

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/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 26/09/2025

Optique-lunetterie de détail

Vous 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'accord relatif 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	

septembre 2013	67
Accord du 5 décembre 2013 portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations	67
Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	67
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	68
Avenant n° 3 du 31 mars 2016 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	68
Accord du 26 mai 2016 relatif à la validation CPNE-FP et à la création d'un CQP « Opti-vision »	69
Avenant n° 2 du 29 septembre 2016 relatif à l'habilitation des organismes de formation	70
Avenant n° 4 du 7 décembre 2017 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	73
Accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	74
Adhésion par lettre du 14 novembre 2018 du ROF à la CPPNI	76
Accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée	77
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)	78
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	79
Accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap	80
Avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme	84
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)	85
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	85
Avenant n° 7 du 24 novembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	87
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 »	88
Avenant rectificatif n° 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	89
Avenant du 14 septembre 2023 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »	90
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)	90
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)	91
Avenant n° 8 du 14 mars 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres	91
Accord du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement	93
Avenant rectificatif du 20 juin 2024 à l'avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »	100
Accord du 26 septembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire	101
Avenant n° 9 du 26 septembre 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres	102
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	102
Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 1er « Champ d'application » de la convention collective	102
Avenant du 19 juin 2025 relatif à la modification de l'article 4 « Négociations professionnelles » de la convention collective	103
Textes Salaires	105
Accord du 23 mars 2001 relatif aux salaires	105
Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires	106
Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima	106
Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima	107
Accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima et aux classifications	107
Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	108
Accord du 18 avril 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2013	109
Accord du 5 mars 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015	109

Accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima	110
Accord du 17 mars 2022 relatif aux salaires minima	111
Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima	112
Textes Extensions	115
ARRETE du 15 octobre 1986	115
ARRETE du 21 juillet 1988	115
ARRETE du 29 septembre 1988	115
ARRETE du 3 octobre 1989	116
ARRETE du 4 mars 1991	116
ARRETE du 10 juin 1994	116
ARRETE du 24 octobre 1995	116
ARRETE du 28 juin 1996	117
ARRETE du 9 avril 1999	117
ARRETE du 21 mai 1999	117
ARRETE du 6 mars 2000	117
ARRETE du 12 octobre 2000	118
ARRETE du 12 octobre 2000	118
ARRETE du 22 novembre 2004	118
ARRETE du 20 janvier 2006	119
ARRETE du 1 février 2006	119
ARRETE du 17 octobre 2006	119
ARRETE du 20 octobre 2006	120
ARRETE du 4 janvier 2007	120
ARRETE du 9 février 2007	120
Textes parus au JORF	121
Arrêté du 27 mars 2019	121
Arrêté du 20 mai 2020	121
Arrêté du 27 juillet 2020	121
Arrêté du 6 novembre 2020	122
Arrêté du 6 novembre 2020	122
Arrêté du 18 décembre 2020	122
Arrêté du 22 janvier 2021	123
Arrêté du 5 février 2021	123
Arrêté du 21 mai 2021	124
Arrêté du 9 août 2021	124
Arrêté du 4 février 2022	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 les textes existants en simplifiant ou en modernisant les dispositions obsolètes 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 aisée, 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 substituent ainsi de plein droit, à compter de leur entrée en vigueur, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 du code du travail, aux dispositions générales de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ainsi qu'aux dispositions de ses annexes III et IV, telles qu'elles existaient 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-lumière de détail demeurent inchangées, de même que l'ensemble des articles de la branche non intégrés à la convention collective de l'optique-lumière 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 conclusion conformément aux articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail et sera mis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Il est 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 leinert de détail réglementées suivi le code NAF 47.78A et/ou pour l'activité visée à propos des pratiques et/ou pratiques de santé liées 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 l'intermédiaire avec accusé de réception aux autres parties signataires 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 accompagner 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 de salariés 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 sont 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 suivant la révision 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-lumière 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 bhnrace 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 raprpot est remis par la ptiare pnaorate 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 teanntt 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 oeijtcbs et les moynes de la foomairtn psoiflnsnorelee 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 pseirnrflelsooe 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 iennsrpeietrres ou plans d'épargne puor la ratithee colcfleis isenepittenrrers tnat qu'il n'existe aucun aoccrd 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 ptiipecar aux négociations dnevoit ifroenmr luers eroelpmyus reetispfc dês réception de l'invitation à une réunion.

Le tpems passé par les délégués salariés des eieetrnsprs de la bnrhace à des réunions décidées pnaatearemriit 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 tmeeps 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 asii que les cosiointants 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 pratraie nitanaol sur la bsa d'un mtonant forfataire.

D. Hreeus de délégation à la CPNE-FP

Les représentants teuiliars et suppléants des salariés de la ppoiesrsfn siégeant en comosnsimis prieas bénéficient d'un crédit de 8 hreeus mensuelles, par mandat, cabulleums dnas la ltiime de 88 heeurs anullenies par mandat.

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

Le tmeeps 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 cieniosls d'administration par an et par mandaté.

E. Moyens

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

F. Cdniotoins et lmteiis de rbonemsmueert des fairs liés au paritarisme

Les fairs 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 cahre est décidée par la cmsioismn pairitare afférente (ex : jruy penorsosfiel des ccateitfrs de quialtaocin professionnelle) sernot remboursés sur la bsa des faris réels eevfecftnmiet engagés, plafonnés aux ltimies rieeectnmpvst 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 cssmominis prreatiias en cgrahe de luer bonne exécution.

