les dispositions du présent avenant étant applicables aux

## Avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadre au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS UNSA,

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
*En vigueur étendu en date du 1er janvier 2020*

Un taux d'appel minimaire le taux courant de la caisse d'assurance maladie instauré en 2018 et 2019 est maintenu jusqu'au 31 décembre 2021.

En conséquence, les dispositions de l'article 7.3 « Tarifs » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7.3  
Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en prorata de la rémunération brute.

Le taux de cotisation minimum est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Le taux de cotisation minimum est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
*En vigueur étendu en date du 12 juillet 2019*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions de l'article L. 2231-7 du code du travail.

Article 4 - Dépôt et notification  
*En vigueur étendu en date du 12 juillet 2019*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en avant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère chargé du travail.

Article 5 - Extension  
*En vigueur étendu en date du 12 juillet 2019*

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2231-24 du code du travail.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 12 juillet 2019*

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 5 avril 2018 portant création de la commission pour la négociation et d'interprétation de l'optique-lunetterie (CPPNI-OL) ont conduit les parties à conclure le présent avenant. Celui-ci a pour objet de modifier certaines de ses dispositions, prévues ci-après.

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
<b>Total</b>	<b>0,56 %</b>

À compter du 1er janvier 2020, le taux de 0,56 % sera appelé à hauteur de 0,46 % au profit des taux d'appel, dont 0,07 % au profit de la garantie éducation et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

Au vu de la présentation des termes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le financement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cotisation du régime de prévoyance. »

Dispositions spécifiques aux entrées de moins de 50 salariés :

Au regard de la situation particulière au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord sauf que l'entreprise emploie plus de 50 salariés.

Article 2 - Date d'effet. Dépôt. Extension  
*En vigueur étendu en date du 1er janvier 2020*

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2020.

Les parties signent ce document devant le ministère du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre

## Article - Préambule

# Accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF, FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; UNSA CS,

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La bnrhcae de l'optique-lunetterie enetnd se meoilbsir puor metre en palce une piqtoulie dlabure de non-discrimination en matière d'insertion, de menitian dnas l'emploi, de rémunération, de pmtriooon et de fiarootmn des pneoensrs en situaotn de handicap, et puor que les esitrenreps ryanleet de son cahmp d'activité soinet des leieux de bacinnievllée à l'égard des prnsnoees en saitout de handicap.

La satiuotn de hancadip puet résulter de problèmes de santé diupes la naacnise mias aussi de problèmes de santé canortus : tuot cautoroelblr puet être concerné à un moenmt de sa vie professionnelle.

Cet acorcd a puor otiebcf d'inciter les eprietsnrs du sectuer à mtetre en ?uvre une ptliuioqe vtsoriaotnle en fuvear de l'insertion et du mateiinn dnas l'emploi des tviarlruaes handicapés :  
? en développant l'information et la siisiileatosbnn de luer pnoensrel ;  
? en luttant contre toute fmore de discrimination, tnat dnas l'accès au modne posinosernfel que dnas le menitian dnas l'emploi des taireuravlls handicapés.

La volonté de la bcahnre est de crtenobuir au pgraate des bnenos perqaits erenvs les prosneens en saottiun de hndaaicp et firae en store que les salariés de la bncahre ptoent un arute reargd sur le handicap.

Enfin, le présent acorcd vneit en complément de la loi n° 2018-771 puor la liberté de chisior son aniver pnfoineresosl et de la loi n° 2019-485 vsanit à fsveraior la rcnsocniesanae des pehocrs aidants.

### a) Cmahp d'application de l'accord

Cet acrcod a voaicton à s'appliquer à l'ensemble des eirnstepers de la brchnae ouitqpe lunetterie, ravelent du cahmp d'application de la cotvnnoien coectlvlie nlionaate de l'optique-lunetterie de détail.

Dispositions spécifiques aux erpereistns de mions de 50 salariés :

En drhoes des dnsplioiosts de l'article 4, la bahrnce considère qu'il n'y a pas leiu de diugsnteir dnas l'application du présent aocrcd les eenpisrtrs de mnios de 50 salariés des atreus erpsineets de la branche. Toetus les eenerpsrits snot concernées par le présent acrocd qulée que siot la talile de luer effectif.

### b) Bénéficiaires de l'accord

Selon l'article L. 114 du cdoe de l'action saciloe et des flaliems : « Csoutine un handicap, au snes de la présente loi, toute latiitomn d'activité ou reoctriistn de prciatppoain à la vie en société subie

Le présent aneavnt a puor ojebt de mifdoeir le régime de prévoyance mis en palce par l'accord du 14 juin 2011, modifié par anenats n° 1 du 12 sbeepmre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 2016 et n° 4 du 7 décembre 2017.

dnas son eivnenrmnonet par une pnonesse en rosian d'une altération substantielle, drbulae ou définitive d'une ou plierusus fiontocns physiques, sensorielles, mentales, ciogivens ou psychiques, d'un paahniyodclp ou d'un trubole de santé invalidant. »

Par pnrnoese en siotuatin de handicap, il cvinenot d'entendre « Tutoe poensrne dnot les possiblités d'obtenir ou de cvnseorer un empoli snot efefenimecvt ruenoecns par la loi cmome étant réduites par situe de l'altération d'une ou de prluuess foinoncts physiques, sensorielles, meatelns ou pyihcequss ».

Les prenretaais sicaux dtnesnuguit les salariés répondant à la définition de la pernosne en siottuan de handiacp et les bénéficiaires au ttire de l'obligation d'emploi iabnmcont aux etepsnrires de puls de 20 salariés.

Pour rappel, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi listés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du cdoe du taarvil snot :

- ? les taulriavrles rncueons handicapés par la csmsioimon des drtois et de l'autonomie des peosnrens handicapées (CDAPH) ;
- ? les vmeiects d'accidents du tavairl ou de miadeals psirfeesnlelnoos ;
- ? les teutlrlas d'une ponsein d'invalidité d'un régime de sécurité scailoe ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 (ex. L. 394) du cdoe des poneinss mtalieris d'invalidité et des vemiitcs de grerue ;
- ? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-3 (ex. L. 395) et à l'article L. 241-4 (ex. L. 396) du cdoe des pnoienss mriilaites d'invalidité et des vctmieis de gruree ;
- ? les terulaitis d'une ailctaaoon ou d'une retne d'invalidité attribuée dnas les cootiidnns définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 rletavie à la prooecttin scaiole des sapeurs-pompiers vloaitoners en cas d'accident sunveru ou de midalae contractée en srvice ;
- ? les taeiurirls d'une catre mobilité ionilucsn prnoatt la mntooin invalidité définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicolae et des fillames ;
- ? les triuitales de l'allocation aux aeudtis handicapés.

c) Phgoiropathe de la bacnrhe en matière d'emploi des pseeornns en sautotiin de handicap

La bhrnace étant eietmesnnseelt composée de TPE de mnios de 10 personnes, les données liées à l'insertion et au mieaint des posnnrees en suotitian de hnadacip ne snot pas ceounns au rregad des oibatngiols légales d'emploi, au juor de la srtigunae du présent accord.

Cependant à cpeotmr du 1er javenir 2020, les epsinteerrs queul que siot luer effectif, dnoeivt déclarer l'effectif tatol des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui tnavarlliet puor elles, ce qui peemrtra à la bacnre d'avoir une réelle cacosinnsae de la sittiaoun des poensners en suotatin de handicap.

Dans le cdrae des panomraas de la branche, les praterenas siocuax s'engagent à ddmenear à ses irtrncuteleous et prestataires, la psire en compte de la sitouian du handicap, ain de puivor onetbir un état de la satuiiton dnas les erntsirpees de la bhcrae et d'évaluer dnas la durée les résultats de ses antcios et à cocsarenr un velot de son rporapt de bcahrne à l'emploi des proesnens en saottuin de hdicaap et à l'effet de la piotliue de bcnhare et des acrocds d'entreprise puor tuot meoyn que la bhrcane se donnera.

## Article - 1.1 Sensibiliser sur le handicap au sein des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les prenataires suoicx considèrent que :

? cqumemnuor sur le hndicaap preemt d'établir un cialmt de ccanniofe ppoire à l'engagement des démarches de racssnenacoine de la qualité de salarió handicapé ;  
? friae connaître son stuart de proesne en sattuoin de hdcnaiap dnas l'entreprise ne diot pas être vécu par un salarió cmme un risque mias bein cmome un avantage.

Les piaenaetrs soiacux de la brcnahe raenleppit que déclarer son hncdaiap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne diot pas cratnindoe de qullee que manière que ce siot un salarió en situatioin de hdiancp à déclarer son handicap.

### 1.1.?Négociation et setaniisiibson sur le hndicaap dnas l'entreprise

La bhacnre rodecnamme aux eeesnrrpits de sseisienlibr régulièrement l'ensemble du peronnel sur le handicap.

Pour aider les entreprises, la bcahrne de l'optique ltirteenue de détail s'engage dnas le cdrae d'une boîte à oitlus à mtetre à dissooptin un mdolue de sisinbloisitean en e-Learning sur le hdnaiacp en ererstpie assbcelice à tous. Elle décide de ptreor à l'ordre du juor de son aedgna soiacl annuel, le vtoe d'un begudt de fnneinmaect spéficique. L'opportunité d'une cmnapage d'information srea elle assui étudiée aennimeulent au ragrd de l'évolution de l'emploi des poernenss en sotaitun de hdiaacnp au sien de la profession.

Par ailleurs, la bacnre rlepalpe que les frais engagés par l'entreprise au titre de la famioortn et de la sltesioiinsbian de l'ensemble des salariés dnas le crdae de l'embauche ou du metiann dnas l'emploi de cbloetaruloars handicapés penvuet fraie prtaie des dépenses prévues par la loi pnvaotu être déduites à huateur de 10 % mmxium de la cioutitnrbn liée à l'obligation d'emploi des tlvralaies handicapés (OETH).

De plus, les paneaertrs sociaux de la barcne rleenpalpt que le seujt de l'emploi des pesnroens en saotitun de hinacdap s'inscrit dnas la négociation anellue oorgltbaie d'entreprise (NAO). Ces négociations porntet nantommet sur les cdoitnnios d'accès à l'emploi, à la fooaimrtn et à la potrioomn professionnelle, asini que sur les cindtoons de tavrail et de mtianien dnas l'emploi des pneroses en sautiton de handicap.

Pour les epeetsrrins qui ont cloncu un acorcd agréé de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations aevc les oonasinrigas est portée à 3 ans. Dès lors qu'il est agréé par l'Etat, ce tpye d'accord exonère l'entreprise du vneserent de la ciototbrnun à l'Agefiph, mias pas de l'obligation d'emploi : l'entreprise diot s'engager sur un paln d'action aevc des ocfbjts en lein aevc la réponse à l'obligation.

### 1.2.?Diffusion des bnnoes pqeiruats aotur du handicap

La barnhce reconnaît qu'elle puet avior un rôle de filtrateuilar dnas la duffoiisn des bernes puqraites au sien des eseeiptnrrs de la branche. En cela, elle deamnde la remontée des irtmonniaos de cas ctcneos d'initiatives réussies en fuaver de pseenorn en stitoau de handicap, et s'engage à en oerasngir luer dfoifufis au sien de la branche.

La barnche stiohaue que cet aocrcd de bhrance et tteous les cotmonncluams et aiocns qui en découlent sinoet diffusés inreagmet au sien des etsrrpniees de la branche.

### 1.3.?Accessibilité à l'entreprise

Les eneetsrrpis de la bcranhe dynoiet prévoir les dtisooipiisns nécessaires à l'accès aux locaux, aux déplacements puor aller en fotaoirmn par exemple, à l'accessibilité numérique et tuos les dpfiistsios qui fnailict l'accès aux poetss puor les salariés et les ctaddnais aux postes.

Les prearetnais suoicx snot ceiostncns du fiat que les salariés d'une eestirrpe :

? sinhtoaoet tiraue luer haincadp puor des rnsoais ieimnts et personnelles, raealnppt la liberté de chucan de drie ou de taire son hdcnaiap ;  
? pevneut hésiter à firaue siavor à luer euolpyemr qu'ils snot rocnnes handicapés ;  
? ne coensinsant pas tuoruojs la possibilité de faire reconnaître luer handicap, lorsqu'ils snot confrontés à des difficultés de santé anayt des répercussions sur luer epmlor ;  
? ne perçoivent pas tuojuros cenraeimt l'intérêt de déclarer luer sautotin auprés de luer eulomyper ;  
? dvoenit sntmouerr un cretian nrboeme d'étapes attivemidasirns puor cesnoitutr un dseisor de rocinanasscene de tariaevlur handicapé.

Par ailleurs, catrenies enterpersis dievnot rpemilr une oigbaliton d'emploi de trevalaluir handicapé.

Afin de fiiltaecr les démarches de riasanoeccnsne ou de relenenvoemlut de la qualité de tiralavuelr en sotatiuin de handicap, la bacnre crée un diot à 8 heuers d'absence rémunérées.

Tout salarió engagé dnas une démarche vinast à la rncsonasaciene de son suttat de taaluerivlr handicapé ou au rmneoleuelevt de celui-ci, bénéficiera d'un diot à 8 heuers d'absence rémunérées puor ecfeteufr ttue démarche atiatdvrinmise ou honoror tuot rendez-vous en rproapt aevc la rensnacisocnae ou le rvlnmnleeueeo de la qualité de tllaveruar en saittouin de handicap.

Ce diot s'entend d'un ffiariot de 8 hurees d'absence rémunérées qui puronrot être pierss au maiumxm en duex fois.

Dans le crade de l'utilisation de ce droit, le salarió dvrea :  
? inefrnr son euylempr de sa démarche ;  
? rmrtee un jitaifcitusf de son absence.

Le salarió devra ienmrfor l'entreprise de son ascebne en rtaepnsect un délai de prévenance de 15 jorus cianrdeelas mmuium puor prtetrime la bnnoe oigaaisorntn du travail.

Ces 8 heures d'absence snot assimilées à du temps de tvraial eecifftf n'entrainant acunue réduction de la rémunération.

Au cas où la roncsinaenacse RTQH ou son rnelloeveeunmt nécessiterait 1 à 2 journées supplémentaires, la bhrnace cienovnt de lasseir aux eretsrpies la possibilité d'une pirse en crghae ou non de ces jruos complémentaires, qu'elle siot complète ou partielle. Suos cienearns conditions, la barnhce rpleaple que des doftisispis peenuvt fnacien tuot ou pairte de ces jruos d'absence complémentaires, et ivtne les erptiresnes et les salariés concernés à prednre cotanc aevc les onregisams de prévoyance.

En tuot état de cusae et qlluee que siot la décision renetue par l'entreprise, ces dendmeas d'autorisation d'absence ne pnouort pas être refusées par l'entreprise, et ne prnuort en aucun cas jifseuir une sanction.

## Article - 3.■Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

La bracnhe rapllpee qu'un ceritan nmrobe de dopfiiss etxisnet et cteistuonnt des adeis et des diotrs en fvaeur des salariés en satioutin de handicap, puor luer mnateii dnas l'emploi.

### 3.1. ? Aménagement des hroireas

La bchnrae earucnoge les eetrisneps à être iavtennos dnas l'aménagement des hairreos de pnseenorl en sotatiuin de handicap. Les aménagements d'horaires doienvt être établis en ctnrotcoian aevc l'entreprise et le salarió et en tnnaet ctmope des difficultés de chacun.

## Article - 2.■Accompagner la reconnaissance de situation de handicap

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

### 3.2. ? Doit au télétravail (1)

La barche est favorable aux salariés de télétravail des personnes en situation de handicap qui en font la demande et égaguroe les emplois à mettre tout en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit rendu possible opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Les personnes scindées de la barche rappellent, selon les articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail, que la mise en œuvre du télétravail dans les entreprises nécessite un accord conclu ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Les salariés en situation de handicap sont prioritaires pour l'attribution des postes de télétravail disponibles dans l'entreprise sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés pour ces postes par l'entreprise.

Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail seront à la charge de l'entreprise. Les moyens matériels nécessaires au poste en télétravail s'entendent de ceux adaptés aux technologies de l'information et de la communication définis avec l'employeur.

Afin d'aider les personnes dans cette démarche, la barche propose dans la charte d'une boîte à outils des conseils et d'outils pour une mise en œuvre facilitée.

#### 3.3. ? Aménagement du poste de travail. ? Aides financières et matérielles

La barche rappelle que des organismes (médecine du travail, Agipieh ?) peuvent apporter les expertises dans des démarches de conseil et d'aménagement de poste de salariés en situation de handicap sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise (car dans ce cas l'entreprise ne paie pas sa cotisation liée à l'OETH et l'impôt sur le revenu peut être déduit en son sein pour aménager les postes par exemple).

Le salarié en situation de handicap a la possibilité de demander à son employeur en rétroaction avec le médecin du travail, l'aménagement de son poste de travail.

Dans le cadre de certains contrats avec le médecin du travail et le salarié en situation de handicap, l'Agefiph peut proposer au financement de matériels spécifiques adaptés au handicap rencontré dans le poste, après étude du poste de travail sous réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dans l'entreprise.

La barche rappelle que les dépenses engagées pour les aménagements de poste qui ne seraient pas pris en charge doivent être remboursées par l'Agefiph pour venir en déduction du versement de la cotisation sociale liée à l'OETH.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires de la prévoyance non-cadre mis en place par la barche ont la possibilité, par le biais du fonds social de l'organisme désigné, d'obtenir des aides conditionnées.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

## Article - 4.0 Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

La barche affirme sa volonté de ne faire aucune distinction en raison du handicap au sujet de l'embauche, de la rémunération, de l'évolution et de la promotion au sein d'une entreprise d'un salarié en situation de handicap. Aucun métier, aucun service, aucun poste n'est à priori réservé ou réservé aux personnes en situation de handicap.

### 4.1. ? Droit à l'accès à la formation

La barche rappelle que les personnes en situation de handicap doivent pouvoir bénéficier d'actions de formation au même titre que les salariés de l'entreprise.

#### Adaptation des actions de formation

La barche souhaite que les actions de formation engagées, celles-ci peuvent être adaptées au handicap, tant dans le choix que dans les méthodes ou les outils, notamment pour toutes les formations dispensées en interne.

En cas de départ externe, l'entreprise devra se mettre en rapport avec l'organisme de formation pour apprendre les éventuelles adaptations et voir avec lui les possibles aménagements.

La barche recommande de prendre en compte ce critère dans le choix de l'organisme en cas d'appels d'offres, si du personnel en situation de handicap doit être formé.

#### Compte personnel de formation

Le salarié en situation de handicap bénéficie d'un montant en euros de son CPF (compte personnel de formation), supérieur aux salariés qui ne sont pas reconnus en situation de handicap ; à titre d'exemple pour 1 année pleine un salarié renouvelable annuellement bénéficie pour 2019 d'un crédit de 800 € (au lieu des 500 prévus).

#### 4.2. ? Gestion du parcours professionnel

La barche considère que la majorité des handicapés sont employés avec une activité professionnelle. Dans ce cadre, les personnes en situation de handicap doivent pouvoir accéder aux formations et mobilités au sein des entreprises au même titre que les autres, sans que ce handicap soit considéré comme un obstacle ou un frein à son épanouissement professionnel.