1. Fairs de déplacement

Pour les tetajrs inférieurs à 500 km aller, le reembreouemst 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 pirncipial de l'intéressé et le leiu de la réunion.

Si le dmlociie ppncirial est éloigné de puls de 500 km du leiu de la réunion, le vogaye par avion puet se stuitetur 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 psoelnlrene le ruseemrnbmot srea effectué dnas la limtie de 200 km alelr et retour, sur la bsa mialamxe du tarif du barème facsil kilométrique csnrrnapodeot à un véhicule de 7 CV, suos cdttooinin de rsemie de la ciope de la ctrae gsrte et d'une aattsoteitn sur l'honneur de l'intéressé. La liitme de 200 km alelr et rteuor est portée à 400 km alelr et rutoer puor les mbreems du jruy pnesienorfsol des ciifcrttaes de quocitfilaa professionnelle.

Frais de parnkg : frys réels plafonnés au moatnt cdnsnoraeprot à la durée nécessaire au déplacement (ou réunion) (ex : si un jstafitciuf 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 frys réels dnas la lmitie de toris fios le miuumnm garanti.

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

3. Frys 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 qaruntau 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 pisre 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 rnananesosieict 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 salari écttoene 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 salari s'emploieront à connaître les fias et à aoptepr au cas leitgiuix une stoilouen équitable.

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

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 piuitrealr 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, chuae salari é arua la faculté sur sa ddemanre 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 piceairtulr les aeritlcs 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 paitrl penvuet être mis en ?uvre dnas l'entreprise sur le fdmneeont des dospitiinoss légales des atceirls L. 3123-1 et snutvais du cdoe du travail.

B. Iifofonratmn des représentants du personnel

Dans le crade de la ctulstoaon 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 haerrois de triaval à tmeps ptearil pratiqués et le nbmroe d'heures complémentaires aipocclmes par les salariés à tmeps partiel, conformément aux diooisintspes de l'article R. 3123-2 du cdoe du travail. Le balin est communiqué aux délégus 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 qtocafiauiil du salarié ;
? les éléments de la rémunération ;
? la durée hbedrodmiae ou mnelusele du taaivrl ;
? suaf eeoxpicnts prévues par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail, la répartition de la durée du tvaairl enre les jruos de la

seinmae ou les sienmaes du mios ;
? les cas dnas llueqses une mtidafoociin éventuelle de cttee répartition puet intervenir, mnnnoyeat un préavis d'une durée mnuiimm de 7 jrous ouvrés, asnii que la nrutae de cttee modaiiticofn ;
? les modalités sloen lseqeoleuls 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 clée 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 poter 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 smeenais 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 suaf 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 tpmis pieln par la loi, la présente cootinnevn 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 tpmis 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 reeavnl de luer catégorie pllinnoensfeosre ou d'un epolmi équivalent. L'employeur porte à la csannsnciae 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 coevensr 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 tpmis 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 resecpetr les dsntpiiosis du cdoe du tvaail (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 licenciemnt.

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 ploloenisenrfse 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 ttuoe 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 aoccd apiclblpae dnas l'entreprise est tneu à la dsoitpsiion 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 potse à ruisqe frea l'objet d'une vstie d'information et de prévention réalisée par un mrmebe de l'équipe pladiiirilrpncsie 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 tvaarl 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 crtanot 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 ilniiate de 2 mios ;
- ? 3 smeaens anavt l'expiration de la période d'essai iliantie de 3 mois.

La naoctfiiition puet être fiate par tuot myoen dnnanot dtae ctierane tel que crieour recommandé aevc accusé de réception ou lttere rmsiee en mains pporres 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 salari é dvere avior accepté expressément le relvmoenueult aavnt que celui-ci ne siot mis en uvre.

En cas de rtpure de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqu é 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 vigueur 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 svtnais 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, sua 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 jteineusdeupils 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 catégories pslflnorosiee srea déterminé en tneant ctmope à la fios des caerghs de famille, en piaicertlur clées des patenrs isolés ; de la siotituan des salariés qui présentent des caractéristiques siloaecs rnatnet luer réinsertion psfeinoorlnese particulièrement difficile, nmmtanet clele des prosnnes handicapées et des salariés âgés ; des qualités penefersnioloss et de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salari é 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 qtiaoauicifn ou une nveouille glauaoitifin qu'il aruiat aqiscue suos réserve d'en avior informé l'employeur.

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

Toutefois, et conformément à l'accord notainal ioieenesrrsnpnotfl du 10 février 1969 modifié et aux dpsosntoiiis du cdoe du taviar sur le lceecnemt 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) salari é(s) de ceevsonr son/leur emplois.

En outre, en cas de lcnemiienet 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 heurus 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 sruveaonie 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 oibervasonts velaebrs ne snot pas susmoeis à la procédure prévue aux aeilctrs L. 1332-1 et svtnas du cdoe du travail. Toutes les sainctots snerot ssmioeus à la procédure prévue aux actleirs L. 1332-1 et svtnas du cdoe du traival et, en cas de leemincict disciplinaire, également aux arectls L. 1232-2 et snvautis du cdoe du travail.

Article 21 - Dérrogations à l'exécution du préavis

En cas de l'incapacité temporaire de travail grave ou lourde, un ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre peut cesser son travail, nonobstant dès qu'il est prévenu d'une autre place, avec l'accord de son employeur. De ce fait, il n'a droit, indépendamment de ses éventuelles indemnités de congé et de congés payés, qu'au salaire détarifé au temps de présence effectif dans l'entreprise.

À titre de réciprocité, les employés pourront également le départ immédiat de l'entreprise de l'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre licencié, sous réserve du paiement en temps voulu du salaire correspondant au préavis et des indemnités prévues à la présente convention. L'inexécution du préavis de l'invalidité n'a toutefois pas pour conséquence, dans cette hypothèse, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Article 22 - Modification dans la situation juridique de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Pour le cas où une entreprise fait l'objet d'une modification dans sa situation juridique, au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail, le personnel conservé par la nouvelle entreprise bénéficie de l'ancienneté qu'il avait acquise dans la première et des avantages y afférents.

La nouvelle entreprise conserve et précise, dans le contrat de travail à l'intérieur, les droits et les avantages visés par le paragraphe précédent.

Article 23 - Indemnités de licenciement
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Tout salarié licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, reçoit :

a) À partir de 8 mois d'ancienneté antérieure dans 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 récent au salarié, soit 1/4 de mois par année de service dans l'entreprise.

b) Au-delà de 10 années d'ancienneté antérieure dans 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 récent 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.

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

Les indemnités de licenciement sont fixées par l'article III et IV de la présente convention.

Article 24 - Départ ou mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail de son salarié dans le cadre d'une maladie à la retraite à tout moment à partir de l'âge de 70 ans, à condition d'en prévenir celui-ci 6 mois à l'avance et de verser des indemnités de retraite dont le montant et les modalités sont ceux prévus par la loi.

L'ouvrier ou employé prendra sa retraite de sa propre initiative avec une avance 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 du salaire mensuel brut ;
- ? plus de 15 ans : 3 mois du salaire mensuel brut ;
- ? plus de 20 ans : 4 mois du salaire mensuel brut ;
- ? plus de 28 ans : 5 mois du salaire mensuel brut, calculé selon les modalités de l'article 23.

Les indemnités prévues à l'article 23 et celles prévues au présent

article ne sont pas cumulables.

Les autorisations de fin de carrière des agents de maîtrise et des cadres font l'objet des annexes III et IV de la présente convention.

Article 25 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

La durée du travail est fixée conformément aux lois et règlements en vigueur. Les heures supplémentaires dépendent le cas à une rétribution supplémentaire selon les paramètres fixés par ces mêmes lois et règlements.

L'horaire de travail est réparti sur 5 jours, le vendredi jour de repos étant accordé au dimanche.

Article 26 - Modifications fréquentes des fonctions du salarié et période probatoire
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

L'employé, ouvrier, agent de maîtrise ou cadre, remplissant de façon fréquente ou continue les fonctions suivantes de travail dans les catégories d'emploi sera considéré comme étant affecté à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Le déclassement d'un salarié entraînant une diminution de rémunération est interdit, sauf en cas de période probatoire non fixée dans une catégorie supérieure.

Cette période probatoire est limitée à deux ans. Elle fait l'objet d'une notification à son début. À défaut d'accord pour qu'elle soit d'une durée supérieure, elle sera limitée à 3 mois.

Article 27 - Hygiène et sécurité
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les établissements sont tenus de se conformer réglementairement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à tous les dispositifs du code du travail.

Lorsqu'une telle obligation particulière est imposée pour l'exécution du contrat de travail, la fourrière et l'entretien de cette telle son est à la charge de l'employeur.

Article 28 - Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Chaque employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, on entend le salaire de base ou le salaire minimum national et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au travailleur en fonction de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés une énergie équivalente de travail professionnelle, consacrée par un titre, un diplôme ou une qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments concernant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé qu'un accord sur l'égalité hommes/femmes a été conclu dans la loi du 11 mars 2010, qui établit en particulier en son article 3.3 de l'égalité de rémunération.

Article 29 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en vigueur du contrat de travail en cours dans les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, y compris la période d'apprentissage.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, on tient compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours dans l'entreprise ou une de ses filiales, mais également le cas échéant de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise ou l'une de ses filiales, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été la faute du salarié intéressé.

Article 30 - Modification définitive de fonction du salarié
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant une modification de nature ou de classification, cette modification sera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé ayant valeur, après consultation par celui-ci, d'un avenant au contrat de travail, conformément à l'article 12 des dispositions générales de la présente convention.

L'annexe I de la présente convention fixe les conditions professionnelles. L'annexe II fixe le montant des salaires minimums mensuels pour la durée légale du travail.

Dans un délai de 2 mois suivant la prise d'effet de l'annexe I à la présente convention, les employeurs devront informer aux employés, agents de maîtrise et cadres, la qualification professionnelle qui leur est attribuée par référence à ladite annexe.

Les difficultés d'application pourront être soumises à la commission prévue à l'article 3 des dispositions générales de la présente convention.

Article 31 - Modification de la situation personnelle du salarié
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Pour toutes modifications intervenant dans sa situation personnelle, postérieurement à son engagement et entraînant la modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :
? en faire la déclaration ;
? produire toutes pièces pourraient sa nouvelle situation.

Article 32 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Il est attribué aux salariés non-cadres une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté définie à l'article 29 de la présente convention collective.

Cette prime est calculée sur les rémunérations minimales de l'annexe II à la présente convention et prend en compte l'heure de travail, ce minimum étant augmenté le cas échéant des majorations pour heures supplémentaires.

Les taux de la prime d'ancienneté sont les suivants :
? 3 % à partir de 3 ans d'ancienneté ;
? 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté ;
? 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté ;
? 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté ;
? 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute à la rémunération et doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Le montant de la prime d'ancienneté ne doit pas être pris en compte dans le calcul du Smic.

Article 33 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Le taux de base pour les heures supplémentaires est égal à $1/35 \times (52/12)$ de la norme mensuelle.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées et réglées que dans les conditions fixées par la réglementation en vigueur.