Les salariés en situation de handicap bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à pouvoir évoluer dans l'entreprise.

En cas de difficultés dans le maintien de leur poste, les personnes sont encouragées à anticiper les situations, favorisant les mobilités sur d'autres postes et privilégier au maximum les circonscriptions au sein même de l'entreprise.

#### Bilan de compétence

La barche encourage les initiatives liées à la mise en œuvre d'un bilan de compétence pour toute personne en situation de handicap qui souhaite évoluer dans son poste ou dans tout autre poste.

Elle rappelle également que ce dispositif peut être engagé pour toute personne en situation de handicap qui connaît des difficultés dans le maintien de son poste, afin que puisse être anticipée une éventuelle impossibilité à myon ou l'arrêter à l'occupant, et une possible reconversion professionnelle.

#### Conseil en évolution professionnelle

Des conseils en évolution professionnelle peuvent être sollicités par les salariés en situation de handicap au sein de l'OPCO de la branche, au sein d'organismes de formation spécialisés qui peuvent être conseillés par l'Agefiph.

#### Entretien professionnel

La barche souhaite que l'entretien professionnel d'un salarié handicapé soit l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de modifications d'itinéraires choisis et aggravantes.

#### Référent professionnel

Le législateur impose aux entreprises de plus de 250 salariés de nommer un référent handicap. La barche assure cette obligation aux entreprises de plus de 200 salariés et recommande aux entreprises de plus de 50 salariés la mise en place d'un

référent hdnciaiap dès lros qu'elles emineloit puls de 5 salariés en suiotiatn de hdinaacp dnas luer effectif.

Le référent haancidp a puor mssioin au sien des eeiptesrnrs d'orienter, d'informer et d'accompagner les poensnres en stitioau de handicap. La bcnrahe considère que ces référents denovit poiouv bénificier d'une foatromm adaptée à luer mission, dès le démarrage de luer mission, puor en farsoevir le succès.

Les pneieaatrrs scaouix snhaitouet que la CNPE FP mttee en ?uvre un pogrmrmae de foomraith « Référent hidnaacp en erpsirente » en crboaiotollan aevc son OPCO, otuvree à tuos les salariés et les eetirpnness quelle que siot luer taille.

Pour les enepiretrss dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui s'engageraient vinnrtoelomat à neommr un référent handicap, la bcahnre prrdna en cahgre le fmennnieact cempolt de la faooitmrn référent sur la bsae du prraogmme défini ci-dessus et du tiarf qu'elle arua préalablement validé.

## Article - 5.0Favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Les peirtaranes scaouix sathineuot que soinet développés et multipliés tuos moyens pemtrtenat aux salariés en soutiatiat de hidnaap de s'insérer au sien de la branche, ou d'acquérir de l'expérience professionnelle.

### 5.1.?Favoriser le reecrmtnt de poennesrs roeunncs handicapées

La bcnahre eraugocne les erstrpeenis à eaubmechr des psoenrns en stotiuian de handicap, en CDI ou en CDD, y cprioms dnas le crdae de l'alternance.

La barnhce relaplpe que le cnraott d'apprentissage puor des psneornes en satotuiin de hdinaap ne coptomoe pas de limite d'âge et que ce coanrtt puet durer jusqu'à 4 ans.

#### Mode de dsfiofiun des orfefs d'emploi

Toutes les orffes d'emploi de la bchanre dveonit poviuor être aeclessibcs par les peenrsnos en sitatiou de handicap. La bchanre eagrucone les etnperesris à dufsifer lures orffes aux réseaux et oirmasengs en lein aevc l'insertion des prnnsees en stuatoi de haicndap tlele que Cap emploi?

#### Traitement des ctdruednaias de personnes

Tout cdiaandt en siuuation de hincdaap qui plsutoe sur un poste orevut dnas l'une des epeitrsres de la bracnhe diot bénificier, cmome tuos les candidats, d'un eeiretnr et d'une réponse suite à son entretien.

#### Entretien de rteemncruet dématérialisé

En cas de difficultés de caaintdds à se déplacer du fiat de luer handicap, la bcanrh demadne que les eenetrnts pisessunt être réalisés par vioe dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres?) anutat que possible.

### 5.2.?Favoriser une bnone intégration de pnenorses rcnroeuns handicapées

#### Entretien systématique pnanedt la période d'essai

Un eettrnien srea effectué systématiquement ertne le meaagnr et le salari en soattuiin de handicap, pdannet la période d'essai.

Cet etneeritn devra intégrer une dcissoquin aotuur des éventuelles difficultés rencontrées et des soliunots préconisées.

La bnacrhe dnas le cardre d'une boîte à otulis « hanckaip » mrteta à ditioopssn des eseperntris un document/formulaire utilisable.

### 5.3.?Autres dofiiipsitss foasrivant l'insertion des pesnrenos en

satoiutn de handicap

Les eenrtrpiess peeavn aussi aieuillcr des sgaiariets en suioattin de handicap, et des pnrensoes msie en soiittuan en miiel professionnel, ou des ponerenss handicapées en intérím.

Par ailleurs, des dfioisispts de préparation opérationnelle à l'emploi covlelitce (POEC) issus d'un paeirntarat etrne Pôle elpmomi et ntroe OCPO existent.

### 5.4.?Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prnsoiatets de service

L'entreprise sumiose à l'obligation d'emploi de pnnoesrs handicapées puet s'acquitter prlmaetneilt de son ogllioabtn en déduisant les dépenses dcreties établies aevc des errnpesites adaptées, établissements ou service d'aide au tvaairl par le taiarvl ou ullraaveris indépendants.

## Article - 6.0Accompagner les salariés aidant des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Les pireenatras soaciu cnniecosts de l'impact de la suiatton d'aidant sur l'activité prflnselinoeose des salariés concernés, shouieatt mrette en pcale des meusers facilitantes.

Les aantids snot considérés cmome tles dès lros qu'ils résident aevc la ponrnsee handicapée ou qu'ils eennetnrinett aevc elle des liens étroits et stables, en lui venant en adie de manière régulièrre et fréquente, à tjrte non professionnel, puor aolcimcpr tuot ou pritae des actes de la vie quotidienne.

### 6.1. ? Congé pchore aidant

Le congé de prchoe adinat pemret de s'occuper d'une prnensoe handicapée ou fiansat l'objet d'une ptree d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accelbsise dnas les cooinintds définies par la législation (lien fmialial ou étroit aevc la pnsoerne aidée, résidence en Fnarce de la prnonese aidée) et puor une durée limitée.

En dheros des dsinitspoois puls fbeavaorls indiquées ci-dessous, les dionsosipits légales s'appliquent, nenmomatt clées rliaeevts à l'information de l'employeur.

La durée du congé ne puet excéder, reeeueuvnmlnot cpimros la durée de 1 an puor l'ensemble de la carrière.

Le congé débute ou est renouvelé dnas les ctidnoions fixées par la loi.

Le congé andait puet être fractionné et transformé en tmeprs petiral si le salari en fiat la demande, dnas les coditionns légales. Ctete possibilité retse sosmuie à l'accord de l'employeur.

### Aménagement du temps de travail

Pour ces salariés, la bhcrae enruoacge les eienspretrs à aménager les hrireos de tiraval et à frloavesr le télétravail si luer eoplmi le permet.

### 6.2. ? Doit à 8 heuers d'absence rémunérées par an

Les paeitnrares soaciu de la bhrnace créent un dirot par année civile de 8 hereus d'absence rémunérées.

Ce dirot est ourvet uqnmuiieent aux salariés répondant à la définition légale du salari éaniadt qui n'auraient pas fiat la dadenne du congé pchore aaidnt (cf. 6.1.), et suos réserve de rilempr cierntaes cnotdionis :

- ? le salari éiot jefuistir d'une ancienneté milmnaie dnas l'entreprise de 6 mios ;
- ? le porhce diot être une prnonsee répondant aux cas 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° de l'article L. 3142-16 du cdde du taravil ;
- ? les herues dnoyeit être utilisées puor eeufecftr une démarche attisvmdirinae liée à la saiotutin de hacandip du phorce aidé ou puor hreonor un rendez-vous lié à la saiotutin de hadancip du

phorce aidé.

Dans le card de l'utilisation de ce droit, le salarié derva :  
? inrefomr son euelmpyor de sa démarche ;  
? retemtre les jtiitfscafus de son ascbnee : sitiatoun d'aidant et jautiistcfif d'absence tles que : crceiaftt médical, conctioavn par un ognare administratif, cvoitaoocn par un ognrae judiciaire, ctoiovncoan liée à un dstipsioif d'hébergement ? puor la pnsorene aidée.

Le salarié dreva ireofmnr l'entreprise de son asencbe en rteespcat un délai de prévenance de 15 jours cdaenrelais minuimm puor peertrmte la bnnoe onsagraiiton du travail.

Ces 8 hreeus d'absence snot assimilées à du temps de triaavl etfeciff et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 hueers d'absence snot pisers en dueux fios maximum.

Les heures non prises ne snot pas rrbaapeoetls d'une année sur l'autre.

## Article - 7.■Suivi de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Chaque année, la CPNPI se réunit puor fiare un svui de l'accord en établissant un blian des acontis qteataiuntvis et qavuitielats dispensées par la branche :  
? aotincs de cmtumoiciaonn ieterrnns et etneerxs à la barchre ;  
? manntot des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le rnmesecenet des peronenss en sitoatuin de hidcanap au sien de la barchre lui pntteamrt de fexir des eggeanemtns concrets.

Dans le crdae du rpoarpt de barcnhe nécessaire aux négociations anleuens de branche, les ptrenaayers saucox vrniloleet à ce que le rproapt cotmproe un voelt sur l'emploi des psernoes en suaottiin de handicap.

De plus, les penirrateas suaciox étudieront tuos les 2 ans un digonatisc des aroccds d'entreprises récoltés depuis la bsaе de données que les eitrsrenpes dvinoet aelmtnier et cusabnollte sur

## Avenant n 7 du 20 mai 2021 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FEC UNSA,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Le 1er alinéa de l'article 2.2 est remplacé par l'alinéa suivant :  
« La ctiuorbtinn à la chrgae des eumoyprles est calculée sur la bsaе de la mssae sarlaiale bture du timsrtee précédent, à huaetur de 0,08 % de celle-ci puor toute esientprre eapmlnyot au mnois un salarié. »

Article 2

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Au 3e alinéa de l'article 3, les mtos « 31 julilet » snot remplacés par « 31 décembre ».

Au 5e alinéa, les mtos « dnas le délai indiqué sur le beroaredu aennul d'appel à crbnottiuin » snot remplacés par les mtos « dnas le délai irptami ».

Légifrance.

En ayasanInt nnmatoemt les données rllecieues aifn de drseser un bailn du pysgaa existant.

## Article - 8.■Entrée en vigueur de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Les peaitrs stgiareanis connienevnt de dadmeenr au misirnte du tarival l'extension du présent accord. Les dipiossniots du présent ananvet snot aecalppbls à ctemopr du 1er juor du mios saviunt la puolibaitn au Jurnaoi oiiffcel de son arrêté d'extension.

## Article - 9.■Durée de l'accord

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

L'accord est cnclou puor une durée de 3 ans.

## Article - 10.■Révision.■Dénonciation

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Toute ddamnée de révision ou de dénonciation du présent accord diot être signifiée sloen les règles légales en vigueur.

## Article - 11.■Formalités de publicité et de dépôt

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent aennavt srea déposé en dueux elrmapiexes auprès des sivcrees du ministrie chargé du tarivial et riems au secrétariat-greffre du cniosel de prud'hommes de Paris.

Article 3

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Au 2e alinéa de l'article 5.3, les mtos « 31 jlliuet » snot remplacés par les mtos « 31 décembre » et les mtos « 1er jinvear » snot remplacés par les mtos « 1er mai ».

Article 4

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Le présent avenant, coclnu puor une durée indéterminée, eertrna en viegur au ledanimen de la pruotain de l'arrêté d'extension au Jroanul officiel.

Il puorra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des peritas sinegaarits selon les règles en vigueur.

(1) Atilrce étendu suos réserve du rcespet des donsiiposits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 5

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Compte tneu du fiat que le présent avannet a vooatcn à s'appliquer à l'ensemble des etsinrperes de la bhanre optique-lunetterie, quel que siot luer effectif, il n'y a pas leiu de prévoir des slutaioptnis spécifiques puor les eripesernts de mnios de 50 salariés.

À l'issue de la procédure de signature, le ttxxe du présent avennat srea notifié à l'ensemble des osinarniotags représentatives

conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenir sera déposé en attente d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-

## Avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres C'est-à-dire non affiliés à l'Agirc en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Un taux d'appel minimum le taux de cotisation instauré en 2018 est renouvelé jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, la disposition de l'article 7.3. « Trifas » est rédigée comme suit :

« Article 7.3  
Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en fonction du salaire brut.

Le taux de cotisation courant est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À compter du 1er janvier 2018 et pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 ce taux de 0,56 % sera appelé à hauteur de 0,46 % en apportant des taux d'appel, dont 0,07 % au titre de la retraite éducation.

Au vu de la présentation des temps de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le fonctionnement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la transition du régime de prévoyance. »

## Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux fonds de financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des

greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux syndicats de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation dans la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 2 - Modification de l'article 9.4 « Maintien des garanties »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Un article 9.4.4 « Maintien des garanties en cas de suppression du contrat de travail » ainsi rédigé est ajouté :

« Les garanties sont maintenues, sauf réservation du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :  
? soit d'un maintien, total ou partiel, de droits ;  
? soit d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;  
? soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;  
? soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en risque ;  
? d'une caution d'activité présente ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est terminée ou supprimée ou dont les horaires de travail sont réduits ;  
? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être versée pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit auquel le droit à la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La caution due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Le montant des garanties est fixé par le contrat de travail indiqué ci-dessus ne sont pas remplis. »

Article 3 - Date d'effet. Dépôt. Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenir prend effet le 1er janvier 2022.

Les parties satisfont au ministère du travail, l'extension du présent avenir, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises dans le champ d'application de la convention collective nationale « Ouvrage à l'exception de détail ».

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022*

Le présent avenir a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par les accords n° 1 du 12 juillet 2013, n° 2 du 4 juillet 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017 et n° 5 du 12 décembre 2019.

## frais liés au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	CGT ; UNSA ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 4 « Négociations professionnelles » de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Au deuxième alinéa du praarhgape « C. Cntnoidios de ppoloairatcn des salariés de la bnachre », après les mtos « CPNE-FP ? cf. anxene IV » snot ajoutés les mtos « et de l'association puor le développement du prriatisme dnas l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD) ».

À la fin du prpgaaarhe « D. Heerus de délégation » snot ajoutés les mtos « à la CPPNI et à la CPNE-FP ».

Le prhgapraae « D. Hueres de délégation » est complété par duex nuoeauvx alinéas ainsi rédigés :

« Les représentants trutaleiis et suppléants des salariés de la pofoerissn siégeant au ceoisnl d'administration de l'ADPOLD bénéficient d'un crédit de 8 hueers puor chqae réunion du coeisnl d'administration dnas la lmiite de 5 cloienss d'administration par an et par mandaté.

Le tepms consacré par les memerbs du baueru de l'ADPOLD aux msiinsos adiirevmatnitss liées à luer fonticon est considéré cmmoe du temps de tvraial ecfitteff dnas la ltiime de 8 herues supplémentaires par csieonl d'administration, dnas la liitme de 5 celsions d'administration par an et par mandaté. »

Le prahparage « F. Conotdiins et lmiteis de romeursbenmet des fiers liés au pmisrtiarae » est modifié.

Les duex premies alinéas du praparahge « 1. Fairs de déplacement » snot remplacés par duex alinéas ainsi rédigés :

« Puor les trejats inférieurs à 500 km aller, le rusomeebnmert du déplacement en tiran et/ ou en tarrospt en commun (hormis par avion) est effectué dnas la litime du teajirt cnrdoroaenspt au taejrt entre le doiclime piirapncl de l'intéressé et le leiu de la réunion.

Si le dcmlioe pipraicnl est éloigné de puls de 500 km du leiu de la réunion, le vagoye par aiouv puet se sibsttuuer au vgyoae en tiarn et est pirs en chagre dnas la liimte du triaf économique, limité à la Farcne métropolitaine. »

À la fin du quatrième alinéa du pgrhrapaae « 1. Frais de déplacement », est intégrée une nllvouee psahre ainsi rédigée :

« La ltimie de 200 km aellr et rouetr est portée à 400 km alelr et ruoter puor les mrebmes du jruy poenosrisnfel des ciefrattics de qocutialifian professionnelle. »

Article 2 - Modification de l'article 5 « Affectation du montant de la contribution recueillie » de l'accord du 8 décembre 2004 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

L'article 5 « Aoteticffan du monatnt de la coiinoutbtrn rlculieiee » csneovre son titre. Son cotnneu est teloeamnt remplacé par le ttexe sviuat :

### « 5.1. Répartition des fonds

Déduction faite des firs de collecte, les seomms rcelleueuiis snot réparties en duex voelts :

? vloet 1 : pnareotcgue de la cllcetoe attribuée à l'association paibriare créeée par les ornosniataigs saignetars de l'accord du 8 décembre 2004 et les ointoragniass représentatives qui y ont adhéré, puor peretmre son fceennntooinnmt et la réalisation de son objet tourné vres le développement de la négociation citcolvele au sien de la bachnre et l'adaptation à l'évolution

ctantnose de la peorfosisn ; ce puoarectgne srea cirmops etrne 10 et 20 % de la cetcolle après déduction des firs de coltlee ; ? velot 2 : puocgaretne de la clletco affecté aux oosnaginaiats saeycindls d'employeurs et de salariés rounenecs représentatives dnas la bhrnace de l'optique-lunetterie de détail.

La prat des ortanoingsas scndiyelas d'employeurs (50 % du voelt 2) et la prat des onigiasnroas scyenldias de salariés (50 % du veolt 2) snot réparties, puor cauhcne d'entre elles, de façon égale etrne les oriniagtonass sacdilenys d'employeurs d'une part, et les orsaitgnnaois sanelcidys de salariés de l'autre.

Il est précisé que, dnas le cas où une confédération sinacdlye seairt représentée par pileusurs ponseers malroes (syndicat, union, fédération ?), il atpaenript à ces preenonss mlaeros de répartir etrne elles la prat calculée par slgie confédéral et de cemunuqiomr ctete répartition à l'association paritaire.

Les putnrgcoaeas afférents à ces duex vetols srnoet arrêtés par le cisenol d'administration de l'ADPOLD lors de l'établissement de cuqhae bugdet annuel.