Congés et absences

Article 34 - Absences
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les absences doivent être justifiées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

En cas de force majeure, l'employeur devra être informé dans les plus brefs délais.

Lorsqu'une situation ou la rupture du contrat de travail sera envisagée du fait de l'absence du salarié, il sera fait au préalable des dispositions légales en la matière.

Article 35 - Congés annuels
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Le droit au congé annuel est fixé selon les dispositions légales en vigueur.

Article 36 - Obligations militaires
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les absences occasionnées par un engagement à servir dans la réserve opérationnelle sont réglées par les dispositions légales.

Article 37 - Congés exceptionnels
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit, sur justification, à des congés rémunérés de courte durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :

- ? mariage ou Pécunia du salarié ayant moins de 1 an de présence : 4 jours ;
- ? mariage ou Pécunia du salarié ayant plus de 1 an de présence : 1 semaine ;
- ? mariage ou Pécunia d'un enfant : 2 jours ;
- ? décès du conjoint, parrainé lié par un Pacs, concubin, père mère, beau-père, belle-mère, frère ou sœur : 3 jours ;
- ? décès d'un enfant : 5 jours ;
- ? décès des autres parents et descendants : 1 jour ;
- ? scolarisation d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne sont pas cumulés avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- ? absence de la convalescence d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- ? professorat de foi ou cérémonie religieuse équivalente de toute origine des enfants du salarié : 1 jour.

Sauf accord entre les parties, les jours de congés rémunérés doivent être pris au moment de l'événement en question. Ces jours de congés rémunérés sont assimilés à des jours de travail effectifs pour le calcul de l'ancienneté et des congés payés.

(1) 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.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 38 - Maladie
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie durement constatée ou d'accident ne sont pas de性质 de la rupture du contrat.

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 convention collective légale (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 15 jours au cours d'une année civile, la durée totale des périodes indemnisées ne pourra excéder au cours 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 déclarée par un certificat médical et contre-visité si il y a lieu, les salariés et employés bénéficieront lorsqu'ils sont empêchés de travailler au titre des absences maladie et éventuellement de tout autre régime d'absence ou de maladie 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 la rémunération ;
?? pendant 1 demi-mois : 75 % de la rémunération ;
?? pendant 1 demi-mois : 66 % de la rémunération ;

? après 5 ans de présence :

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

? après 8 ans de présence :

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

? après 10 ans de présence :

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

? après 20 ans de présence :

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

? après 25 ans de présence :

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

? après 31 ans de présence :

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

? après 33 ans de présence :

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

Pour les indemnités maladie 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 la totalité de la rémunération.(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 parental sont réglés selon les lois et règlements en vigueur.

Il pourra être accordé à tout salarié, sur présentation d'un certificat médical, des congés suivants pour sécheresse ou 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 et L. 1225-35-1 neant au 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 oialtrienomebgt 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 $7/[35 \times (52/12)]$ 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 ivrnnieter 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 atgenuaavss 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 cosienttura 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 cnioitdons 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 stuiu 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 ;
?? paednt les 60 jorus snuivatas : 75 % de luer rémunération ;
?? padnent les 30 jorus sinuivatas : 66 % de luer rémunération ;

? après 25 ans de présence :
?? pednnat 80 juros : 100 % de luer rémunération ;
?? penadnt les 60 juros sinutvas : 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 10 jruos suintvas : 90 % de luer rémunération ;
?? penandt les 50 jorus stavnuis : 75 % de luer rémunération ;
?? pnnedat les 30 jorus svatnus : 66 % de luer rémunération ;

? après 33 ans de présence :
?? panendt 90 juros : 100 % de luer rémunération ;
?? pnanedt 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 pratir de 8 mios d'ancienneté inrtoriempue dnas l'entreprise, une indemnité de leneeicinmct calculée sur la bsae du siaalre burt moyen des 3 deenrirs mios ou des 12 drirnees mios svianut le cclal 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 lcmeinieect calculée sur la bsae du sralaie burt moyen des 3 derrines mios ou des 12 deeirrs mios svuaint le ccalul le puls frbaavole au salari ? ce dneeffr 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 sianuvt le caclul le puls foavabre au salari ? ce denirer étant au minos égal au sraillae minumm 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 cmmeo 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 la 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 reçoit une allocation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

? six mois du salaire mensuel brut ;
? six mois et demi du salaire mensuel brut ;
? six mois et demi du salaire mensuel brut ;
? six mois et demi du salaire mensuel brut ;
? six 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 sont pas 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

non conforme à l'obligation du remplacement définitif ne pourra être faite à un cadre malade au moins une année de présence dans l'entreprise, au cours de laquelle il sera mis à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une période d'activité inférieure à six 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 6 mois : 100 % de leur rémunération ;

? après 5 ans de présence :
? pendant 6 mois : 100 % de leur rémunération ;
? pendant 6 mois : 75 % de leur rémunération ;

? après 10 ans de présence :
? pendant 6 mois : 100 % de leur rémunération ;
? pendant 6 mois : 75 % de leur rémunération ;
? pendant 6 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 six mois d'ancienneté immédiat dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des trois derniers mois ou des douze 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 dix années d'ancienneté immédiat dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des douze derniers mois ou des douze 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 cas où l'ancienneté est supérieure à 15 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté complète entre 1 et 15 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des douze derniers mois ou des douze 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 cas où l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté complète entre 1 et 20 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des douze derniers mois ou des douze 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 dix fois le salaire minimum moyen.