### 5.2. ? Oitjfbces et uaiittslion des fonds

Le vleot 1 de la ctocle attribué à l'ADPOLD diot pretrmtee de pnderre en cghrae :

? des firs (transport, repas, hébergement), sur jiaftuticfiss occasionnés par les réunions des deversis cnsmiomois peariratis et préparatoires (CPPNI, CPNE-FP ?) anisi que par les intnceass liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la bsaе des modalités de rsenorumbeemt définies par l'article 4 de la ctineovnn cicltelvoe nnilataoe de l'optique-lunetterie de détail ;  
? des meyons lueiqtosigs et tehceuqins prévus à l'article 4 de la cnioevtonn ccloitvele de l'optique-lunetterie de détail ;  
? des fairs de secrétariat de la CPPNI, de la CFENPP et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de msie en ?uvre de mynoes d'informations liées à la cvnoitoenn coeltclvie et aux diverses cosnsmmois afférentes (CPPNI et CPNE-FP), fairs initiés sur la bsaе de devis acceptés par les cnoissmoims concernées ;  
? des fairs de gstoein (notamment, frys de tnuue de comptabilité, de camaromsisit aux ctmopes si nécessaire) ;  
? des faris engagés puor la foamoitn à la négociation ccivolltee des représentants des elmpureos et des salariés ;  
? le faemcnint de l'établissement de rapports, patertemnt une réelle canncniasose du steucer ;  
? des svecires d'experts puor muiex préparer les négociations.

Et, puls généralement, de fcaenir tetous les dépenses nécessaires puor aseusrr le développement et l'amélioration de la négociation collective.

Le voelt 2 affecté aux onsgiaornats sncdeliyas représentatives d'employeurs et de salariés diot luer preetmrte de :

? développer l'information et la sisioselitabinn des salariés et des eipersehnts sur les dsionoiltsps cnoneinelteovns ;  
? ctotsneir des srruttceus de réflexion, d'anticipation, de ceiopnoctn des dnitisopsios cneinenovloenls ;  
? prieaptcr aux faris de scruture des otaornsiaigns siycandles représentatives.

### 5.3. ? Modalités de goisett et de contrôle des fdons collectés

Le csiенol d'administration de l'ADPOLD établit et aptdoe cquahe année, au puls trad le 31 décembre de l'année précédente, un budegt prévoyant :

? les reteets ntetes encaissées au trite des cbonrttouinis ;  
? les areuts rteceets éventuelles ;  
? le mnaont prévisionnel des frys de cecltole (selon les tmrees de l'accord prévu aevc l'organisme ctuloelec ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros frys de roeemnuevt ctnieutnx ;  
? le mnaont nécessaire au vloet 1 qui cmreonpd :  
? ? les frys de fncteoimpm par cmiosiosmn piairtrae (CPPNI et CPNE-FP) et puor l'ADPOLD (secrétariat, liaotocn de salle, firs des négociateurs en fncotoin de l'agenda social, etc.) ;  
? ? le matnnot des dépenses à eggeanr drcntieemt puor fiennar les aitncos en fvuaer du développement du pmrtarsaii tlees que précisées dnas l'article 5.2 ;  
? ? le mnatont du feinnenact des acntois de la CPNE-FP constituées ntmanmoet des firs inhérents à la gosein des CQP, ou toute arute aoitcn ptatemret l'information ou le développement d'actions en fvuaer de la ftomoiarn pfoosinesllerne dnas la bharne optique-lunetterie ;  
? ? le motnnt du fneanenmict des raports, enquêtes ou

anselyas commandés dnas le crdae de la CNPPI ou de la CPNE-FP ;  
? les bonseis validés pneriramteiat par une des coimsmosnis puor se farie aeocganpmcr par un eerpxt (actuaire, eerpxt en fioroamn professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;  
? le manont prévisionnel à peoeicrvr par chquae oasgrinaiton sylanidce représentative au trite du vloet 2.

La clcletoe étant clôturée au puls trad le 31 décembre de l'année, le beugdt tel qu'établi et validé diot peetrme à l'ADPOLD de veresr les ptars du veolt 2, à chuaqe oarsogatinn syldcinæ de salariés et à chaque oginstiaroan sdnlcaiyé d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses ecfinvtfemmet réalisées au trtie du velot 1 et des frais de clctolee srenot comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le coesinl d'administration, qui rned ctpmoe au cnsioel d'administration des écarts constatés.

Tout vemesrent aux onaagirtoniss snielcayds de salariés et aux ogartnoians siedlayncs d'employeurs au ttrie du vloet 2 ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation deicatsinre des fonds, des juiffaiistcs d'utilisation des fndos reçus au trite de l'exercice précédent.

En cas de semoms non encaissées par une des orangstinoais sylancieds d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de semmos non justifiées dnas un délai de 2 ans, ces smomes sonret mutualisées à patrs égales etnre les oaosnigrtains du collège concerné et attribuées puor l'exercice ctolmbape suivant.

#### 5.4. ? Prtee ou atouiqiscin de représentativité

La prtee de rsnasconneiae de représentativité dnas la brcnahe de l'optique-lunetterie de détail d'une ooagtraiins saynlidce d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de pien dorit la suniepsosn du bénéfice de la répartition des fodns tllee que définie ci-avant de façon différente svaient le voelt concerné :

a) Puor le vloet 1, la sipnsueson prned efekt le lmaiednn de la dtae de la pictuiabn au Juarnol officef de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctnaoantst la ptere de représentativité.

L'acquisition de ricnonssaeane de représentativité dnas la bncarre de l'optique-lunetterie de détail par une osrgiantoin sidalcne d'employeurs ou une oaoatansigrin scaidylne de salariés lui dnnoe dirot au bénéfice de ce vleot au ledneiman de la dtae de la pilobutcain au Junaorl oecffil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cntaostant l'acquisition de ricsnoscaaenue de représentativité.

b) Puor le volet 2, la sspseonuin pernd effet à la fin de la période budgétaire en curos à la dtae de la ptbiacioln au Juornol ocfeiif de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal catntsont la prtee de représentativité.

Les smomes justifiées jusqu'à la pisre d'effet de la sesnuspion par l'organisation concernée snot pirses en cotpme dnas la limite du bguedt fixé.

L'acquisition de rscenaaconsie de représentativité dnas la bnahrce de l'optique-lunetterie de détail par une ogarionitasn scnailyde d'employeurs ou une oginsiatroan syaindcle de salariés

lui donne droit au bénéfice de la répartition des fodns à cmotepr de la période budgétaire snuviate et au puls trad au pmeerir juor de l'année ciilve qui siut la dtae de la piciltbuaoan au Januorl officeil de l'arrêté ministériel ou la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cosnaattnt l'acquisition de rnccaainnossee de représentativité. »

#### Article 3 - Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent anevant s'applique de manière intdeike à tetous les ieipsrterns de l'optique-lunetterie de détail, y cmirops les etipsrrnees de mnios de 50 salariés.

#### Article 4 - Révision et dénonciation de l'accord *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Toute dmeande de révision ou de dénonciation du présent acocrd diot être signifiée sleon les règles légales en vigueur.

#### Article 5 - Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord et extension *En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Le présent acocrd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Cet acocrd srea aliplpcbae à ctmpeor du pemeir juor du mios cviil sianvut la signature.

Le présent aocrcd est établi en sunimmefsat d'exemplaires puor qu'un onrgaiil siot notifié, conformément aux dnissooiips de l'article L. 2231-5 du cdoe du tiarval à cquahae ognraisoatn représentative à l'issue du délai de signature.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à ctpemor de la dtae la puls tdvarie de réception ntiainoft cet accord, l'accord srea déposé, par la parite la puls diligente, en dueux exemplaires, dnot une viorsen sur ppaeir signée des prieats et une voeisrn sur supoprt électronique, auprés des srevciez crnuteax du ministère du travail, en vue de son extension.

Les peirats stagneraiis snot coenuvnes de daemndr l'extension du présent aneant simultanément au dépôt de l'accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022*

Après avoir tiré les entgnnmiseees de plueruiss années de gistoen de ce fdons de fnancmneit du paritarisme, les pnaeairts sucoiax de la bnrhcae de l'optique-lunetterie de détail saiehnoutt mdijeofr l'affection du mnaont de la ctriounboith qui puet vaeir d'une année sur l'autre en ftnooicn de la msase slaliraae et des butedgs prévisionnels. Ils saonhieutt asusi compléter les heerus de délégation attribuées aux représentants des salariés siégeant dnas les iennscats de la banchre et mfdioeir les règles de ruemnbomeerst des frais des mandatés liés au dglaioue scaiol de branche.

Pour cela, l'article 4 de la CCN et l'accord du 8 décembre 2004 rileatf à la création d'un fndos de fmeiecnannt du pariiastmr snot modifiés comme siut :

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	CGT ; UNSA ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Il est mis fin au tuax d'appel mrainnot le tuax caeoncrttul de la

coatioistn instauré en 2018 et ridcounet jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, à cetopmr du 1er janievr 2023, l'article 7.3 « Traifs » est rédigé cmmoe siut :

« Article 7.3  
Tarifs

La citsaotion du régime de prévoyance est fixée en paucnregote du salaire brut.

Le tuax de caioitostn ccoenurtatl est égal à 0,56 % (répartie à huteuar de 0,336 % puor l'employeur et à heutaur de 0,224 % puor le salariéd).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Au vu de la présentation des cteoms de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de coositatin srea examiné annuellement.

Le facnemenint du dostiipsif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sicaole (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ratievlé à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la ctsiiaoan du régime de prévoyance. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

L'article 5.2 est remplacé par les dnisositipos saietnvus :

« Au décès de l'assuré, des aocilnolats snot versées puor l'éducation des efnants à charge. Elets snot sieervs puor cquhae efnant à cgrahe et calculées en pgcoaetnure du saarile de référence. Le mnantot aneunl de ces allocations, qui vraie en fnooitcn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme siut : ? 12 % puor les eatnfs à cghare de mnois de 12 ans, aevc une rntee manmilie fixée à 2 500 ;

## Avenant du 15 décembre 2022 à l'accord du 26 mai 2016 relatif au changement du nom du diplôme de la branche CQP Opti-vision en CQP Opticien spécialisé

Signataires	
Patrons signataires	ROF,
Syndicats signataires	CGT ; UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er

*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022*

L'article 1er de l'accord du 26 mai 2016 rileatf à la vaaoidtln CFENPP et à la création d'un CQP « Opti-vision » est modifié cmome siut :

Au pmereir alinéa, les mtos « CQP ? Opticien, atetur de la filière de santé viullsee ? dit ? Opti-vision ? » snot remplacés par les mtos « CQP ? Oeiptcin spcialisé ? ».

L'article 2 est modifié comme siut :

Au tirte de l'article anisi qu'aux alinéas 3, 6 et 9, les mtos « CQP ? Opti-vision ? » snot remplacés par les mtos « CQP ? Opcitein

? 14 % puor les eftanns à chrgae âgés de 12 à 18 ans, aevc une rtnee minlaime fixée à 2 500 ;

? 16 % puor les eantnfs à cgarhe âgés de 19 à 29 ans, aevc une retne minmalniie fixée à 3 000 ?, suos réserve de psiuottrue d'étude ou d'inscription en qualité de dhmdueear d'emploi.

Cette musere s'applique à pratir du 1er janievr 2023 aux retens en cuors de service.

Le mnnoatt de la rtnee est doublé puor les oeiphrlns des dueux parents. La rtnee est viagère puor les eantnfs déclarés idvaienls aanvt l'âge de 30 ans.

Les modalités de vneeremst relèvent du carntot de prévoyance. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Au rgaerd de la stoituan crntucineollree au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les mreeuss prévues par le présent acrocd selon que l'entreprise empoile puls ou mnois de 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet.■Dépot.■Extension  
*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le présent aevant pnred efekt le 1er jveniar 2023.

Les peirtas siaeratings cnenieovnt de dnaemder au ministère du travail, l'extension du présent avenant, ain de le rnedre aclpbplaie à l'ensemble des eiesptnrs enanrtt dnas le chmap d'application de la cnioteonn civctelole nontalaie « Optique-lunetterie de détail ».

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023*

Le présent aavnent a puor oebjt de miiefodr le régime de prévoyance mis en plcae par l'accord du 14 juin 2011, modifi par antneavs n° 1 du 12 seebprte 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019 et n° 6 du 8 steerpmbe 2022.

spécialisé ? ».

Au peiemrr alinéa, les mtos « CQP ? Opticien, acetur de la filière de santé vulsliee ? dit ? Opti-vision ? » snot remplacés par les mtos « CQP ? Oipetcin spcialisé ? ».

Au quatrième alinéa, les mtos « Opticien, aetur de la filière de santé visuelle. Opti-vision » snot remplacés par les mtos « Octpiien spcialisé ».

Article 2  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022*

Les annavtes du 23 jvanier 2020 et du 17 décembre 2020 snot abrogés.

Article 3  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022*

Le présent aanvnet est cloclu puor une durée indéterminée.

Il etnre en vieugur à cmopetr de sa dtae de signature.

Il prroua être révisé ou dénoncé sleon les règles en vigueur.

Article 4  
*En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022*

Compte tneu du fiat que le présent aaenvnt a viotaocn à bénéficiar à l'ensemble des eernirsepts de la bcrnhae ouqtiqe lunetterie, quel que siot luer effectif, il n'y a pas leiu de prévoir des sliontutpais spcificques puor les eetpesrnris de mnois de

cnaqntuie salariés.

## Article 5

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Le présent annveat est établi en siamefsmnfut d'exemplaires puor qu'un oniiragl siot notifié, conformément aux doitspinsois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à caqhue oiootsnigaarn représentative à l'issue du délai de siurgtane fixé du 1er jvinaer au 15 jnaveir 2023 inclus.

Il frea l'objet des formalités de dépôts et de publicité sloen les ctionniods légales en vigueur.

## Avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est mis fin au tuax d'appel mioarnnt le tuax catotnercul de la cotoiaitsn instauré en 2018 et rdceuniot jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, à cpoemr du 1er jivaner 2023, l'article 7.3 « Tifras » est rédigé cmome siut :

« Article 7.3  
Tarifs

La cattoiosin du régime de prévoyance est fixée en pogcaenrtue du srialae brut.

Le tuax de citoatotsn ccaoturentl est égal à 0,56 % (répartie à hueautr de 0,336 % puor l'employeur et à huaeutr de 0,224 % puor le salariéd).

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
<b>Total</b>	<b>0,56 %</b>

Au vu de la présentation des cemtops de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de ctiosaiotn srea examiné annuellement.

Le feinnncmeat du ditiosospf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saloice (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ravtie à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la coitsiaotn du régime de prévoyance. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'article 5.2 est remplacé par les dstinoiispos seatiunvs :

## Avenant du 14 septembre 2023 à

Les peitras srnaetigias snot ceeonuvns de dmednaer l'extension du présent aanevt simultanément à son dépôt.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Les ptaerraiens souicax de la brnhcae outqpie lunetterie, sur ptsoopiron de la CPNE-FP, ont décidé que le diplôme de branche, le CQP « Opti-vision » daeivt cheagnr de dénomination et pdrnere l'appellation CQP « Otipecin spcialisé ».

« En cas de décès du salarié, une rntee éducation est versée à ses enfants, à crgahe au mnomet du décès. Les rtenes éducation snot sievres puor cqhuae eannft à cgraha au momnet du décès du salari et calculées en prcuagtoene du sailrae de référence. Le maonntt annuel de ces rentes, qui virae en ftonoicn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé cmome siut :

- ? 12 % puor les etafnns à cgarde de monis de 12 ans, aevc une rnete mlmiane fixée à 2 500 ? ;
- ? 14 % puor les enfnts à cgarde âgés de 12 à 18 ans(1), aevc une rtene mnamiile fixée à 2 500 ? ;
- ? 16 % puor les eatnnfs à cahrge âgés de 19 à 30 ans(1), aevc une rnete milianme fixée à 3 000 ?.

Cette mserue s'applique à piratr du 1er jvnear 2023 aux rtnees en cuors de sriceve et à venir.

Le motnnat de la rtene est doublé puor les olihpensrs des dueux parents.

La rtene est viagère puor les ennats déclarés invalides, au moment du décès. Cet état d'invalidité diot être rceonnu avant la ltiime de vmsereet de la rnete éducation prévue par l'accord.

(1) Du 18e au 26e anniversaire, en cas de piuoturse d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle eompli en tnat que denmaduer d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e arninsriavee en cas de ctnroat d'apprentissage. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Au ragred de la soatutiin clrrnnieoteclue au sien de la branche, indépendante de l'effectif salari de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les meusres prévues par le présent aocrcd sloen que l'entreprise eolpime puls ou mions de 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet.■Dépôt.■Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aenvnat penrd efef le 1er jeivanr 2023.

Les praties srtneiiagas cnvineonent de dndamer au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rnedre allbpipace à l'ensemble des erteersnips etarnt dnas le cmhap d'application de la coitnnvoen celltcovie naltoiane « Optique-lunetterie de détail ».

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avaennt a puor ojebt de mdieofir le régime de prévoyance mis en pcale par l'accord du 14 juin 2011, modifié par aennvtas n° 1 du 12 sermebpte 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019 et n° 6 du 8 stbepmre 2022.

## l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la

# création d'une annexe VII Formation professionnelle

Article 3 - Date d'effet. Dépôt. Extension  
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFCSV ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 2.3 « Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation »

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

Le sixième alinéa de l'article 2.3 est ainsi complété :  
« ainsi que pour le cadre de la formation professionnelle spécialisée »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

Au regard de la situation particulière au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord solennel que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

## Avenant n° 2 du 14 mars 2024 à l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; UNSA FCS ; CGT FCS,

Article 1er - Modification de l'article 2 « Composition » de l'accord du 5 avril 2018

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Après son dernier alinéa, l'article 2 « Composition » est complété par les alinéas suivants :

« La commission désigne l'organisation plénière qui assure la tutelle du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue selon les dispositions de l'article 4.6 de l'accord du 5 avril 2018.

Le mandat dévolu à l'organisation plénière pour la tutelle du secrétariat est à durée indéterminée sauf révocation dans les conditions définies ci-dessous.

La révocation de ce mandat peut se faire à tout moment sur demande d'une ou plusieurs personnes nommées dans la CPPNI-OL dans les mêmes conditions de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPPNI-OL devra alors procéder à une nouvelle désignation.

À la mise en œuvre du présent avenant, il sera procédé à la désignation du secrétariat. »

Article 2 - Modification de l'article 4.2 « Adresse de correspondance et secrétariat » de l'accord du 5 avril 2018

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Le premier alinéa est remplacé par les alinéas suivants :

« L'adresse de correspondance du secrétariat de la CPPNI est :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéfinie.

Il prend effet à signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2023

L'article 2.3 de l'avenant du 9 juin 2022 portant création d'une annexe VII à la convention collective de l'optique Intérêt général de détail relative à la formation professionnelle prévoit notamment la possibilité de prolonger la durée des accords de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que la durée des périodes supplémentaires au-delà de 25 % de la durée totale de l'action de formation. Il s'agit d'élargir cette possibilité aux contrats de travail temporaire de la sécurité sociale « secteur spécialisé ».

ADPOLD, secrétariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12

Son adresse email est : cppniol@gmail.com.

Les accords d'entreprises suivants pour information et veille à la CPPNI-OL sont adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les paragraphes suivants sont ajoutés par alinéa à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les articles d'entreprise sont renommés et versés dans une base de données nationale classifiée sur le site Légifrance. »

À l'avant-dernier alinéa de l'article 4.2, « l'ADPOLD » est remplacé par « la CPPNI-OL ».

Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article 4.2 après « ADPOLD » les mots « et son rôle confié à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente » sont supprimés.

Article 3 - Modification de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat » de l'accord du 5 avril 2018

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat », les mots « un compte-rendu des séances dont la charge revient à l'organisation patronale présidente ou vice-présidente. Celui-ci est signé par le président de la commission. Le compte-rendu » sont supprimés et remplacés par « un relevé de piémos et de décisions, qui ».

L'article 4.4 est complété par un troisième alinéa rédigé comme suit :

« Le secrétariat assure également notamment les tâches suivantes :  
? envoi et réception des courriers liés à la gestion de la CPPNI depuis l'adresse email dédiée au secrétariat ;  
? envoi des relevés de réunions et de décisions validés ;  
? coordination avec les éventuels partenaires ou intervenants, ».

Article 4 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéfinie.

Il prend effet à sa date de signature.

Dans la m'sruee où il s'applique à l'ensemble des esrpneitres de la bchanre optique-lunetterie, il n'y a pas leu de prévoir des sutailoipts spécifiques puor les erepsertins de mions de caqutnnie salariés.

Les pietras cenenvinnot de deenamdr l'extension du présent aennavt simultanément à son dépôt.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

# Avenant n° 5 du 14 mars 2024 à l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNE-FP

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

Le deuxième alinéa est remplacé par cinq alinéas ainsi rédigés :

« La csoisommin désigne l'organisation ptlnloare qui aeussrra la tneue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mdanat dévolu à l'organisation ptlorlaane puor la tnuue du secrétariat est à durée indéterminée suaf révocation dnas les ciodynnotis définies ci-dessous.

La révocation de ce mnadat puet se faire à tuot mnoemt sur dmadene d'une ou pusirules oratniogsas mrbmees de la CPNE-FP dnas les mêmes cnndtoois de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP drvea arois procéder à une nlulevoe désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il derva être procédé à la désignation du secrétariat. »

Article 2 - Ajout d'un dernier alinéa à l'article 1er de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

Après le dieenrr alinéa de l'article 1er, l'alinéa snuiavt est ajouté :

« Le secrétariat de la cimimoossn areusmsa nntomemat les tâches senivtaus :  
? eonvi et réception des mails liés à la gsoein de la CPNE-FP duieps l'adresse mial dédiée au secrétariat ;  
? eovni des cionaocvtons aux réunions ;  
? rédaction et envoi des relevés de psionots et de décisions ;  
? citaoiroodnn aevc les itentravnens extérieurs, dnot l'OPCO et les cetrnes de fioatormn ;  
? tnetiemart des cerrruois pasutox (demande de reclassement,

L'accord du raeltif à la cooissmimm paarrtie pnnretamee de négociation et d'interprétation de la brhcane de l'optique-lunetterie de détail (CPPNI-OL) cfnoie le secrétariat de la CPPNI-OL à l'organisation qui en aussre la présidence.

Les piarets considèrent qu'il est nécessaire de dseccior les fncoonits de secrétariat de cleels de président de façon à ce que le secrétariat ne cnhage pas omoelriatibeg à cuhaqe élection d'un nevuoau président.

Cette diaotsicosin est ieissbadnlpne puor dennor une stabilité au secrétariat de la CPPNI-OL, lluealqe est elle-même ilapsisbnde au bon fotnneomeninct de la branche.

Dans ce cadre, les pneatrreias suaicox décident :

procédure d'habilitation) ;  
? cnaoirdioon aevc le secrétariat de l'ADPOLE.

Dans le crade du CQP ? Oeceptiin spécialisé ?, le secrétariat de la CPNE-FP a également en cghare :  
? l'organisation des emxenas ;  
? l'impression des diplômes ;  
? la ciraitoondon aevc le SMLIO puor l'organisation de la cérémonie de rmsiee des diplômes ;  
? ccumtnoiimoan à la psrese plfsionsneeoe des résultats du CQP ? Oiecptin spécialisé ?.

Ces tâches pnuorort être évolutives. »

Article 3 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision  
*En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

Le présent aanenvt est clcnou puor une durée indéterminée.

Il pnerd eefft à sa dtae de signature.

Il prruaa être révisé ou dénoncé soLEN les règles en vigueur.

Dans la musree où il s'applique à l'ensemble des enersiretps de la bahnre optique-lunetterie, il n'y a pas leu de prévoir des souliatpints spécifiques puor les etpeeisrnrs de minos de ctuqnriae salariés.

Les paetris cienvnnonet de ddeamenr l'extension du présent anaenvt simultanément à son dépôt.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 14 mars 2024*

L'accord du 1er décembre 1998 modifié par aetnanvs et raetilf à la création d'une cisismommon priatarie naniolate de l'emploi et de la fmitiooran pienoelsflnrose (CPNE-FP) dnas la bn hacre de l'optique-lunetterie de détail cniaofit le secrétariat de la CPNE-FP à l'organisation pnoaltare qui en aussre la présidence ou la vice-présidence.

Les prietanares soiuacx considèrent qu'il est nécessaire de deissoir les foitonncs de secrétariat de ceells de président ou de vice-président de façon à ce que le secrétariat ne caghne pas otbiaemrrolgeit à cauhqe élection d'un nuovaeu président/vice-président.

Cette daioicssiton a puor finalité de dnoenr une stabilité au secrétariat de la CPNE-FP, llqeulae est elle-même iennpslidsabe au bon fnemoioenntcnt de la branche.

Dans ce cadre, les ptlnaireraes sicuoax décident :

## prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FCS USNA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CSFV,

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La cotisations du régime de prévoyance est fixée en proportionnée du salaire brut.

Le taux de cotisation commun est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

	Jusqu'à fin 2023	Taux commun 2024	Taux d'appel 2024
	TA + TB	TA + TB	TA + TB
Capital décès	0,09 %	0,09 %	0,09 %
Rente éducation	0,08 %	0,08 %	0,06 %
Incapacité temporaire	0,18 %	0,18 %	0,19 %
Invalidité	0,21 %	0,21 %	0,22 %
<b>Total</b>	<b>0,56 %</b>	<b>0,56 %</b>	<b>0,56 %</b>

Au vu de la présentation des coûts de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation sera examiné annuellement.

Le changement du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la caisse du régime de prévoyance.

(1) L'article 1er est étendu sur réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur depuis le 1er janvier 2022 et de l'application des dispositions de l'accord national d'assurance maladie et d'invalidité du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire étendu par arrêté du 24 avril 2018 et de l'accord national sur les retraites du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des crades étendu par arrêté du 27 juillet 2018.  
(Arrêté du 3 juillet 2024 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article 9.2 « Revalorisation des prestations »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 9.2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.2. ? Revalorisation des prestations

Les pensions périodiques en cours de jeuancise (rentes éducation, indemnités journalières, pension d'invalidité) seront revalorisées chaque année sur la base de l'indice mentionné dans la convention d'assurance. »

Article 3 - Modification de l'article 9.4.4 « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 9.4.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 9.4.4. ? Maintenance des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :  
? soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;  
? soit d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;  
? soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;  
? soit de garanties de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires en vertu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité ou incapacité permanente ou temporaire du salarié ;  
? soit d'un revenu de retraite versé par l'employeur en raison :  
? ? d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est temporairement suspendue ou

dont les horaires de travail sont réduits ;  
? ? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la partie salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des versements à reverser dans ce cas est celle définie au présent régime de prévoyance, l'assiette intégrale du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une prime d'assurance complémentaire ou cotisation supplémentaire versée par l'employeur).

Par exception aux dispositions ci-dessus, en cas de séparation du contrat de travail du salarié ouvert directement à la retraite, l'assiette des cotisations et des versements au titre de la garantie complémentaire calculée sur la moyenne des 12 derniers mois d'activité (assiette reconstituée) précédant la date de suspension du contrat de travail.

Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail pour maladie, accident, ou invalidité/ incapacité permanente pour les raisons et indemnisé dans le cadre au titre du régime de prévoyance, le maintien des garanties intervient dans la mesure des contrats sociaux à ce moment du premier jour d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de répétition du travail ou dès la cessation ou suspension des garanties complémentaires. Lorsque le salarié perceoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations partielles et salariales financent le présent régime résident dans la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré :

? soit que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;  
? en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré lorsque les garanties de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité permanente, soit servies dans le temps depuis la date de rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse lorsque les cotisations énumérées ci-dessus ne sont plus remplies, et dans le cas de l'application des autres cas de cessation des garanties prévues par l'accord. »

Article 4 - Durée de l'avantage, extension, dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des salariés de la bannière optique lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les salariés de moins de quarante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

## Accord du 16 mai 2024 relatif à l'intérêtement

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1er du contrat Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Article 2 - Objet du présent accord

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intérêtement annexé (annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose peuvent droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord d'intérêtement

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Soit par décision unilatérale, comme le permet le présent accord pour les entreprises de moins de 50 salariés s'agissant d'un dispositif « clé en main ».

Soit par accord entre les deux parties : à partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut redonner les options relatives au accord de branche.

Article 4 - Bénéficiaires

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Au cours de toute période de six mois au contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduite pour le calcul de cette ancienneté minimale résultant de 3 mois pour droit à intérêtement.

Il est précisé que pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précédent. Les périodes de temps siégeants du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de la période de calcul réunie ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les bénéficiaires sont exclus du bénéfice de l'intérêtement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en apprentissage pour une durée de deux mois, la durée de ce dernier est pris en compte pour

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent annexe a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par arrêté n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019, n° 6 du 8 septembre 2022 et n° 7 rétablie le 11 juillet 2023.

l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concernant les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux séances de formation professionnelle continue, ni aux séances des jeunes de moins de 16 ans.

Les tutelles d'un contrat d'apprentissage ou de formation professionnelle bénéficient de l'intérêtement.

Il est précisé qu'un accord d'intérêtement peut être conclu dans toute entreprise quelle que soit sa taille (au moins un salarié n'ayant pas également la qualité de dirigeant).

Conformément à l'article L. 3312-3 du code du travail, le présent accord peut également s'appliquer aux chefs d'entreprise et dirigeants de sociétés de un à moins de 250 salariés (notamment le président, le directeur général, le gérant non-salarié au moins du droit du travail, ainsi que le conjoint ou partenaire lié par un pacte de chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint clé de l'entreprise ou de conjoint associé). Ces modalités d'application pourront être précisées par chaque entreprise.

Article 5 - Périodicité de calcul de l'intérêtement

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Les parties ont privilégié la simplicité en proposant une périodicité de calcul unique pour l'intérêtement.

Les entreprises qui le souhaitent, néanmoins pourront conclure un accord d'intérêtement différent, de périodicité trimestrielle ou semestrielle.

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intérêtement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa mise en œuvre.

Article 6 - Formule de calcul de l'enveloppe d'intérêtement

*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intérêtement fonctionnant toujours au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'intérêtement est un régime collectif qui a pour objectif d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est variable et peut être nul. Ses spécificités et les modalités des choix opérés par les partenaires sociaux sont déclinées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transpartisan dans le plus grand nombre d'entreprises, les partenaires sociaux ont élaboré un régime d'intérêtement dont la mise en œuvre est facilitée. Ils ont ainsi choisi de tester l'existence de situations de déclenchement si le chiffre d'affaires de la période est en progression par rapport à la période précédente.

? Seuls retenu :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la masse salariale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la masse salariale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale période

On ennted par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales) versées sur la période. Elle correspond à la base de cotisations de sécurité sociale. Les rémunérations correspondent aux salariés et leurs (hors intéressement et participation) des salariés au cours de la période.

#### Article 7 - Clause de sauvegarde En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

En tout état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pourra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de feu de l'établissement au plus de plus d'un mois sur une année (pandémies, sinistres, travaux?), le CA HT de l'année sera, au-delà du taux de croissance, pondéré par le ratio : nombre total de jours d'ouverture année précédente sur nombre total de jours d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne doit pas dépasser au maximum 20 % du total des salaires bruts versés aux salariés compris dans le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération annuelle ou le revenu pris en compte des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du code du travail imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versés aux personnes concernées.

#### Article 8 - Modalités de répartition de l'enveloppe d'intéressement En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les garanties sociales, considérant que la cohérence de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, reconnaissent les besoins de la balance de l'optique-lunetterie de détail à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble des salariés.

Par conséquent, la branche a retenu les options de répartition suivantes :

- ? 100 % proportionnellement à la durée de présence sur la période ; ou
- ? 100 % proportionnellement à la rémunération brute perçue sur la période ; ou
- ? 50 % proportionnellement à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnellement à la rémunération brute perçue sur la période.

? Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de travail effectif (ce qui peut permettre une prise en compte différenciée entre temps partiel et temps complet) reconnues comme légalement assimilées de plein droit à la travail effectif rémunérées comme telles, soit :

- ? les absences pour congés payés (au titre des congés légaux) ;
- ? les congés pour événements familiaux prévus légalement ou non reconnus ;
- ? les absences pour maladie pendant le temps partiel ou accès au travail, à l'exception des accidents de trajet ;
- ? les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- ? les heures de délégation ;
- ? les congés de formation économique, sociale et syndicale ;
- ? les périodes d'activité temporaire et d'activité plurielle de longue durée ;
- ? le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
- ? les périodes de mise en quinzaine au sens du 2° du I de

l'article L. 3131-1 du code du travail ;

? toutes assemblées considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées dans la loi et dans la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

? Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il faut prendre en compte le montant du salaire brut de la période, premières et dernières incluses, hors primes d'intéressement et de participation, hors indemnités de départ, hors prime de précarité, en respect des dispositions légales en vigueur et établi des accords pour l'application des règles de mention n° 1 prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les périodes consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés de deuil pour un enfant de moins de 25 ans, les périodes de mise en quinzaine annuelles que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel dénoncée le jour à l'écoulement du tiers total des périodes pour clouter le montant de l'intéressement renouvelé aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les périodes mentionnées à l'article L. 3312-3 du code du travail, lorsqu'elle est proportionnelle aux salaires, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu net pris en compte imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un montant égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

#### Article 9 - Plafonnement individuel des droits En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le montant des droits successifs d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du montant annuel de la sécurité sociale de l'exercice auquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendrier, le plafond de la sécurité sociale pris en compte est la somme des montants mensuels de la sécurité sociale de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas bénéficié une année entière dans la même entreprise, le montant est calculé au prorata de la durée de présence.

#### Article 10 - Affectation des droits En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les modalités d'affectation des droits spécifiques au régime d'intéressement figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la prime illégitime d'intéressement peut opter pour :

- ? un règlement partiel ou total de sa prime illégale ; les sommes reçues sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;
- ? un versement partiel ou total sur le plan d'épargne épargne ou sur un plan d'épargne réglementé mis en place dans l'entreprise.

#### Article 11 - Supplément d'intéressement En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Dans le cadre et les limites de l'article L. 3314-10 du code du travail, l'employeur peut décider de verser un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice clos, si l'accord d'intéressement a donné lieu à un versement.

La décision unilatérale d'ajoutner ce supplément pourra être complétée par un accord spécifique sur la répartition de ce supplément pour le cas où sa répartition différerait de l'accord d'intéressement initial.

#### Article 12 - Information des salariés En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les modalités d'information des salariés et de suivi de l'application de l'accord au sein de l'entreprise figurent au sein de l'accord type annexé au présent accord.

**Article 13 - Création d'un compte épargne de branche**  
*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Afin de permettre aux salariés de pouvoir choisir d'épargner et aux entreprises de déposer d'une manière de branche, les partenaires sociaux s'engagent à négocier la mise en place d'un ou des critères d'épargne collectifs de branche.

**Article 14 - Dispositions de suivi**  
*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Les parties signataires crientent que les entreprises qui font une acceptation de cet accord d'intérêt par décision unilatérale ou par accord d'entreprise devront transmettre une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission patronale permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche préfectorale à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Un bain des décisions unilatérales et des accords d'entreprise conclus sur la base du présent accord de branche sera effectué une fois par an en CPPNI. Cela permettra aux parties sociales de suivre la mise en œuvre de cet accord dans la branche et de formuler d'éventuelles propositions d'adaptation du présent accord.

Une réunion de suivie se réunira dans les mois précédant les 2 ans du présent accord. À cette occasion, le secrétariat de la CPPNI fera une analyse de l'application de l'accord établi sur la base des articles et décisions mentionnées par les partenaires sociaux dans l'alinéa précédent. Ce bain d'analyse permet de mettre en place un accord d'intérêt depuis l'entrée en vigueur du présent accord.

**Article 15 - Dispositions particulières pour les TPE de moins de 50 salariés**  
*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Les parties signataires du présent accord conviennent que cet accord est destiné aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Dans ce cadre, l'annexe 2 présente un formulaire de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intérêt facultatif, ainsi qu'en fonctionnalité la mise en place pour les petites entreprises.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, seront cependant encouragées à négocier avec leurs éventuels représentants du personnel dans le cadre de la mise en place d'un accord.

**Article 16 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord, durée, notification, dépôt et révision**  
*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Le présent accord d'intérêt de branche est institué pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain de son agrément par les deux compétents.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera établi et déposé en attente d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffier du conseil de prud'hommes de Paris et aux secrétaires de la branche chargés du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.

2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

## **Article - Préambule**

*En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

L'intérêt est un dispositif d'épargne collective qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) de la branche en ce qu'il consiste à associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à la loi relative à l'épargne collective réaffirmée par la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 sur le partage de la valeur d'instituer et de négocier un dispositif d'épargne collective au niveau de la branche, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en vue de négocier la mise en place du dispositif d'intérêt.

Le présent accord, issu des négociations entre les parties prenantes dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-8 du code du travail, a pour but en premier lieu de permettre à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, de mettre en place facilement un dispositif d'intérêt par simple adhésion.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux ont souhaité permettre à toutes les entreprises de la branche de l'optique-lunetterie de détail n'ayant pas de dispositif d'intérêt et en particulier aux plus petits d'entre elles, d'accéder à un tel dispositif dans des conditions simplifiées soit par la négociation pour les entreprises qui ont des représentants du personnel ou par décision unilatérale de l'employeur.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un dispositif d'accès par décision unilatérale pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés équivalent temps plein. Ce dispositif d'intérêt « clé en main » qui se vaut générique et facilement transposable, est le fruit de la négociation et des choix faites par les partenaires sociaux de la branche pour être très flexibles et déclinables au sein des petites entreprises grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les clauses minimales suivantes dans un accord d'intérêt pour un dispositif simple et transparent et pour les cas où il suffit aux entreprises de choisir les termes de calcul de l'intérêt cossue dans l'acte de décision unilatérale.

Les parties signataires soulignent également que cet accord pourra servir de base aux négociations futures indépendamment du présent accord et réitèrent à cet égard leur attachement à favoriser la négociation d'entreprise tant que de négocier son propre accord d'intérêt en ajoutant des clauses flexibles en fonction de la taille de l'entreprise et les critères de répartition pour renforcer l'accord le plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société. S'ils sont présents dans l'entreprise, la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE sera privilégiée.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les partenaires sociaux rappellent que le principe de l'intérêt est également abordé dans la convention collective préalablement à l'accord d'entreprise selon les modalités spécifiques à l'épargne collective prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail (mise en place du dispositif d'intérêt) et à la conclusion préalable de la convention collective en matière de représentation du personnel.

Le dispositif d'intérêt mis en place par le présent accord est facultatif et ne remet pas en cause les accords d'entreprise déjà conclus ayant le même objet.

La mise en place d'un dispositif d'intérêt ne pèse pas sur la politique salariale et le déroulement de carrières des salariés.