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de licier 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 la réduction puisse avoir effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité correspondante de licenciement déterminée au

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

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 ctnraot de tvaialr 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 setcuer de l'optique letrreuntie tnat dnas le crade de l'évolution des pfooneiss 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, nmneatot en risoan de la ftore présence teriatrlroe des eerrtipes 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 npncirie : metre à dspioisotin de ttoeus les epeersnirs de la branche, nommentat auprès du très grand nmorbe d'entreprises de minos de 11 salariés du secteur, un otuil smlpie et falcie d'utilisation puor preemtrte le poeitinesonmt des epilmos et l'évolution pnrlrnooseefsie des salariés de la bhcrae ;

? le secnod prnpiice : aresusr un repère clieocatl fondamental, poivt de l'identité ponfesoellrnise de branche. Il pemert d'identifier les cteuonns du trvaail et des métiers porpers à la bhanrce plslserfnoone 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 miuex répondre aux enxegecis d'évolution des carrières en prntetaemt de farie psoeergrsr les salariés au tavrers de la grille. Ctete méthodologie devaït également pmrrette 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 peosolisnfre srea réalisé en atoilppcain de la

loi du 5 sbtpeeme 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 aorcc 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 rrppaot etnre eremouypls et salariés des esrrinpetes 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 lntreeute 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 cpeemtor de la dtae la puls trdivae de réception nftnaiot cet avenant, il srea déposé, par la priae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voeirsn sur piepar signée des priaers et une visreon sur suroppt électronique, auprès des seicevrs chraeutx du ministère du travail.

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

À cpeemtor de la plctubaion au Jonraul oecfil de l'arrêté d'extension du présent avenant, les eeprientrss de la bhnrae 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 priaets 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 ananvt a notammnet puor ojet d'instituer en fvauer du psnerneol de la bahrne oqiupte 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 - 5.1 Structure de la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

La nveolule casitalcisiofn crptmooe 16 nevaius au total, répartis au sien de duex filières, en fitoncon du stautt : ouvrier/employé, technicien/agent de maîtrise, cardé :
? 6 nuaveix puor les elmipos d'ouvriers/employés (un suel puor la filière « psnrnefsleioos de santé ») ;
? 4 neuiavx puor les emlpis de techniciens/agents de maîtrise ;
? 6 naeviux 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 « Iittviane », « 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 pminiotonnset seoln ces trios critères en cohérence aevc les empilos repères et les critères de pagsase aux nuaiexv « aengt de maîtrise » et « cardé ».

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.

5.1.1 Définition des critères

Initiative

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

Elle puet se tudrirae en tmeres de nevaiu 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 ttuoes les opérations à réaliser puor rlipmer une tâche (instructions de mnotgae 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 pssuerco snot 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 nveaiu d'impact des décisions attachées aux activités exercées puor cuaque emploi. La responsabilité et le naveiu d'impact fnot référence aux conséquences des décisions

peisrs sur le résultat final. Elels fnot référence aux stnutoais déctes dnas la fihce de poste.

5.2.1 Définition de l'opticien

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

Pour ce faire, il mursee et détermine la meilleure acuité vsluile clpmnboesae en utnailist les pcpriines de la psquhyie de la réfraction et de la pgiyhsioloe du système visuel, et propose, mesure, réalise, adatpe 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 diisopitnss de la quatrième partie, lrie 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.

5.3.1 Évolutions poelisnleornsefs aevc un cngenehmat de statut

Afin de pmrreette la pogossiern des claaobrtureos tuot au Inog de luer vie pfinlloseneroe et de fclteiar 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, jisftniat 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 evniermonnent 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, aifn de tuot mtetre en ?uvre puor sfatisarie le mliueelr coihx des produits, des svercies dnas le but de stiiasarfe 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 prnaticat 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
----------------	---

5.4.?Définition du devenir niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)

Font partie du devenir niveau de la classification, les cadres supérieurs et cadres dirigeants répondant aux définitions suivantes :

Le cadre supérieur est une personne qui bénéficie d'une grande indépendance et d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Ses responsabilités incluent une fonction de chef de l'entreprise avec une large amplitude de résultat. Il a un rôle prépondérant d'organisation de l'entreprise. Ses responsabilités incluent une dimension de représentation de l'entreprise à son plus haut niveau. Il bénéficie d'une large autonomie dans son périmètre de fonction.

Le cadre supérieur est la personne à qui sont confiées les plus larges responsabilités sur tous les domaines de l'entreprise, avec une grande autonomie. Il dirige l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les cadres supérieurs (chef d'entreprise).

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Les personnes suivantes ont défini des emplois-repères qui couvrent les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche, et ont déterminé pour chaque un seul poste de référence dans la grille.

La grille de classification ci-dessous s'applique à la partie des emplois-repères, dans le cadre des deux filières déterminées.

Détermination de la filière d'appartenance des emplois et passe vers la filière « personnes de santé »

Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « personnes 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 la fin de la formation du diplôme, dans la filière « personnes de santé ». Le salarié devra justifier de sa formation auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la certification en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les personnes suivantes sont éligibles à la formation continue du secteur d'opticien, dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

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

Article - 6.1.1Grille de classification des postes

Filière santé ? Domaine santé								
A	Opticien diplômé 1?/?Professionnel de santé 1 Opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience professionnelle 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	

J													
K													Directeur

Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Filière clbooealutars opquie lunetterie																										
1.1	Monteur 1		Vendeur 1																							
1.2																										
1.3		Monteur 2		Vendeur 2	Monteur-vendeur débutant																					
1.4																										
1.5					Monteur-vendeur 1																					
1.6																										
2.1						Monteur-vneuedr 2																				
2.2																										
2.3																										
2.4							Directeur andoijit de magasin																			
3.1																										
3.2								Directeur de mgiisan 1																		
3.3																										
3.4									Directeur de miasgan 2																	
3.5											Directeur															
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant																									
Employé/ouvrier des foctinnois sruppot : à titre d'exemple on y trouve les peotss de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif. Cornncee asusi les aeurts roayns éventuellement présents dnas le magasin.																										
Technicien/agent de maîtrise des fotcinnos suopprt : à titre d'exemple on y turoe les petsos de cehf d'équipe logistique, gienitorasne trésorerie. Concrene aussi les auetrs roayns éventuellement présents dnas le magasin.																										
Cadre des fitcoonns srppot : à titre d'exemple, on y turove les psoets de rnosbapelse des achats, cadre commercial, rbeplsnaose scerive comptable, rssnpelaobe srivece paie.																										