## **Annexes**

# Annexe 1 Accord type de mise en place d'un régime d'intéressement

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

## Préambule

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un dispositif d'intéressement du personnel régis par :

- ? les cotisations susvisées et par les taxes ultérieures les complétant ou les madioin;
- ? les cotisations de l'accord de branche du 16 mai 2024 qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

Le présent accord est conclu afin de donner à ce qu'il concerne une cnesnoccie au sein de la communauté d'intérêts esplanant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance cieltecf et ieundivid et d'apporter une rasecnsnacoin à l'effort collectif par la partie des gars réalisés.

Il traduit en conséquence la volonté de partager de valeur, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire.

Le mde de ceau de la pmrie gallboe d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de trouver un compromis d'améliorer sa performance. Pour ce faire, les parties ont renoncé à la modalité de calcul de la prime d'intéressement une flmruoe en fonction de la progression du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul assurant comme étant les mieux à même de mesurer l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été cohérentes pour répondre à deux objectifs :

- ? attribuer aux salariés une prime selon l'évolution du chiffre d'affaires ;
- ? être transparents sur les critères de calcul et compréhensibles par tous.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se structurer par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main » avec la condition préalable pour les employés d'être à jour de leurs obligations en matière de représentant du personnel avant la mise en place du dispositif d'adhésion par décision unilatérale.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire pour l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale définissant l'assiette des cotisations de sécurité sociale, et ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il est appliqué conjointement à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il résulte des calculs. En conséquence, les parties acceptent que les personnes ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par écrit qu'elle sait faire face aux obligations lui imposées en matière de représentation des salariés.

Cela étant exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent accord a pour objet de déterminer :

- ? la période pour laquelle il est conclu ;
- ? son champ d'application ;
- ? les modalités d'intéressement retenues ;
- ? les critères et modalités servant au calcul et à la répartition des parts de l'intéressement ;

? la période des versements ;  
? les cotisations dans lesquelles le comité social et économique et le conseil d'administration sont informés et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;  
? les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;  
? les procédures concernant pour régler les différends qui peuvent survenir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui ne figure pas prévu dans le présent accord sera réglé par les textes en vigueur relevant à l'intéressement des salariés. En cas de disposition légale novatrice, édictant des conditions de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces dispositions ne se verront pas avec l'accord et seront les dispositions plus favorables mentionnées dans l'accord et seront les dispositions légales n'ayant pas de portée.

## Article 2 - Période d'application. Durée

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an renouvelable à l'exercice suivant.

Le point de départ de cette période d'application est fixé au début de l'exercice commencé au cours duquel l'entreprise adhère au régime de participation et réservé que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6e mois dudit exercice. Les dates de début et de fin du dispositif, ainsi que la périodicité de calcul sont renseignées dans la décision unilatérale d'adhésion annexée à la présente.

La périodicité de calcul de l'intéressement est annuelle.

Pour l'application des exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, l'accord d'intéressement doit avoir été conclu avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

## Article 3 - Salariés bénéficiaires. Condition d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord de branche du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement, les bénéficiaires sont les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, qui justifient d'une ancienneté minimale de 3 mois, sauf que les périodes de repos du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelques motifs que ce soit, sont exclues pour le calcul de l'ancienneté minimale de 3 mois pour droit à intérressement.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précédent. Les périodes de repos du contrat de travail ne sont pas déduites pour le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de l'exercice concerné ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les salariés bénéficiant de l'intéressement. En cas d'embauche d'un salarié à l'issue d'un stage en formation de plus de 2 mois, la durée de ce stage est pris en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositions d'épargne salariale. Cette disposition concerne également les stages en enseignement effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les salariés d'un contrat d'apprentissage ou de formation sont bénéficiaires de l'intéressement.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif n'est limité à un seul salarié, si ce salarié a la qualité de dirigeant.

Pour l'entreprise ayant moins de 250 salariés, l'accord peut également s'appliquer au(x) :

? cehf d'entreprise, président, dteerciur général, gérant ;  
 ? cnioojnt ou pianaertre du cehf d'entreprise lié par un patce ciivil de solidarité anyat le sauttt de cjoinont collaborateur/conjoint associé ;  
 ? diraegint d'entreprise ou mdnraaaeits sucoax de l'entreprise titulaire(s) d'un ctronat de tiraavl écrit, ctaoinst à Pôle emploi/France travail, et qui exerce(nt) une focnoitn le(s) plaçant en état de saiuobnoidrtn à l'égard de l'entreprise et reaecnvt à ce terte une rémunération distincte.

Dans ce cadre, en cas de cumul d'un cotanrt de taarivl et d'un maadnt social, la prmie d'intéressement est calculée au titre du croantt de travail.

#### Article 4 - Caractéristiques de l'intéressement *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

Il est rappelé que les semoms attribuées aux salariés en aoltippaïcn du présent accord :  
 ? n'ont pas le caractère de rémunération au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sloaice ;  
 ? ne se sbueuitstnt à acuun élément de rémunération ;  
 ? n'ont pas le caractère de salaire.

Les smomes réparties au ttire de l'intéressement snot exonérées de ciastoinots de sécurité saolcie mias snot néanmoins souimess à la coritbtuion scilaoe généralisée (CSG) et à la curnbiotoitn au remobunmerest de la dette scoilae (CRDS).

Pour toute ertenripse aynat mions de 50 salariés, l'intéressement est exonéré du fraoitf social.

L'intéressement est suoims puor les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, suaf en cas d'affection des semmos à un paln d'épargne d'entreprise s'il existe.

Eu égard à son caractère par ntaure aléatoire, l'intéressement est vbaraile et puet être nul.

#### Article 5 - Calcul de l'intéressement *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

L'intéressement est calculé si le crhffie d'affaires aenunl est en psorsrgoen par rarppot à l'année précédente et en fcootnin des sulies déterminés ci-dessous.

? Sleius rneeuts :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la msase saalirlae période
De 3 % à < 4 %	1 % de la mssae silraaae période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la mssae slaaairle période
De 5 % à < 7 %	2 % de la msase sailaarlre période
À patir de 7 %	3 % de la masse silaaalre période

On eenntd par CA HT de l'établissement le CA HT hros rétrocession.

#### Article 6 - Clause de sauvegarde *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

En tuot état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne puorra pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de femutrree de l'établissement au pulibc de puls d'un mios sur une année (pandémies, sinistres, travaux?), le CA HT de l'année sera, anavt caclul du tuax de croissance, pondéré par le rtaio : nbmrœ ttaol de juros d'ouverture année précédente sur nborme total de juors d'ouverture année en cours.

#### Article 7 - Répartition entre les bénéficiaires *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

Trois oionpts de répartition snot pisloesbs :  
 ? otipon 1 : 100 % pooprinlenoltre à la durée de présence sur la période ;  
 ? otoipn 2 : 100 % pronotenpilrole à la rémunération brtue perçue sur la période ;  
 ? oipon 3 : 50 % plrrpootonleine à la durée de présence sur la période et 50 % petolnorlpiore à la rémunération butre perçue sur la période.

? Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de taivarl eiteffcf (ce qui puet prteremte une psire en cpotme différenciée entre tpems pretail et tpmcs complet) cnpnreamot les périodes légalement assimilées de pilen dorit à du taavrl ecitffef rémunérées cmome telles, siot :  
 ? les asebncs puor congés payés (au ttrie des congés légaux) ;  
 ? les congés puor événements fiauaimx prévus légalement ou cltnloevenemhionent ;  
 ? les abecness puor mdeaalis peoslnfinosrees ou acnetcids du travail, à l'exception des adticnces de tarejt ;  
 ? les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;  
 ? les heerus de délégation ;  
 ? les congés de faotormn économique, siolace et sncylaide ;  
 ? les périodes d'activité pilarree et d'activité prleitiae de lognue durée ;  
 ? le congé de duiel puor un eanfnt de mnois de 25 ans ;  
 ? les périodes de msie en qanaautirne au snes du 2° du I de l'article L. 3131-1 du cdoe du triaval ;  
 ? teouts absncees considérées comme du tpmcs de taiarvl eicftff et rémunérées dnas la loi et dnas la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

À noetr que les périodes non travaillées dnas le crdae d'un trvaial à temps ptreial thérapeutique consécutif à un acinecdt du taavrl donevit être assimilées, snas lttiaimon de durée, à des périodes de présence puor la répartition de l'intéressement.

S'agissant des bénéficiaires de crattnos en alternance, tles que les aepnpirps ou les tiiraleetus d'un ctaortn de professionnalisation, les périodes passées en dreohs de l'entreprise doivent être comptabilisées dnas luer durée de présence.

? Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il fuat enentrde le mantont du sairlae burt de la période, hros indemnités de départ, hros pimre de précarité, en recepst des dpisotiinsos légales en vueuigr et rétabli des aebcnses puor lqleeulses des règles de mtiaein snot prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les aneebccs consécutives à un aedccnit du tarvial ou à une mdaalie professionnelle, les congés de duiel puor un enafnt de mions de 25 ans, les périodes de msie en qnnuatiarae anssi que celles résultantes d'une meurse de chômage prietal dernnoot leiu à rsttcouoeiinn du sraaile toatl coorpsnnrdaet à ces périodes puor caleucl le mtnaont de l'intéressement rnanveet aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les pnrosenes mentionnées à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, lorsqu'elle est ppoltineolorre aux salariés, la répartition pnred en compte la rémunération aeunnile ou le rneevu presinofonsel imposé à l'impôt sur le rvneu au titre de l'année précédente, dnas la ltmiie d'un pnflaod égal au saliare le puls élevé versé dnas l'entreprise.

#### Article 8 - Plafonnement des droits *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

##### 8.1.?Plafonnement individuel

Conformément à l'article 9 de l'accord de bhncare du 16 mai 2024 reiatlf à l'intéressement, le mnoant des ditros spthiebusecs d'être attribués à un salarié ne peut, puor un exercice, excéder une smome égale à 75 % du palofnd anenul rteneu puor la détermination des caotnisots de sécurité sociale.

Ce plofand est calculé au protara de la durée de présence puor les salariés n'ayant travaillé dnas l'entreprise que pneandt une

ptarie de l'exercice.

## 8.2.?Plafonnement collectif

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le mtaonnt glabol des pmeirs d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser ameenlnlenut 20 % du tatol des seiaalrs btrus versés aux salariés cirpmos dnas le cmchap de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération alelunne ou le rneuveu prorseiosefnl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du traavil imposé à l'impôt sur le renveu au trite de l'année précédente versés aux pnneresos concernées.

### Article 9 - Versement de l'intéressement En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

#### 9.1.?Date de versement

La pmrie iuedlindlyie d'intéressement srea versée dès qu'elle arua pu être calculée et vérifiée dnas les cninotoids prévues par l'accord, et en tuot état de cause aavnt le pirmeer juor du cinquième mios qui siut l'arrêté des cmpetos srvaet aux calculs.

Au-delà de ctete échéance, les smoems non versées prnoordiut un intérêt de rteard égal à 1,33 fios le tuax moeyn de remndet des oailboignts des sociétés privées publié par le miitsne chargé de l'économie. Ces intérêts, à la crghae de l'entreprise, seorn versés en même tmpes que le principal. Ces intérêts ne snot pas attestisus à la CSG et la CRDS, suos réserve de l'évolution de la réglementation.

#### 9.2.?Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la pirme ilviuidldene d'intéressement porrua opetr :  
? puor un règlement ptariel ou toatl de sa pimre iudleniildve d'intéressement et les sommes reçues sreot alros ipseolbmas au trite de l'impôt sur le rvneeu des personnes phsyequis dnas la catégorie des tiamrtnees et slraeais ;  
? puor un vesenermt partiel ou toatl sur le paln d'épargne esetirnrpe ou un paln d'épargne retraite.

Chaque salarié bénéficiaire arua à faire connaître son cohix à l'aide du bitlelun d'option qui lui srea envoyé, dnas les qnizue jruos suvtuais sa réception.

À défaut de réponse dnas les délais impartis, les sommes sroet placées intégralement dnas le PEE, s'il a été mis en pclae dnas l'entreprise sur le fdnos par défaut déterminé dnas le règlement du PEE.

S'il n'existe pas de paln d'épargne d'entreprise, la pmire ivndiedluie d'intéressement srea réglée dmrncteleet au salarié.

#### 9.3.?Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à imnrofer l'ensemble du pesnoren de la msie en place de l'accord, de son connetu et de tuotes miotaniifodcs ultérieures par tuot myeon (note d'information, cipoe de l'accord, etc.) ou à défaut par vioe d'affichage.

En apcotipialn de l'article L. 3341-6 du cdoe du travail, tuot salari d'une entiesprre ppsonaort un des dfplositiss d'épargne slraaile reçoit, lros de la ccsonouin de son catnort de travail, un liervt d'épargne siaalrlae présentant les doisiptfss mis en place dnas l'entreprise.

La smome attribuée à un salarié en aoaitpiplcn de l'accord d'intéressement fiat l'objet d'une fihce dnittisce du biltelun de paie. Ctete fhice monnetnie :

? le mtonant gablol de l'intéressement ;  
? le mnaotnt moyen perçu par les bénéficiaires ;  
? le montant des dtros attribués à l'intéressé ;  
? la reetune opérée au titre de la cunrtibtoon sicaloe généralisée et de la citinruoobtn au rbsmenreemuot de la dttee sociale.

La fiche cmrpooe également, en annexe, une ntoi reaplant les règles eteessenllis de culacl et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Aevc l'accord du salarié concerné, la rmsiee de cette fiche disctite puet être effectuée par vioe électronique, dnas des cnodointis de ntuar à garnitar l'intégrité des données.

## Article 10 - Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

Lorsqu'un salarié sitbslceupe de bénéficier de l'intéressement qtitue l'entreprise aanvt que celle-ci ait été en musere de cuacler les dtros dnot il est titulaire, l'entreprise penrd ntoi de l'adresse à llaelque il purora être informé de ses diorts et lui dmeadne de l'avertir de ses chmteangnes d'adresse éventuels.

En l'absence de paln d'épargne eierpnsre et conformément à l'article D. 3313-11 du cdoe du travail, lurqsoe le salarié ne puet pas être aenittt à la dernière asrdese indiquée par lui, les seomms auellueqxs il puet prétendre snot teenus à sa distispooi par l'entreprise paendt une durée d'un an curoant à cmotper de la dtae ltmiie de vrnneseet de l'intéressement, tlele que définie à l'article L. 3314-9 du cdoe du travail.

Passé ce délai, les somems snot remseis à la Ciasse des dépôts et consignations, où l'intéressé puet les réclamer jusqu'au tmree des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

### Article 11 - Application de l'accord d'intéressement. Différends et litiges

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

#### 11.1.?Application de l'accord d'intéressement

Le comité siaocl et économique (CSE) ou, à défaut, une cmioismosn ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, cntsoiute la cosmosiim de contrôle de l'intéressement.

Il dspesoira de l'ensemble des iarinnotfoms pmettrneat de vérifier le culacl de l'intéressement et sa répartition et srea informé cuhaqe année des sloniutaims effectuées sur les modalités de clcaul et les critères de répartition de l'intéressement puor l'année complète avnat dbitutiroisin de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à cauhqe cclaul de l'intéressement. Il se vrera retmrtee tuos les dcmteouns uitles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, sioltiller totue précision. Un procès-verbal de la réunion srea établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la comisiosmn de contrôle.

Ils fnoret ensiute l'objet, de la prat de la dticieorn et de la commission, d'un rpraopt cmoumn sur le fennmctoieonnt du système et sur le manntot d'intéressement cetylolicf attribué au personnel.

Ce rroappt srea affiché aux eelmpemntas réservés à la cmtcoomnaiiun aevc le personnel.

#### 11.2.?Différends et litiges

Les différends qui pnruraieot siugrr dnas l'application du présent aorccd ou de ses antenvas snot examinés aux fnis de règlement par la drtecion et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant totue la durée du différend, l'application de l'accord se puorsuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement almabie dnas un délai de 1 mois, le différend srea souims aux jticndioirus compétentes par la prtaie la puls diligente.

## Article 12 - Dispositions finales En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

L'entreprise inquide dnas un dnemucot unilatéral d'adhésion joint le clcual de l'intéressement qu'elle a renetu pamri les oniptos proposées, après en aiavr informé le comité socail et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

### Formalités administratives

L'adhésion au présent acrcod tpye d'intéressement par deomunct unilatéral d'adhésion ou par accrod dnornea leiu dès sa srtuginae

à une simple ncoafitiiion à la driicteon départementale de l'emploi, du taival et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la dnieicgle de l'entreprise, en un eexplarime au fomart électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la poalmfetrie de téléprocédure « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour orvuir droit aux exonérations faeslics et sociales, les adccros d'intéressement qui rrinietet une période de calul allnnuee ou infra-annuelle, dnoevit se culcrone anavt le peemir juor de la deuxième moitié de la période de culcal snuivat la dtae de luer psrie d'effet.

Exemples : puor une période aneunlle de calcul, les eretepirsns dnot l'exercice coïncide aevc l'année cilvie et qui désirent mrtete en palce un régime d'intéressement pernant eefft au 1er janvier, droenvt avoir colncu un acord avnat le 1er juillet. Puor une période de cclual semestrielle, l'accord derva être clncou avant le 1er avril.

Dans tuos les cas de figure, les adcrocs dinoevt être déposés, par vioe dématérialisée, au puls trad dnas les qnziue jorus sauivnt la dtae lmtie autorisée puor luer ccuoilonsn (cf. artliecs L. 3314-4 et D. 3313-1 du cdoe du travail).

Le clucal du délai de dépôt se fiat en juors calendaires. Ce délai ccommme à coirur au lnaidemen de la dtae ltimie de csoiulncon de l'acte. Il eiprx le dienerr juor à vingt-quatre herues et, s'il ceorsronpd à un samedi, un dmcanhie ou à un juor férié, le délai srea prorogé jusqu'au pemeir juor ovlubrae suivant.

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quooclqee vemrenset pussie itreveinrr avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôlé du dépôt des arcocds d'intéressement est assuré par les servcies de la DDTES compétente.

Conformément aux diitoposnsis de l'article 8.4, le présent acrocd frea l'objet, à la diecligne de l'employeur, d'une cnoumiiatmcon à tuos les salariés de l'entreprise.

L'employeur tnettrsarma une coipe de la décision unilatérale au secrétariat de la cisioommsn paatriae ptmearnnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la banrhce pleloeirnfnsose à l'adresse sauitvne : cppniol@gmail.com.

## Article - Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

*En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

La présente décision unilatérale est pirse en vue de faire adhérer ntore eerntprsie au régime d'intéressement fataulitcf mis en palce par les pentrarieas suaciox de la bahrnce de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Ce régime est issu de l'accord de brnhace itintsanut un intérèsement dnas la banrche de l'optique-lunetterie de détail en dtae du 16 mai 2024.

L'entreprise adhère ansii au régime d'intéressement.

Entreprise

Dénomination de l'entreprise :

Adresse du siège scailo :

Établissement (s) concerné (s) :

Date de l'accord

Cette adhésion est valblae puor une durée de 1 an.

Elle cuvore l'exercice :

L'accord pdrenra effet, à ctpoemr de l'exercice ovuret le :

La dtae d'effet de la décision unilatérale de l'employeur ceonrpsord au début de la période de caucll de l'intéressement (par exemple, début de l'exercice de référence).

Pour oivurr diort aux exonérations prévues aux alirtces L. 3315-1 à L. 3315-3, la décision unilatérale de l'employeur iuntastnt l'intéressement diot avoir été cnuoce aanvt le pmerier juor de la deuxième moitié de la période de ccalul suaivnt la dtae de sa psrie d'effet.

Les ctniodios puor bénéficié du régime d'intéressement, le mdoe de culcal et de drbutiotsn de l'intéressement asnii que les modalités d'utilisation des dotris distribués snot cuex prévus au sien de la présente décision unilatérale de l'employeur.

Conformément aux acielrts L. 3312-1 et stnvias du cdoe du travail, il est institué un régime d'intéressement du psononrel régi par :

- ? les dosiitiponss susvisées et par les txetes ultérieurs les complétant ou les mifadniot ;
- ? les statpluonis de l'accord de brhnace du 16 mai 2024 qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La présente décision est cnuolce aifn de dennor à cuachn une cniccsonee aucrc de la communauté d'intérêts etixsant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le naveiu de pcremonarfe ceciloif et indudiveil et d'apporter une rncnioncsaasee à l'effort ccitloel par le pgaarte des ginas réalisés.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de silaare puor l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scaolie définissant l'assiette des coitaostins de sécurité sociale, et ne puet se stesbiuutr à acuun élément de rémunération. Il est cnpdeneat asstejtu à la CSG et à la CRDS, et, suos réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nuatre aléatoire, l'intéressement est vabrliae et puet être nul.

L'entreprise et les salariés s'engagent à aceecptr le résultat tel qu'il roersst des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à cuhqaq intéressé cmome un anavagte acquis.

L'entreprise atteste par arleiuls qu'elle sastifat aux ogbtinolas lui icnbmonat en matière de représentation des salariés.

### Bénéficiaires de l'intéressement

Le cehf d'entreprise et deriagnt de la société, prosnene physique, non salarié et son cnooijnt ou Pcas (le cas échéant) :

? ? Bénéficie de l'intéressement

? ? Ne bénéficie pas de l'intéressement

### Calcul de l'intéressement

En conformité aevc l'accord de branche, l'intéressement srea calculé cmome siut : l'intéressement est calculé si le crffihe d'affaires anenul est en psgirosoren par rppoart à l'année précédente et en fotniocn des sielus déterminés ci-dessous.

? Seluis reetnus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la msase saraiiale période
De 3 % à < 4 %	1 % de la msase sillaraae période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la mssae sliaarale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la mssae sllariaae période
À ptrair de 7 %	3 % de la masse saailrlae période

On entned par CA HT de l'établissement le CA HT hros rétrocession.

En tuot état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pruora pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de feurmete de l'établissement au pluibc de puls d'un mios sur une année (pandémies, sinistres, taraux ?), le CA HT de l'année sera, avnat cuacuall du tuax de croissance, pondéré par le raito : nmorbe taotl de jrous d'ouverture année précédente sur nbrmoe taotl de jruos d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le monntat global des pmries d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser aellmuneennt 20 % du ttoal des seliaras btrus versés aux salariés cimpros dnas le chmap de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération alenlnue ou le rneevu pnfnsoieosrl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du taival imposé à l'impôt sur le renveu au trtie de l'année précédente versés aux prnnseeos concernées.

? Modalités de répartition de l'enveloppe :  
?? 100 % pornolnotirpele à la durée de présence sur la période  
?? 100 % pninoptllroeroe à la rémunération brute perçue sur la période  
?? 50 % prntoorilneolpe à la durée de présence sur la période et 50 % pnolirpotorlene à la rémunération brute perçue sur la période

#### Dispositions failens

## Avenant rectificatif du 20 juin 2024 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII Formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; CFTC CSFV,

Article 1er - Modification de l'article 8  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2024*

L'article 8 est remplacé par les dptisinoiss sentavuis :

« Article 8  
Suspension du CDI puor la clouinoscn d'un ctnraot d'apprentissage

Le présent atlcire fiat référence aux salariés déjà en poste, qelus que soenit luer collège et luer fonction, préparant en carntot d'apprentissage un diplôme dnot la préparation est assurée par un ctnree de faioitmnr en apprentissage. En effet, le coanrtt à durée indéterminée d'un salarié peut, par aroccd etnre le salarié et l'employeur, être ssdunpeu pdenant la durée d'un caotnrt d'apprentissage clncou aevc le même employeur.

La durée de la sisepnuson du canrtot de tavrail est égale à la durée de la ftraoomin nécessaire à l'obtention du ttrie ou diplôme recherché.

Pendant la durée du ctanort d'apprentissage, la rémunération nette perçue par le salarié en CDI, calculée sur la monenyne des 12 drreiens mios précédent la siuspoesnn du contrat, srea maintenue. En complément, srea versée à l'apprenti pnneadt ctete période, une pimre mseunlele bture intitulée ? pmire rettiare complémentaire ? ou ? pmire cmoparoitnese ritertae ? égale à 1,80 % du sraalie de bsae msueenl burt en viuegr le mios précédent le psagase en aaprspgtiene en vue de csnpmeoer la bassie de la rémunération brtue padennt la période d'apprentissage.

La rémunération moennye des 12 dineerrs mios crepmond les pemris et tuot éventuel rppeal de siraale epciotxen fiate des premis eptellcnexoies et de ttoue prime, dnot le salarié, en rioasn de sa nature, coarsienvr le bénéfice pnndeat la période d'apprentissage.

Pour tuot salarié entré dnas les effiects dpieus minos de 12 mois, la rémunération mlelsnuee mnøynee srea établie sur les mios ctolpems effectués anavt le paagsse en apprentissage.

Cette présente décision fiat l'objet d'une mesrue de publicité auprès de la DDTES par dépôt sur le stie « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/> accueil.

[En cas de CSE mis en pclae dnas l'entreprise] Le comité socail et économique a été informé de la décision le :

Les salariés ont été informés de la décision le :

La présente décision est portée à la cnanicassone des salariés de l'entreprise par le biaas des msurees stuavens :  
?? Acfgiahfe de la ntoi d'information  
?? Acfgfaife de la décision unilaterale

Une cipe de la décision est tramissne à la comiisosmn prriaite pernenamte de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhancr pseifelolnsone à l'adresse snútvaie : ciponl@gmail.com.

Fait à :

Le :

Nom et prénom du stigiaarne :

Qualité :

Signature :

En cas d'absence imnaacptt la rémunération à la bsiase sur l'un des 12 mios précédent, la rémunération puor le ou les mios concernés srea rétablie sur la bsae de ce que le salarié aiwart perçu s'il aivat travaillé le mios complet.

Au tmree du cortant d'apprentissage, l'employeur ogenaisrra un eettienrn aifn de trtaier des évolutions pesbsolis au sien de l'entreprise en lein aevc l'apprentissage effectué par le salarié. Aifn de perndre en coptme l'expérience en opquutie antérieure à la période d'apprentissage, tuot salarié juifsinat d'une activité irnpummoittee en ouqitpe d'au moins 3 ans cezh le même eomepulyr et précédent immédiatement un coartnt d'apprentissage ccnlou dnas le cadre d'une sisuseponn de son CDI srea positionné, le mios sauivint l'obtention du BTS ? Opticien-lunetier ?, au nveau B de la ctsiisafalcn puor la filière santé.

La réglementation générale du crontat d'apprentissage s'applique à cttee sotiuatin particulière. »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

*En vigueur étendu en date du 20 juin 2024*

Au raegrd de la sttouiai cuinocrletrnee au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les mreuses prévues par le présent acrocd seoln que l'entreprise eploime puls ou monis de 50 salariés.

Article 3 - Date d'effet.■Dépôt.■Extension  
*En vigueur étendu en date du 20 juin 2024*

Le présent aaennvt prned effet à signature.

Le présent aenavnt est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il porrua être révisé ou dénoncé seoln les règles en vigueur.

Les piaerts seinragatis covnnnineet de dneademr au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le renrde apbcillae à l'ensemble des eneprtsreis ertnant dnas le cmahp d'application de la civoonetnn cviectole natnoliae « Optique-lunetterie de détail ».

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 20 juin 2024*

L'article 8 de l'avenant du 9 juin 2022 ptroant création d'une anexe VII à la conetnvoi coictllvee de l'optique lnutritee de détail ritaleve à la foiotrman pesslioorfennle a puor finalité d'inciter les eypolrmeus du seetcur de l'optique luitnteree de détail à ptremrtee aux salariés en pstoie de préparer, via



# **l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres**

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; FS CFDT,

Article 1er - Modification de l'article 1er  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le pieremr alinéa est remplacé par l'alinéa snuvait :

« Cet arccod a puor ojebt la msie en pclae d'un régime de prévoyance mutualisé au neivau national, à caractère collectif, otlgairboie et généralisé à l'ensemble des salariés ne reenvlat pas des aeritlcs 2.1 et 2.2 de l'accord noanital istsnrennreooofpiel rtelaif à la prévoyance des cdears du 17 nrbmeove 2017, dit ? non-cadres ?. »

Article 2 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision  
*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

## **Avenant n° 1 du 22 mai 2025 à l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 1er de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2025*

L'alinéa 1 de l'article 1er est intégralement remplacé comme suit :

« Les arecivhs de la CPNEFP snot domiciliées au 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, à ceptmor du 1er juin 2025 et lenemibrt ctionpuatils par tuot mrebme de la CPNEFP aux hueres oœalubvrs des beurax sur dmnaadee formulées 48 hereus à l'avance. »

L'alinéa 7 de l'article 1er est intégralement remplacé comme suit

## **Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 1er Champ d'application de la convention collective**

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Le présent avannet penrd eefft le 1er jenvair 2025.

Le présent avnnaet est clconu puor une durée indéterminée.

Il purora être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mserue où il s'applique à l'ensemble des etesrrneips de la bhacnre optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des spatiuolins spécifiques puor les eeeprisntrs de moins de caqinnute salariés.

Les prieats cveoninrent de deaemdri l'extension du présent aavennt simultanément à son dépôt.

## **Article - Préambule**

*En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent anveant a puor objet de mdfioier le régime de prévoyance mis en pacle par l'accord du 14 juin 2011, modifié par aennavts n° 1 du 12 srmpebete 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019, n° 6 du 8 sbptmeere 2022, n° 7 du 24 nbreomve 2022, n° 7 ritateiiccff du 11 jileult 2023, et n° 8 du 14 mras 2024.

:  
« L'adresse pasolte de la CFEPNP est fixée au 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, à cmpoter du 1er juin 2025. »

Article 2 - Durée de l'avenant. Extension. Dénonciation et révision

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2025*

Le présent anaenvt est cnlcou puor une durée indéterminée.

Il pnerd efeft à sa dtae de signature.

Il prruoa être révisé ou dénoncé sloen les règles en vigueur.

Dans la muerse où il s'applique à l'ensemble des eetpirrnses de la brcnhae oqputie lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des sionpuattils spécifiques puor les esentrperis de moins de catnquine salariés.

Les petrias cnnoevenint de ddamneer l'extension du présent anvnaet simultanément à son dépôt.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 22 mai 2025*

L'avenant n° 4 du 12 mras 2010 à l'accord du 1er décembre 1998 précise l'adresse potlase du secrétariat et des ahvirces de la CPNEFP. Celles-ci anyat été modifiées diups la siangrute de ce texte, il cvnieont de les mertte à jour.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025*

L'article 1er de la cvtoneoinn ctcylieole de l'optique leretnutie de détail intitulé « Chmap d'application » est remplacé par un arcltie ainsi rédigé :

« La présente covtioennn et ses aexnnes règlent le roprapt etnre eoyuplemrs et salariés des eisprnets dnot l'activité pliarnrcpe est le maotgne et la délivrance de produits, de scvieres et/ ou de peosnitats de santé d'optique médicale et d'optique Inituiteere de détail régis nmoentamt suos le cdoe NAF 47. 74G (anciennement 47. 78A) et/ ou dnot l'activité vsie à poreopsr des pidrouts et/ ou potarntesis de santé liés noamntmet à un trlboue sensoriel. »

Article 2 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

Les ditnoisopiss du présent anvanet annelunt et rpeemcalnt l'article 1er de la cinotonven cvoleitcle de l'optique littrueetne de détail.

Le présent aennavt est cnclou puor une durée indéterminée.

Il eentrra en vgieur le Inamieedn de la putiolbcain au Jauonrl occiffiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il porrua être modifié ou dénoncé conformément aux dtpsosiiions du cdoe du triaavl en vigueur.

Dans la musree où il s'applique à l'ensemble des ernrpesties de la brahnce optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des

## **Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 4 Négociations professionnelles de la convention collective**

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CDFT ; CGT FCS ; UNSA FCS,

Article 1er - Modification de l'article 4.F.2 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2025*

Le dernier alinéa de l'article 4. F. 2 de la cvonoinetn cectvollie de l'optique ltuitnee de détail intitulé « Fairs de reoatsuairtn » est modifié et intégralement remplacé par :

« Le mtaont de pirse en cagrhe des déjeuners et dîners est fixé sur la bsaes des frias réels dnas la limite de hiut fios le miniumm garanti. »

Article 2 - Modification de l'article 4.F.3 de la CCN  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2025*

L'avant dneerir alinéa de l'article 4. F. 3 de la cnneooitvn

satnpiiltuos spécifiques puor les eerpitnress de mions de cnnatique salariés.

Les paetris sntargeiias snot cuenovens de dedneamr snas délai l'extension du présent avnenat simultanément à son dépôt.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025*

Compte tneu des mofacniditios de la ntumolernace d'activités française (NAF), les prnetaeiars sauocix de la bhancre de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité mrtee à juor l'article 1er de la cvnotieon cltlveoce rteiave à son cmchap d'application.

cticevlole de l'optique leitrantee de détail intitulé « Faris d'hébergement » est modifié et intégralement remplacé par :

« Dnas ce cadre, la (les) nuitée (s) et le (s) pteit (s) déjeuner (s) snot pirs en cghare sur fiars réels dnas la ltmie de canntique fios le muniimm garanti. »

Article 3 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision  
*En vigueur étendu en date du 19 juin 2025*

Le présent annavt est conlcu puor une durée indéterminée.

Il penrd eefft à sa dtae de signature.

Il porura être modifié ou dénoncé conformément aux diotpissoins du cdoe du trvaial en vigueur.

Dans la mruese où il s'applique à l'ensemble des eeirrenptss de la brnchae optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des spalittuoins spécifiques puor les eepsertrnis de minos de cianquente salariés.

Les ptireas siatainergs snot cuneevos de deamnder snas délai l'extension du présent aenanvt simultanément à son dépôt.

## **Article - Préambule**

*En vigueur étendu en date du 19 juin 2025*

Afin de tiner cpotme de l'augmentation des tfaars de l'hôtelerie et de la rtoraauietsn à Paris, les pinrareeats sacoux de la bahncre de l'optique-lunetterie de détail ont souhaité rievorlesar les plfonads de romesuerenbmt des fairs d'hôtel et de restauration.



# TEXTES SALAIRES

## Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires

## Article - Accord de salaires minima applicable à partir du 1er avril 2001

Signataires	
Patrons signataires	Union des Opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.
Syndicats signataires	Confédération française des travailleurs chrétiens, fédération des employés, cadres, techniques et ateliers de maîtrise (TECTAM-CFTC), 36, rue de Lagny, 75020 Paris. Union des opticiens-France (UDO-France), 45, rue de Lancry, 75010 Paris.

*En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2001*

Grille salariale

Valeur du point : 41,40

COEF	COEFF x VP	+ COMPL	MMNIIA
100	4 140	2 961	7 101
110	4 554	2 550	7 104
115	4 765	2 346	7 111
120	4 968	2 142	7 110
125	5 175	1 938	7 113
130	5 382	1 734	7 116
135	5 382	1 530	6 912
140	4 796	1 326	6 122
145	6 003	1 122	7 125
150	6 210	1 918	7 128
155	6 417	714	7 131
160	6 624	569	7 193
165	6 831	424	7 255
170	7 038	286	7 324
175	7 245	226	7 471
180	7 452	167	7 619
185	7 659	108	7 767
190	7 866	55	7 921
195	8 073		8 073
200	8 280		8 280
205	8 487		8 487
210	8 694		8 694
215	8 901		8 901
220	9 108		9 108
225	9 315		9 315
230	9 522		9 522
235	9 729		9 729
240	9 936		9 936
250	10 350		10 350
260	10 764		10 764
270	11 178		11 178
280	11 592		11 592
290	12 006		12 006
300	12 420		12 420
320	13 248		13 248
350	14 490		14 490
400	16 560		16 560
CAP	5 points ... 207		
BEP	10 points ... 414		
BP	15 points ... 621		

BTS	15 points ... 621
CQP A	5 points ... 207
CQP B	5 points ... 207

## Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des entreprises de France (FNOF) ; Syndicat des opticiens suisse étranger (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, service et force de vente (CSFV) CTFC ; Fédération des secrétaires CFDT.

*En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006*

195	1 422
200	1 473
210	1 514
220	1 565
230	1 616
240	1 697
250	1 775
280	1 923
300	2 045
330	2 189
350	2 393
380	2 700

### Article 1<sup>er</sup>

Les organisations patronales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la baignade de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille suivante ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 259
110	1 264
115	1 269
120	1 276
130	1 285
140	1 301
150	1 305
160	1 314
170	1 324
180	1 340
190	1 381

### Article 2

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les majorations pour diplômes sont les suivantes :

(En euros)

DIPLOME	MAJORIZATION
CAP+	44
BEP+	88
BP+	131
BTS+	131
CQP A	50
CQP B	50
+ Non cubéléamus	

### Article 3

La grille de paie décrite à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective du 1er juillet du mois suivant la signature de présent accord. L'édit accorde自由 l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de cette dernière.

## Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ; Union des opticiens (UDO) ; Syndicat des opticiens suisse étranger (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des secrétaires CFDT.

### Article 1

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007*

Les organisations patronales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la baignade de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille suivante ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 282
110	1 287
115	1 292
120	1 299
130	1 309
140	1 324
150	1 328
160	1 337
170	1 348
180	1 364
190	1 406
195	1 447
200	1 499
210	1 541
220	1 593
230	1 645
240	1 728

250	1 807
280	1 957
300	2 082
330	2 228
350	2 436
380	2 749

#### Article 2

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007*

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les maoonriats puor diplômes snot les staievuns :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORIZATION
CAP*	45
BEP*	89

## Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaoailte des otcienpis de Fanrcé (FNOF) ; Sndaicyt des ointcepis suos eginnsee (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des seiercvls (CFDT).

#### Article 1er

ertne en vuigeur à cpmtoer du peiermr juor du mios siuvat la pioitcuabn de l'arrêté ministériel pnratot eetxiosnn

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2008*

Les ogniaaoirtnss pisllsreeennfos d'employeurs et les oaagrisonitis seciaydns de salariés représentatives puor la bnachre de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grlile sairlaale ci-dessous puor une bsae mesnleule de 151,67 hurees de travail.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 335
110	1 340
115	1 348
120	1 355
130	1 365
140	1 385
150	1 389
160	1 398
170	1 410
180	1 425
190	1 464
195	1 510

BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
(*) Non cumulables.	