6.2.?Description des emplois-repères

définis ci-après.

A.?Filière santé

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

Une tnisoaoirsptn srimiale (domaines de référence et puatieqrs avancés, dnas le cardre des dsosipfiits de frotimaon qinatlfufas ou diplômants) est à réaliser par les eipertrnses puor les aterus peoesnnislors de santé présents le cas échéant à l'effectif.

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé	O1-A		BTS ou équivalent aevc moins de duex ans d'exercice eftcfif du métier	
Agent de maîtrise	O1-B		CQP ou lcinnee ou duex ans d'exercice eeictfff du métier	
	O2-C	Autonomie complète sur les daomines liés à son expertise	Pratique régulière de duex daeionms de référence	Réfèrent sur duex daenmois de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les dionmeas liés à son expertise	Pratique régulière de duex diomneas de référence et d'une puqraite avancée	Réfèrent sur duex des doaenims de référence du métier présents sur le stie et une pqiature avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les denmoias liés à son expertise	Pratique régulière des dianmeos de référence du métier et de duex prueqtias avancées	Réfèrent sur duex des diamnoes de référence du métier présents sur le stie et duex puqairets avancées et/ou duireectr aodnjit (selon les critères définis dnas l'emploi-repère)

Cadre	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 ptuireas avancées
	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 pbcilus 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 ccoreiton 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 foncoitn du handicap.

Choix de la souitlon adaptée et nmetnamot du système grossissant.

Apprentissage à l'utilisation.

Travail puaillrpnisiildcire 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 bacnre optique-lunetterie

Cette filière intègre :

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

? mutoner ;

? vnedeur ;

? monteur-vendeur ;

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

? astidortniam générale, finance, comptabilité et gstoien ;

? achats, ltiquiugse et prcoudtion ;

? marketing, cieemmacrl et cotiaimmonmun ;

? 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, raoy 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 aneg de maîtrise et au pgsasae cdare dnas luer daminoe d'expertise.

Les cociasfnitailss ci-après ne deovint pas cttiseounr un emmeefnenrt 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 pairir des iiotcurntss données.	Tâches slpemis de mtaonge dnas un cdrae cnou et prévisible. Solutions flierons 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 ccotroiein immédiate du résultat atteint. Responsable de friunor le tvaarl 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 instructions données (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Soutenus par instructions 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 travail 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, environnement commercial, typologie des clients et fidélisation 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.	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, avec peu de cohérence, limitées dans ce qui concerne les modes opératoires. Néglige complètement ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion d'informations dans un cadre connu et prévisible. Soutenus par instructions 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 travail 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, environnement commercial, gestion 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 aomccilpr en mtetnat en ?uvre les menoys tecnuqehis dibineopsls puor réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui concerne les medos opératoires. Rned cptmoe de ses ieivtitians 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 atoapndais 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. Méthode 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 sociales et du code de la santé dans le cadre de sa mission.	Responsabilité des décisions concernant les atopiadiants pris pour influencer les résultats du site et garantir la structure dans son ensemble. Responsabilité exercée concernant 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 service 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 auctis à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations 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. Méthode d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissance des droits 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 à l'organisation de l'activité de son entité. Responsabilité des initiatives et décisions prises et du développement des compétences des collaborateurs. Responsable de la bonne application et/ou de la politique commerciale dans son service 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 en charge des décisions relatives à son magasin et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pour avoir des informations avec d'autres périphéries de l'entreprise. Le contrôle s'opère 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 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 aovr 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 soeln 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 tcneeqhuis reqisues dnas le métier. Le remeapcelnmt sur le ptsoe ne nécessite pas de qoiiacatiufln preiossfelnonle 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 taivral 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 aiuscqes siot par une faomortin itniale 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 sirmilie ou équivalent.	Responsabilité limitée aux adtpntaaois décidées par le salarié dnas le cdare d'instructions de triaval précises.
1.6		Expertise tuhcnieq 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 aneg de maîtrise: EATM des siercves attasnimidiron générale, finance, comptabilité et gseiotn ; achats, ltagusiqie et podrtcouin ; marketing, commercial, et coonuiactmmin ; systèmes d'information et digital, ruorsecses hinmaeus et formation.

Les epiomls raeelvt du collège aneg 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. Pmrai les qtioalauiunifs stbeueislcps d'être rencontrées au sien du collège aneg 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 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 service 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 connexe 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 devoirs revêtus par le poste. Parmi les qualités nécessaires à être rencontrées au sein du collège cadre figurent pour l'essentiel les postes de conseiller 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 actions 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 l'ensemble des activités différentes en vue de contribuer à la gestion du secteur 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 service 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 les professionnels des postes à la date de mise en place de la nouvelle classification.