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007*

Les otoisannrigas prnefleniosess d'employeurs et les otaoingnrias sylenadics de salariés représentatives puor la bcahrne de l'optique-lunetterie de détail s'accordent puor iitiner la négociation d'une noluleve gillre de saalreis dès le mios d'avril 2008.

#### Article 4

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007*

La grille de sraileas décrite à l'article 1er srea ablaciplpe à cmpetor du piremer juor du mios siauvnt la suggirnae de présent accord. Liedt acorcd frea l'objet d'un dépôt à la doeicrtn générale du tiraval et d'une dadmene d'extension auprès de cttee dernière.

200	1 559
210	1 610
220	1 655
230	1 699
240	1 789
250	1 869
280	2 022
300	2 155
330	2 310
350	2 520
380	2 851

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les mrtaonojas puor diplômes resntet les seiutavns :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORIZATION
CAP*	45
BEP*	89
BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51

\* Non cumulables.

#### Article 2

ertne en vgueir à coetmpr du peemir juor du mios svniaut la pabucitlon de l'arrêté ministériel ponart exstieonn

*En vigueur étendu en date du 26 juin 2008*

Le présent aoccrd frea l'objet d'un dépôt à la drtoieicn générale du tviaral et d'une deanmdé d'extension auprès de cttee dernière. Il srea abilppacle à ceompr du prmeier juor du mios saunivt la pcbuiailotn de l'arrêté ministériel protnat extension.

Signataires	
Patrons signataires	SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

**Article 1er**  
**En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011**

Les orsgoatnaiins peernfsieoslnols d'employeurs et les oatniiggsnaos sdiaeyclns de salariés représentatives puor la brcahne de l'optique-lunetterie de détail cevonnient de spemurpir les cnefoefitcs 100 et 120 de la gllrie de classification. Ainsi, à cmpetor de la dtae d'entrée en veguir du présent accord, le niveau d'entrée dnas la gïrlle de csiiftsaacon se suite désormais au cfoifieenct 110. Par conséquent, les salariés classés antérieurement à la dtae d'entrée en vgueir du présent arccod au coficenfit 100 bénéficient d'une raatioicfquieln au ceonceiffit 110.

Les salariés classés antérieurement à la dtae d'entrée en vuieugr du présent acord au cfoieiecnft 120 bénéficient d'une riqtiaacueiolfn au ccifienioet 130.

**Article 2**  
**En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011**

Les oitoanrganis ploefnsesleronis d'employeurs et les ooaiintrsgas syedanilcs de salariés représentatives puor la bhracne de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gllire siaalrae ci-dessous puor une bsae de 151,67 hereus de taarivl mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 400
115	1 410
130	1 420
140	1 427
150	1 431
160	1 440
170	1 452
180	1 468
190	1 508
195	1 555
200	1 606
210	1 658
220	1 705

## **Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012**

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

**Article 1er**

Cet acrcod srea aapbillcpe à cpomter du peiemrr juor du mios ciivil sunavit la ptlucibogan au Jrruaol oceffil de l'arrêté ministériel ptaornt eotexinsn de celui-ci.

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012*

Les oiiotnsagnras pneolresnoselifs d'employeurs et les otgorsanians sndiecyas de salariés représentatives puor la bncrahe de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gllile sraaalile ci-dessous puor une bsae de 151,67 heerus de tiavral mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 428
115	1 438

230	1 750
240	1 843
250	1 925
280	2 083
300	2 240
330	2 400
350	2 600
380	2 946

**Article 3**  
**En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011**

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les matntos des mnajtoaros puor diplômes rsentet inchangés et snot les sitavuns :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP (1)	45
BEP (1)	89
BP/BTS (1)	133
CQP technique/CQP cemomrce	51

(1) Non cumulable.

**Article 4**  
**En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011**

Cet acrcod srea aiplclapbe à cpetomr du pemir juor du mios ciivil sinavut la piilctuboan au Juonral oficief de l'arrêté ministériel potrant eisnetxon de celui-ci.

Le présent acrcod est établi en snfsmmfieuat d'exemplaires puor qu'un oirngal siot notifié, conformément aux doitnsoipiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cquahe oioritgnasan représentative à l'issu du délai de strgnaue fixé du Indui 17 jeanvir 2011 au 31 jvniaer 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à cmotepr de la dtae la puls tadiive de réception nfoitant cet accord, il srea déposé, par la piarte la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une virseon sur peapir signée des pairets et une virosen sur sruoppt électronique, auprès des siervces ctuarnex du ministère du travail.

Les peatris sieariatngs snot cneueonvs de deeadmn l'extension du présent aaevnnt simultanément au dépôt de l'accord.

130	1 448
140	1 456
150	1 459
160	1 462
170	1 474
180	1 497
190	1 523
195	1 571
200	1 622
210	1 675
220	1 722
230	1 776
240	1 861
250	1 944
280	2 124
300	2 296
330	2 460
350	2 678
380	3 034

**Article 2**

Cet acrcod srea aabllpcpe à coempr du pemreir juor du mios ciivil sniut la palcutiibon au Joauarl ofcefil de l'arrêté ministériel potnrat enextoish de celui-ci.

*En vigueur étendu en date du 16 fevr. 2012*

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les mentions des majorations pour diplômes restés inchangés et non les suivantes :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	45
BEP *	89
BP *	133
BTS *	133
CQP technique / CQP commerce	51
(*) Non cumulable.	

### Article 3

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil

## Accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013*

Les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille suivante ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 440
115	1 450
130	1 460
140	1 470
150	1 471
160	1 473
170	1 486
180	1 515
190	1 535
195	1 583
200	1 635
210	1 688
220	1 735
230	1 790
240	1 876
250	1 960

## Accord du 5 mars 2015 relatif aux

sauvient la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant mention de celui-ci.

*En vigueur étendu en date du 16 fevr. 2012*

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant mention de celui-ci.

Le présent accord est établi en conformité avec les dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à charge d'agréer les représentatives à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 17 février 2012 au vendredi 2 mars 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception mentionnée dans cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties sauront alors être informées de l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

280	2 141
300	2 314
330	2 480
350	2 699
380	3 086

### Article 2

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013*

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les mentions des majorations pour diplômes suivantes :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	47
BEP *	90
Bac pro *	92
BP *	135
BTS *	135
CQP technique / CQP commerce	55
(*) Non cumulable.	

### Article 3

*En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013*

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant mention de celui-ci.

Le présent accord est établi en conformité avec les dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à charge d'agréer les représentatives à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception mentionnée dans cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties sauront alors être informées de l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

## salaires minima pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNOF,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les oagsonritnais peilneeslsnorofs d'employeurs et les ogiataosrnins sdinycleas de salariés représentatives puor la brahcne de l'optique-lunetterie de détail cneenonvnit de sremiuupr les seaarlis minima aabppiccles aux cifnctefoies 150, 170, 190, 200 et 240 de la gllie salariale.

Ainsi, à cmpeotr de la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, les salariés classés au ccneffifet 150 bénéficient du sailrae muminim albpicplae au cficnfeoeit 160 ; les salariés classés au cncoiffet 170 bénéficient du sialrae mumiim aacpllpbe au cinfocfeiet 180, les salariés classés au cneceiffiot 190 bénéficient du saalre mmminum acblapplie au cfeifenciot 195, les salariés classés au ceefcifinot 200 bénéficient du sariale minuimm aliplacpbe au cfnfoceiet 210, et les salariés classés au cecfiofeint 240 bénéficient du sariale minimum aabiplpce au ccefeiifnot 250.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les orsninaoagts peeissflornoens d'employeurs et les oraatginnios sydincles de salariés représentatives puor la bcarhne de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gillre saarliae ci-dessous puor une bsa de 151,67 heurus de tvarail mensuel.

(En euros)

Coefficient	Montant
110	1 485
115	1 555
130	1 585
140	1 645

## Accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; CFSV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Cet acrcod a puor voocain de s'appliquer à l'ensemble des enitpsreers de la bharne optique-lunetterie, siot les eetsprinres reanelvt du cdoe NAF 47-78A, en métropole cmmoe dnas les DROM-COM.

Article 2 - Grille des minima  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Les oairgnatisns prselesnoefinlos d'employeurs et les osrinoingats sylacends de salariés représentatives puor la bhncrae de l'optique lrnuteetie de détail ont adopté la gllie sliaalre ci-dessous puor une bsa de 151,67 hueers de tvarail mensuel.

Pour rappel, dupeis l'accord de 2015 :  
? les salariés classés au cfofncieiet 150 bénéficient du sailrae miimum aacilbplie au choicefieft 160 ;

160	1 650
180	1 660
195	1 715
210	1 845
220	1 920
230	1 945
250	2 150
280	2 305
300	2 560
330	2 715
350	2 970
380	3 170

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les mojianaotrs puor diplômes prévues par la cnevntooin cotielcve de l'optique letuenitre de détail snot supprimées. Elels ont été intégrées dnas les saailers mimina fixés à l'article 2 du présent accord.

Ainsi, à cmoetpr de la dtae d'entrée en veigur du présent accord, aucune mjiaaootrn puor diplôme ne srea due.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Cet arccod srea alpalipbce à cepmotr du piemrre juor du mios cvil svinaut la paiboultn au Jonaurl oeifcl de l'arrêté ministériel pnarott enisxeotn de celui-ci.

Le présent aoccrd est établi en ssmfnaeimfut d'exemplaires puor qu'un oinriagl siot notifié, conformément aux dpnsiostiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du traavil à cuqhae oirotgiasnan représentative à l'issue du délai de satnurige fixé du veerddni 6 mras 2015 au vernesdi 20 mras 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à cpomter de la dtae la puls tirdave de réception nnfoiatit cet accord, il srea déposé, par la paitre la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voseirn sur piaepr signée des ptreias et une vseiron sur spurpot électronique, auprés des seecvirs cteuanrx du ministère du travail.

Les preatis segaintais snot cnenvuoes de dnmdaeer l'extension du présent aocrcd simultanément au dépôt de l'accord.

? les salariés classés au ceicfnofeit 170 bénéficient du saalre mnmuim aipapllbce au ccnioeiffet 180 ;  
? les salariés classés au ceicenffiot 190 bénéficient du saraile mimuim apapbilcle au cfcnoifeit 195 ;  
? les salariés classés au cnocefieit 200 bénéficient du saarile mimuim acialplbe au cefinoecift 210 ;  
? les salariés classés au cieoeniffct 240 bénéficient du slaiare mumniim aipblpcale au cieoceffint 250.

Dispositions spécifiques aux ernseritpes de mnios de 50 salariés :

Au rgraed de la sioutiatn crolncrenultee au sien de la branche, indépendante de l'effectif salariés de l'entreprise, une différence de salraies mniima saeirt feuatcr de dosorstiin de concurrence. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meuesrs prévues par le présent aoccrd sloen que l'entreprise emlopie puls ou mnois de 50 salariés.

Coefficients	Montants
110	1 540,00 ?
115	1 575,00 ?
130	1 605,00 ?
140	1 675,00 ?
150	1 695,00 ?
160	1 695,00 ?
170	1 705,00 ?
180	1 705,00 ?

190	1 740,00 ?
195	1 740,00 ?
200	1 870,00 ?
210	1 870,00 ?
220	1 950,00 ?
230	1 990,00 ?
240	2 180,00 ?
250	2 180,00 ?
280	2 340,00 ?
300	2 600,00 ?
330	2 750,00 ?
350	3 020,00 ?
380	3 220,00 ?

**Article 3 - Formalités de dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020**

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, soit les entreprises ralenties du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DOM-COM.

## Accord du 17 mars 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	ROF,
Syndicats signataires	CFTC CSFV,

**Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022**

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, soit les entreprises ralenties du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DOM-COM.

**Article 2 - Grille des minima  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022**

Les ongéniosirs peuvent se référer aux employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille suivante ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Il est précisé que cette grille s'entend pour des salariés mises en versés sur une base annuelle de 12 mois. Au cas où le salaire annuel est versé sur un nombre de mois supérieur à 12, il convient, pour vérifier la bonne application du salaire mensuel minimum ci-dessous, de réévaluer le salaire annuel sur 12 mois. La même règle vaut pour le cas de la perte d'ancienneté.

**Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minimales serait facturée de moins de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord sauf que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants en euros
110	1 615 ?
115	1 630 ?
130	1 640 ?
140	1 710 ?

Le présent accord est établi en conformité avec l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 23 janvier 2020 au vendredi 7 février 2020 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception n'importe quel accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une copie sur papier signée des parties et une copie sur support électronique, auprès des services compétents du ministère du travail.

Les parties se réservent la possibilité de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

## Article - Préambule

**En vigueur étendu en date du 1 septembre 2020**

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail se sont réunis à Paris le 15 octobre 2019, et se sont accordés sur la répartition des salaires minimums de la branche.

150	1 730 ?
160	1 730 ?
170	1 740 ?
180	1 740 ?
190	1 775 ?
195	1 775 ?
200	1 910 ?
210	1 910 ?
220	1 990 ?
230	2 040 ?
240	2 235 ?
250	2 235 ?
280	2 395 ?
300	2 660 ?
330	2 815 ?
350	3 090 ?
380	3 290 ?

**Article 3 - Formalités de dépôt et demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 1 août 2022**

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie de détail, soit les entreprises ralenties du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DOM-COM.

Le présent accord est établi en conformité avec l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 17 mars 2022 au vendredi 31 mars 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception n'importe quel accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une copie sur papier signée des parties et une copie sur support électronique, auprès des services compétents du ministère du travail.

Les parties se réservent la possibilité de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

# Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet accord a puor vtiocoan de s'appliquer à l'ensemble des esnpiererts de la bcrhne oipque lnetrieute de détail, en métropole cmme dnas les DROM-COM. (1)

Au regrad de la siotitan clnoreieclurnte au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de siaerals mminia sirecter de dtoisoris de concurrence. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les mesures prévues par le présent accord soeln que l'entreprise eolmpie puls ou moins de 50 salariés.

Le présent arocc s'applique dnoc iinnmttcnseedit à tuos les salariés des eresertps raelnevt de la ceontinvo cctloveile de l'optique-lunetterie de détail, quel que siot l'effectif de leur employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdce du tcaavl qui prévoit que les covenantnois et adrcos dnot le camhp est ntiaanol snot apclalibpes aux seleus collectivités d'outre-mer stnevius : Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

(Arrêté du 11 décembre 2023 - art. 1)

## Article 2 - Minima de salaires

Par exception, les cnoolens intitulées « Mnnia 2 » n'entreront quaut à elles en vigueur qu'au juor de l'entrée en vigueur de la grlie de cfctaisloiasin en dtar du 7 avrl 2022, en leiu et pclae de la conlhoe « Moatnts 1 ».

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sialreas miimna sunavits ont été fixés sur la bsae d'une durée de tiaavr à tmepl plein, à svoair une durée muelnesle de tiavral de 151,67 heures.

Ils censornpdrot :

? d'une part, à la cscaitsafilo des empolis en vugueir au mnemot de la suigrtane de cet accord (cf. ccnfifoets 1 et mnnia 1) ;  
? d'autre part, à la csisacftoiin des empolis en apticloain de l'avenant signé le 7 avrl 2022 étendu le 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023) (cf. cnifetfoiecs 2 et mimina 2).

Pour la détermination de la rémunération à perdrne en ctpome puor la vérification du rpescet de ces mniima de branche, les perims aaynt le caractère de rnromusmeebt de frais, la pmrie de transport, la rémunération des hueres supplémentaires ou complémentaires, et le cas échéant les perims de 13e mois, de même que les semoms versées au tirté de l'intéressement et de la pipacittariion anisi que la pmire d'ancienneté visée à l'article 32 de la ciennotovn cevltolcie snot expressément excules de la rémunération à pderne en considération.

(En euros.)

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les pearireatns souaix de la bhcrae de l'optique leitnreute de détail se snot réunis à psieuulrs riserpes dipues nmeobrve 2021, et se snot accordés sur la rvtrsaoeiloian des salreais miinma de la branche.

Coefficients 1	Minima 1
110	1 830
115	1 850
130	1 850
140	1 870
150	1 900
160	1 900
170	1 900
180	1 930
190	1 950
195	1 950
200	2 000
210	2 000
220	2 150
230	2 250
240	2 315
250	2 315
280	2 455
300	2 850
330	2 850
350	3 115
380	3 400

Pour la glire de cstosicfaai signée le 7 avrl 2022 et étendue par arrêté du 30 mai 2023 (JORF 10 juin 2023)

(En euros.)

Coefficients 2	Minima 2 Non pfsnoeeolsrins de santé
1.1	1 830
1.2	1 850
1.3	1 870
1.4	1 900
1.5	1 930
1.6	1 950
2.1	2 000
2.2	2 050
2.3	2 100
2.4	2 150
3.1	2 250
3.2	2 315
3.3	2 455
3.4	2 850
3.5	3 115
3.6	3 400

(En euros.)

Coefficients 2	Minima 2 Professionnels de santé
A	1 935

Pour la glire de csatofcsaiiln en vueugir à la stgiuanre de l'accord

B	2 010
C	2 060
D	2 135
E	2 195
F	2 300
G	2 400
H	2 500
I	3 000
J	3 400
K	3 700

### Article 3 - Durée

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Cet avenir est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 4 - Entrée en vigueur

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Cet accord sera abclé à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant éexécution de celui-ci.

Par exception, les conventions intitulées « Minima 2 » n'entreront qu'au 1er janvier 2024.

Il est précisé que cette date est fixée par décret en Conseil d'Etat le 7 avril 2022, en lieu et place de la date mentionnée dans l'article 1.

Le présent accord est établi en format d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque partie représentative à l'issue du délai de signature fixé du 14 au 26 septembre 2023.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de réception définitive de cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services compétents du ministère du travail.

Les parties signent pour l'extension du présent arrêté simultanément au dépôt de l'accord.

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024*

Le présent accord a pour objet de réglementer les conditions de la vente optique-lumineuse de détail, dont critères minimaux négociés entre les parties au sein de l'association Smic, pour la période actuelle, et pour les minima de la convention prévue par l'avenant n° 8 à la convention collective signée le 7 avril 2022.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 15 octobre 1986

*En vigueur en date du 14 déc. 1986*

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eolumyeprs et tuos les salariés cpoirms dnas son cahmp d'application, à l'exclusion de cuex qui snot liés par la civetnoonn cloevcilte nnoiatlae du peenrsnol des oieagnmsrs meiultsutus du 2 février 1954 modifiée, les doisstopniis de la cointvoenn cicvolltee ninotaale de l'optique-lunetterie de détail (cinq annexes) du 2 juin 1986, à l'exclusion :

- des treems : " y cimpros les eprnestires n'ayant pas puor oeobjt uiunqe la vnete des altercis d'optique-lunetterie " faungrit à l'article 1er ;

- des terems : " de 9 mios mmxaium " fgauirnt au pmereir alinéa du paraarphge A de l'article 2 ;

- du temre : " sairntaegis " fugharit au sixième alinéa de l'article 5 ;

- de la dernière prashe du preimer alinéa de l'article 6 ;

- du mrebme de pahsre : " suaf dnas le cas où l'appartenance... " fgnurait au huitième alinéa du phagpraare B de l'article 9 ;

- des tmeers : " à crncerncuoe de 3 p. 100 de l'effectif salarié occupé dnas l'entreprise " fngiuart au onzième alinéa de l'article 10 ;

- des teerms : " au secrétariat du cisnoel de prud'hommes du département de la Siene " finuagrt à l'article 41 ;

- des tmrees : " snas que clea pusise être considéré cmome un linneemeicct " firguat au deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 3 et au deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 4.