Toute intégration d'un nouveau poste dans la grille s'effectuera 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 pour exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « carabeculaires de la bâche 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 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (professionnel de santé titulaire d'un diplôme 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 baignure 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 foiotnncs 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 mgaaasn 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 pernesnol non bénéficiaire de la rieatrtre des crdeas instituée par la cvonntoein du 14 mras 1947.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Le tuax mimiunn 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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Voir salaires.

par le salari.

Le précompte srea effectué sur les paies, en conformité des dpoonitiisss de l'article 1^{er}.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1986

Pour l'application de l'article 1^{er}, 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 adhéré 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) pour l'optique-lunetterie de détail telle que définie à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail que définit à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, soit 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^{er} 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 organisations syndicales représentatives au niveau national ;
- un collège employeur comprenant 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^{er} 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 et proportionnellement entre la chambre professionnelle 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 nationale mixte de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) se réunit 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 participent à la délibération. 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 moins 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 déposséder 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 chambre 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 pleiircutar de :

- pirpitcaer à l'étude des myeons de formation, de peineformtcent 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 jileluit 1991 modifié le 5 jileluit 1994 ;

- définir les cooindnts de msie en oeruve des différents cnottars d'alternance tles que prévus par l'accord du 3 jileluit 1991 modifié le 5 jileluit 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 reosrt psinnerofsel 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 psoslneneolfrie ;

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

II. - Eexman auennl :

La coiimsosmn eenaimrxa 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 naailnte 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 fumrretele des sceintos d'enseignement tecqinulooho et poeensnrfosil et des sctneios de ftamioorn complémentaire, en ctnoaircton aevc l'échelon régional et les coseilrenls d'enseignement tonequglihoe sur mnissios spécifiques ;

- de l'évolution des qitainlofciaius pslnorlieneosefs définies en aicopptian de l'article 20-10 de l'accord naoanitl ierfenntopisernsl du 5 jileluit 1994 ;

- des inornmotaifs 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 dinoet 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 coiissmomm srea consultée préalablement à la cuoiclson d'engagement de développement de la famiootn entre l'Etat et la prsiefosn 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 cdare 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 vrotloanat 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 emifceceant à la fmiratoon de jeenus ertrena dnas l'appréciation preeoliossnfle des intérêssés au sien de l'entreprise.

b) Les crntatos d'alternance

La preiosfossn cnrmofie son amathnectet aux cttarns d'alternance aqexuuls elle etnned ctnoineur à reorciur 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 praaeinsst dveor 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 ccifferitas de qiofltiaiacun plonlirsnsfeoe (CQP) qui aunort puor otcejibfs l'obtention de qntilaafocius professionnelles, nmmaetont puor les junees dnas le cadre des ctnotoras de qualification, les CQP anisi établis deonrvt être validés en cssmomion noilntaae mtiixe 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 eefft le leeadnmin du juor savnuit la pcbitaliou au Jraounl oicfesil de son arrêté d'extensiun.

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 tvaial 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 prmrteree luer mtaiiin 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 psflneesnlrioe 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 dossoptiinis reavielets à la ftrmooan plfslrinseoenoe snot :

- 1° Les acnotis de fraoitmon ;
- 2° Les blinas de compétences ;
- 3° Les aconits pntaremnet 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 paernaerits 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 russorrees humaines, et les arannetlts et salariés dnas la cntidoue de luer puorarcs professionnel.

Les défis snot en eefft ioptnrmtas dnas la branche. Le seceut se caractérise par un enrnenneminot en mutation, marqué par des évolutions ferots : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier proeienosfl de santé, développement pnueofrsosel continu, reroemfeennt des citnindoos du cnoart respaonblse et sadiliroe et de la ptitrecoon du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vslesnmeleitit de la population, évolution du cppeoermmets des consommateurs, design, rariearloaviostrn de l'artisanat ?), teeinoqlhougcs (sophistication des produits, nuaouvux medos de dbtisrtuoin 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 reeveolunmnlt des générations, etc.

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

- ? acienpirr les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs itmcaps sur les métiers ;
- ? aetdapr et mnemiatr 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 brias 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 foatomirn 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 rcpamee :

- ? l'article 11 de la covonneitn coclivtee ;
- ? le ptlcoore d'accord du 6 juin 1994 reiatlf à l'adhésion au FORCO ;
- ? l'accord du 28 nomrbeve 1994 reiatlf aux priorités et aux oictbjfes de la fmotoiran plreneoooinlsfse ;
- ? l'accord du 21 arvl 2005 rlaitef à l'accès des salariés à la ftioormn poillsonerne 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 pfneonrsillsoe ;
- ? 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 psfloonreisele 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 denor aux jeuens une ftaomoin générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qfciaultoian psfslnroeneoe sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité prellsiefnlnooe enregistré au répertoire naoiatnl des cotfeatciriis 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 associée :

1. Une foiraotmn dnas une ou piruslues entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusrues activités ploesesiefnorlns en rtoliaen detrcie aevc la qtacoilafiuin ojebt du corant erte l'apprenti et l'employeur ;

2.?Des egsenenetim dispensés 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

Le cotnart d'apprentissage est oervut aux jeeuns âgés de 16 ans au mions à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge peut être abaissé à 15 ans au moins, pour les jeunes qui rejoignent l'accompagnement scolaire 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 codinotin qu'il ne s'écoule pas plus d'une année entre les deux catntors :

? le crontat fiat siute à un précédent corntat et ciondut à un neaivu supérieur de diplôme ;
? il y a eu rruupte du précédent charott puor des cseaus indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou puor ipduntiate pqiuyhse 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 sit prof de haut niveau.