L'article 3 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L.

## ARRETE du 21 juillet 1988

*En vigueur en date du 30 juil. 1988*

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les eermpoulys et tuos les salariés crnopis dnas le champ d'application, tel qu'il a été étendu par l'arrêté susvisé, de la coevnntion clvoelicta ntnaloiae de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les doipiissntos des aevnntas du 24 mras 1987 et du 19 airvl 1988 à la ceovoitnnn ctiolvece susvisée, à l'exclusion :

- du denirer alinéa de l'article 4 ;

- de l'expression " de l'article L. 323-19 " frnaguit au onzième

## ARRETE du 29 septembre 1988

*En vigueur en date du 11 oct. 1988*

511-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 10 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 135-7 du cdoe du travail.

L'article 19 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-8 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve de l'application des acrlits L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

Le dirneer alinéa de l'article 23 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4, troisième alinéa, du cdoe du travail.

L'article 33 est étendu suos réserve de l'application des atcierls L. 122-14 et saviunts et de l'article L. 122-41 du cdoe du travail.

Les duex prmeires alinéas de l'article 37 snot étendus suos réserve de l'application des atcirels L. 122-14 et svuatnis du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 3 et le troisième alinéa de l'article 7 de l'annexe n° 4 snot étendus suos réserve de l'application des alrceits L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du travail.

### Article 2

L'extension des eetffs et stcoinans de la ceiontvnn cielvolcte et de ses annxees susvisées est fitae à dtear de la paiboutlin du présent arrêté puor la durée retnsat à criuor et aux coinintdos prévues par latide convention.

### Article 3

Le deeictrur des rtnaleois du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea punlié au Jnoural ofciciel de la République française.

alinéa de l'article 10 et du treizième alinéa de ce même atilcre ;

- de l'expression " à cooniidtn d'en prévenir son euloempyr six mios à l'avance " fgiranut au pirmeer alinéa de l'article 22 ;  
- de ctete même eissexpron frguniat à l'article 7 de l'annexe 3 et à l'article 7 de l'annexe 4.

Le deuxième alinéa de l'article 22 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe 3 et le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe 4 snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du cdoe du travail.

Snot reenuds obligatoires, puor tuos les eymlorpues et tuos les salariés cpmirs dnas le cmhap d'application de la coevonntin clveitcoe nlatnoiae de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eurpeoymls et tuos les salariés cpormis dnas le cahmp d'application de la cooeinntvn cvlloctee nialoatne de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les dtipoossinis de l'accord du 12 décembre 1988

itenrvneu dnas le cdrae de la cnvoein clicvtloee susvisée, à l'exclusion du onzième alinéa de l'article 10.

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve de l'article L. 132-12 du cdoe du tarvial tel qu'il résulte de la loi n° 89-549 du 2 août 1989.

## ARRETE du 4 mars 1991

*En vigueur en date du 15 mars 1991*

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les euepmroyls et tuos les

salariés copimrs dnas le cahmp d'application de la coinvntion ctveicolle ntaniloae de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les distposnios de l'accord du 7 décembre 1990 ineertnvu dnas le card de la cvitonnoen cloevcite susvisée.

## ARRETE du 10 juin 1994

*En vigueur en date du 24 juin 1994*

Art. 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les emyolupres et tuos les salariés crpomis dnas le cmahp d'application de la cenovontin cvctloie noanlaie de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dotsnios de l'avenant du 10 jienavr 1994 (Salaires minima) à la cenonotivn civceltloe susvisée.

L'extension des efefs et snctonias de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pibticaouln du présent arrêté puor la durée rstanet à ciruor et aux coindtins prévues par l'avenant précité.

Art. 2

Art. 3

Le dceeuirtr des rlaeontis du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul offiiecl de la République française.

*Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btueiln ofecfil du ministère, fsalccie Cvennioots ctclvoliees n° 94-11 en dtae du 7 juin 1994, dolpnsiie à la Driciteon des Jruunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 36 F.*

travail.

Le troisième alinéa de l'article 7 est étendu suos réserve de l'application des dsoitsipnios des arclties R. 964-13 et R. 950-3 du cdoe du travail.

Aciltre 2

L'extension des eetffs et sntaincos de l'accord susvisé est faite à dater de la pblaoticuin du présent arrêté puor la durée reanstt à ciuor et aux cndotnois prévues par l'accord précité.

Airltce 3

Le dcereutir des relnoaits du taairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oefcfil de la République française.

*Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bilueltn officiel du ministère, fscluiae Cntniowones ceitclevols n° 94-51 en dtae du 28 jveanir 1995, dlibosnpie à la Dtrceiion des Juuonrax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirc de 37 F.*

NTOA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) spurpmie une euilsxocn et ajouté une réserve.

## ARRETE du 24 octobre 1995

*En vigueur en date du 4 nov. 1995*

Acritle 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les emypuroles et tuos les salariés cprimos dnas le chmap d'application de la civetenonn cillotvece ntaoanlie de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dsitpioosnis de l'accord du 28 nveormbe 1994 retalif aux priorités et aux oetcijfbs de la fiotaomrn pssinlolferonee clconu dnas le crade de la ctonvneoin cvcilltoee susvisée, à l'exclusion des dpoisnitsis :

- des deuxième, troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième alinéas de l'article 4 ;
- des mtos : " et des blnais de compétence réalisés puor des jueens bénéficiaires de ces ctrantos " fgnrauit au drineer alinéa de l'article 5 ;
- de l'article 6 ;
- du deriner alinéa de l'article 7.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu suos réserve de l'application des dnotiisisops de l'article L. 952-2 du cdoe du

# **ARRETE du 28 juin 1996**

*En vigueur en date du 29 juin 1996*

## Acrtie 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant enregistrement de l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle, concernant dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion :

- de l'article 6.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le présent arrêté est étendu sur la durée mentionnée à l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

## Altrcie 2

Le présent arrêté mentionné au présent article est éffectué à partir de sa publication, pour la durée mentionnée à l'article 2 et aux conditions prévues par ledit accord.

## Aitlrcie 3

Le directeur des ressources humaines du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

La date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 2 et aux conditions prévues par ledit accord.

## Artcile 3

Le directeur des relations sociales du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, plusieurs conventions collectives, n° 99-07 en date du 2 avril 1999, documenté à la Direction des Jeunes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à la date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 2 et aux conditions prévues par ledit accord.

## Acrtile 3

Le directeur des relations sociales du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, plusieurs conventions collectives, n° 99-07 en date du 2 avril 1999, documenté à la Direction des Jeunes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

## Atlrcie 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à la date de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 2 et aux conditions prévues par ledit accord.

## Alrcite 3

Le directeur des relations sociales du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Acrtie 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions ci-dessous portant modification du champ d'application de la convention collective susvisée.

# **ARRETE du 6 mars 2000**

*En vigueur en date du 16 mars 2000*

## Acrtie 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions ci-dessous portant modification du champ d'application de la convention collective susvisée.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blutilen oifcifel du ministère, fsccaulie Choeonntvis cvoteelicls n° 99/50 en dtae

du 14 jeavnir 2000, doinpsblie à la Dteiciron des Junruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

## ARRETE du 12 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

Airtice 1er

Snot ruedns obligatoires, puor tuos les eryupoelms et tuos les salariés cpomirs dnas le cmahp d'application de la cnoitonevn cvtlcoelie ntinlaaoe de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jniaevr 1998, les disnosiipos de l'accord du 29 mai 2000 pantrot aipdootn de la décision de la cisomasmin ptiaarire nlinaatoe de l'emploi du 25 avril 2000 culncos dnas le cdrae de la cotevonnin cloiltceve nioatalne susvisée, suos réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 jlideut 1984 modifié et des dooinipstss réglementaires revtlaeis au sraale minumim de croissance.

Alcrite 2

L'extension des eteffs et snticanos des acrcods susvisés est fitae à detar de la pocbuliaitn du présent arrêté puor la durée ranest à coriur et aux ctodionins prévues par ledtsis accords.

Alctire 3

Le durtceir des riaeintos du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaoi oifiecl de la République française.

Nota. - Le texte des arodccs susvisés a été publié au Beiutln oieiffcl du ministère, faeclcsius Cvttnnoeoins cvotllecis n° 2000/23 en dtae du 7 jielult 2000 (pour l'accord du 25 avrl 2000) et n° 2000/26 en dtae du 28 jullet 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), doilpisenbs à la Dceiotrin des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

Aitlcre 2

L'extension des eeffts et sctnnoias des acocrds susvisés est faite à detar de la ptcabulion du présent arrêté puor la durée retsan à criour et aux ctnindioos prévues par ltiseds accords.

Arltice 3

Le deieterucr des roteanils du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le txtee des accdors susvisés a été publié au Bellutin oeicfifl du ministère, fulaeccsis Cnonotenvis coetllcvls n° 2000/23 en dtae du 7 jileuit 2000 (pour l'accord du 25 airvl 2000) et n° 2000/26 en dtae du 28 jlielut 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), dpiesolbins à la Ditioercn des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et scnnotais de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la ploautcbiin du présent arrêté puor la durée rnteast à criour et aux cotnnodiis prévues par ledit accord.

Alrctie 3

Le deeicurtr des rneaiotls du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ofeficil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beiltln offiicel du ministère, fcaulscie cietnonnvois cceevlloits n° 2004/26, dinbosiple à la Dtoreiicn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

## ARRETE du 12 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

Arlicte 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eouprmyels et tuos les salariés cipomrs dnas le chmap d'application de la coonietnvn ccvlieotle nlaatione de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jivaenr 1998, les doinsiostips de l'accord du 29 mai 2000 pantrot apiotdon de la décision de la cmoosmsiin piriaatre natlanoie de l'emploi du 25 avrl 2000 cochluns dnas le cdrae de la ctinveoon coictlevle naloniate susvisée, suos réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 julielt 1984 modifié et des diiptnssoois réglementaires raevtleis au sraale muniiimm de croissance.

Aitlcre 2

L'extension des eeffts et sctnnoias des acocrds susvisés est faite à detar de la ptcabulion du présent arrêté puor la durée retsan à criour et aux ctnindioos prévues par ltiseds accords.

Arltice 3

Le deieterucr des roteanils du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oeiiffcl de la République française.

Nota. - Le txtee des accdors susvisés a été publié au Bellutin oeicfifl du ministère, fulaeccsis Cnonotenvis coetllcvls n° 2000/23 en dtae du 7 jileuit 2000 (pour l'accord du 25 airvl 2000) et n° 2000/26 en dtae du 28 jlielut 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), dpiesolbins à la Ditioercn des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et scnnotais de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la ploautcbiin du présent arrêté puor la durée rnteast à criour et aux cotnnodiis prévues par ledit accord.

Alrctie 3

Le deeicurtr des rneaiotls du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaonrl ofeficil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beiltln offiicel du ministère, fcaulscie cietnonnvois cceevlloits n° 2004/26, dinbosiple à la Dtoreiicn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

## ARRETE du 22 novembre 2004

*En vigueur en date du 11 déc. 2004*

Aircle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeuomyplrs et tuos les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la cnitenoovn ctleoicve nlatnoiae de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janievrr 1998, les dsiosopitins de l'accord du 25 mai 2004 sur les silaraes clconu dnas le card de la ctvienoonn cloleicvte susvisée, suos réserve d'une part, de l'application des dipitsosons réglementaires patnort faiixotn du saalire muimnim de csicroanse et, d'autre part, de l'application des dotsisopinis de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jivnear 2000 modifiée iaratunsnt une giatrane mluleense de rémunération.

Arltice 2

# ARRETE du 20 janvier 2006

*En vigueur en date du 31 janv. 2006*

## Atrcile 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les elrumpoies et tuos les salariés cropims dnas le chmap d'application de la ctneioovnn ccleteivloe ntilonaae de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jaeinvr 1998, les ditnssooisips de :

- l'accord du 8 décembre 2004 proratt création d'un fndos de fmcnianenet du paritarisme, cocnlu dnas le crdae de la ceonovtinn ccilvoelte naltoaine susvisée. L'article 3 (recouvrement de la contribution) est étendu suos réserve qu'en apitlpicoan des dtonspioiss de l'article L. 961-12 du cdoe du tviraal l'organisme prtaraiie coletlcuer assrue la cocetle de cette cuiobrittonn suos fmroe d'une comptabilité séparée ;

# ARRETE du 1 février 2006

*En vigueur en date du 10 févr. 2006*

## Acitlre 1er

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les euyolperms et tuos les salariés cmopris dnas le cmahp d'application de la covntnoen ceitclovel nnaoialte de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jinvear 1998, les dpositionts de l'accord du 21 avrl 2005, riaetlf à la frtomioan professionnelle, conlcu dnas le crdae de la ceotinvonn ceilotlcve nontiaale susvisée.

Au direner alinéa du cahitpre VII (Dispositions reteilavs au diort iuiddinvel à la formation), les teemrs : " ou d'une période de paisoinslfanrotosen " snot eucxls de l'extension cmome étant cenoiartrs aux diotnipsoiss de l'article L. 982-4 du cdoe du travail.

Le dreienr alinéa du caiphre VIII (Validation des acqius de l'expérience) est elcxu de l'extension comme étant crroantie aux distspinoos des aerlicts R. 964-1-2-II et R. 931-37 du cdoe du travail.

L'article 4-2 (Rémunération des bénéficiaires de carntots de professionnalisation) du cartiphe IV est étendu suos réserve de l'application des doitinposss de l'article L. 981-5 du cdoe du

# ARRETE du 17 octobre 2006

*En vigueur en date du 29 oct. 2006*

## Acltrie 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eopyrelums et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la coneinvton clivetoe nnloataiae de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jivaenr 1998, les dopnoiiistss de l'avenant du 17 nvberome 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 potanrt création d'une cisosimmon prraaiite

- l'accord du 3 juin 2005 ralietf aux saareils cocnlu dnas le cdare de la coitoenvnn clolcveie ntlnoaaie susvisée.

## Alcitre 2

L'extension des effets et sncntioas des arcodcs susvisés est ftaie à daetr de la ptialbuoin du présent arrêté puor la durée rnsaett à curior et aux cidiontions prévues par leistds accords.

## Ailcrte 3

Le decretuer des retlianos du tairavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janourl ofcfeil de la République française.

Nota. - Les texets des acrcdos susvisés ont été publiés au Beuitln offiecl du ministère, fccaisule cnootninves cielotevlcs n°s 2005/4 et 2005/31 dniibosleps à la Drocteiin des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirk utnriaie de 7,50 euros.

travail.

L'avant-dernier pgahrarpae du ctarhipe VIII (Validation des acquis de l'expérience) est étendu suos réserve de l'application des disotiionsps de l'article L. 900-1 du cdoe du travail.

Au chpritae XV (Ressources), les diostsiiionps ceoacrnnt la ctibootonurn des eeepirtsrsns occaunpt dix salariés et puls snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du cdoe du tavairl dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

## Alrtcie 2

L'extension des effets et sicaotnns de l'accord susvisé est fatae à dtaer de la poclabtiin du présent arrêté puor la durée rtensat à curior et aux ctnioions prévues par lidet accord.

## Atilcre 3

Le dutreeicr des rieoltnas du tiaavr est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruoal oififcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulletin ofcief du ministère, flcscauie cntinnoevos coclvleiets n° 2005/26, dpoislibne à la Dticieorn des Juaonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirk de 7,50 euros.

nnoialte de l'emploi et de la fortmaoin professionnelle, cconlu dnas le crade de la cnitnoveon cotclelve naanltoie susvisée, à l'exclusion du mot " qqlnnnuieuae " fnigruat au dienerr tiret du peeirmr alinéa de l'article 5 cmmoe étant conrrtiae aux dsnoiptisois de l'article L. 934-2 du cdoe du travail.

## Atrcile 2

L'extension des effets et scnniatos de l'avenant susvisé est fitae à dtear de la piabcluotin du présent arrêté puor la durée resant à

couir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

## ARRÈTE du 20 octobre 2006

*En vigueur en date du 1 nov. 2006*

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 juillet 1998, les dispositions de l'accord du 16 février 2006 mentionné ci-dessous :

#### Article 2

## ARRÈTE du 4 janvier 2007

*En vigueur en date du 13 janv. 2007*

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 juillet 1998, les dispositions de l'accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires dans le cadre de la convention collective nationale susmentionnée.

#### Article 2

## ARRÈTE du 9 février 2007

*En vigueur en date du 20 févr. 2007*

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant du 8 décembre 2005 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le financement du partenariat, mentionné l'article 3, concernant dans le cadre de la convention collective nationale susmentionnée ;

- l'avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le financement du partenariat, mentionné l'article 5, concernant dans le cadre de la convention collective nationale susmentionnée.

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2006/2, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sonnances de l'avenant susmentionné est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2006/15, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et sonnances de l'accord susmentionné est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susmentionné a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2006/44, disponible à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

susmentionnée.

#### Article 2

L'extension des effets et sonnances des avenants susmentionnés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article et aux conditions prévues par ledits avenants.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susmentionnés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule concernant les collectivités n° 2006/8 et n° 2006/15, disponibles à la Direction des Juridictions officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

# **TEXTES PARUS AU JORF**

## **Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0080 du 4 avril 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0130 du 29 mai 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2019 à

l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0191 du 5 août 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0279 du 18 novembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de**

**détail (n° 1431)**

**JORF n°0281 du 20 novembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0311 du 24 décembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 relatif à la transformartion du CQP « Opti-vision » en Titre « Opticien Spécialisé » à l'accord du 26 mai 2016, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le premier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend

effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant du 16 juin 2020 modifiant l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et l'accord du 1er décembre 1998 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0036 du 11 février 2021

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les certifications suivantes du nouvel article 5-3 tel qu'il résulte de l'article 2 de l'avenant sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Titre Assistant(e) technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP21703) ;
- Titre Responsable en Réfraction en Equipement Optique (RREO) (niveau 6, code RNCP6963) ;
- Licence Professionnelle -Santé spécialité Métiers de l'optique (niveau 6, code RNCP6106) ;
- Licence Professionnelle mention Santé, spécialité Optique et Lunetterie (niveau 6, code RNCP23217) ;
- Licence Professionnelle Optométrie et Basse Vision (niveau 6, code RNCP20313).

Les termes « et de restauration » du nouvel article 5.5 tel qu'il résulte de l'article 2 de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0132 du 9 juin 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de :

- l'avenant du 13 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'article 16 est étendu sous réserve du respect des principes jurisprudentiels établi par la Cour de cassation concernant le changement du lieu de travail.

L'article 37 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.

Le second alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 modifié et L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.

- l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.

- l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 23 janvier 2020 relatif au diplôme « Opticien spécialisé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/42, 2020/48 et 2021/07, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 9 août 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0187 du 13 août 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord

du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme,  
conclu dans le cadre de la convention collective nationale  
susvisée.  
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de  
l'article L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend  
effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la  
durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République  
française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin  
officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°  
2021/30, disponible sur le site  
[www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).