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

Le corant d'apprentissage peut être clcnou puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée. Dnas le deuxième cas, il débute par une « période d'apprentissage » panndet llueque il est régi par les mêmes règles que celles du contrat d'apprentissage à durée limitée. Par sitlaiicpoftmin on eomilpe ici le tmree de « cnotrat d'apprentissage » dnas les duex 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 Simc (*)	100 % du Simc (*)
2e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Simc (*)	
3e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Simc (*)	

Une première bonus fixe est ajoutée au Smic, la rémunération prévue par la réglementation. Asinsi par exemple si ce bonus réglementaire est de 55 % du Smic, la rémunération totale bonifiée est de 57 % du Smic.

Une deuxième boancitifion de cette rémunération est ajoutée dnas le cas où l'alternant est déjà tiliature du bveret de tnceiceih supérieur otecpiai lieeuntr et que la cortctfiaie préparée est un trite ou un diplôme c?ur de bcarnhe de nviae supérieur, par exmle le titre de bhrance oipctein spécialisé ou les lneceicps pfsrlelosoineons rtvileeas à l'optique lunetterie. Cette deuxième bcoatoifniin est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pouatrgceme de rémunération sleon les mêmes modalités que la première bonification.

Les apnpteirs bénéficient des diiopstsonis alcþbeipas à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en puiecrtilar de cleles raeltives à l'intéressement et à la participation.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscepel de l'article L. 6222-23
du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Article 1.5 - Obligations de l'employeur

La durée du caortnt d'apprentissage virae ertne six mios et trois ans. La durée est celle du cylce de formation, illaeque est fixée en fotioncn du tpye de possoesirn et du naiveu de qaatciliuon préparés. La durée du ctorant puet être inférieure ou supérieure à la durée de la ftirmooan puor tiner ctmposé du nevau itainil de compétences de l'apprenti. Cet aménagement fiat alors l'objet d'une cnoieotvnn tiapirrtre entre le crtene de foriatmon d'apprentis, l'employeur et l'apprenti.(1)

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur 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 procédure de cotravail initial ou de la période d'apprentissage suivant les stipulations de l'article L. 6222-11 du code du travail. En particulier, l'employeur, dont l'ouvrier ou employé l'apprenti arrivera en fin de contrat d'apprentissage dans avoir bénéficié aux épreuves du CAP, peut demander à celui-ci de suivre pendant 1 année les cours dispensés dans les heures de travail. Dans le cas de changement d'employeur, prévu au 2e alinéa de l'article précité, cet employé ou ouvrier est tenu, pour bénéficier de cet avantage, d'en informer son nouveau employeur lors de son recrutement. L'absence non motivée aux cours précités entraînera automatiquement le retrait de cet avantage. (2)

La durée du crotnat d'apprentissage est psire en ctpmoe puor le clcual de l'ancienneté et de la rémunération.

Les pantiraeres saouicx décident que, si le ctornat d'apprentissage est svui d'un corant à durée indéterminée dnas la même entreprise, aucnue période d'essai ne puet être prévue.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsept de l'article L. 6222-7-1, alinéa 3, du cdoe du travail.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) Prsahe elcxue de l'extension en ce qu'elle cvenertoint aux diuinopioss de l'article L. 6222-11 du cdoe 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, dans les conditions favorables, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat est fixé à :

déclare à l'autorité ait pris la mesure de prendre les

declare a l'autorité a l'avis de l'insécurité prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il gtairait que l'équipement de l'entreprise, les tueiqegehns utilisées, les coodtniins de travail, de santé et de sécurité, les compétences pslsooneelreinfs et pédagogiques asini que la moralité des poesnnres qui snot ranoleebpsss de la fooinatr snot de naurte à permettre une ftioarmn satisfaisante.

Outre les dnioipstios légales (6e partie, Irive II du cdoe du travail), il est ceonvnu que lros du ruecmertet d'un apprenti, celui-ci, ses prtnes ou son tuetur légal, s'il s'agit d'un mineur, senrot informés par l'employeur des codintnois légales de l'exercice de la posofseirn d'opticien leineutre détaillant, des cscoseinnaas nécessaires, des diplômes et titers exigés puor l'accès aux différents eiploms de la bacnrhe professionnelle.

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

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie normalement 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 perrne 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 eeentnndt sunoteir le faecmnennit des ctnats 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 faicnent 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 pviuumoorr 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 mlbeisior 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 pmtooroin des faiortomns tioclnqheueogs 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 cctaetionifrs poslreeelfosnnis (RNCP) ;
? une qcliofiaiatn roenucne dnas les ctsfinaociisas de la ctevoonnin cielvlctoe nataniloe de l'optique-lunetterie de détail ;
? un crfitcaet de qciloifuatian pfsloinlnoreese de la bhcrane ou interbranche.

Le ctnroat 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 ctnatons 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 bénficiaires du rnveeu de solidarité avitce (RSA), de l'allocation de solidarité spéficique (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 ctnatot de psnirsaiiteofolsaonn puet être à durée déterminée ou indéterminée.

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

? le bénficiaire 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 qtafalcouiin et prépare une quatocfiaiin supérieure ou complémentaire.

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

Cette aocitn de ptsneifilsoraniaon puet être allongée dnas duex cerads distitncts :

a) jusqu'à 36 mios puor crnaites pucilbs définis réglementairement :
? les jeuens de monis de 26 ans qui n'ont pas validé un snecod clcye 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 bénficiaires 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 anisi que les emneeigsetnns snot d'une durée crsopmie 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 cernaties catégories de bénficiaires, qui snot cuex de la dérogation à 36 mios ou de clele à 24 mios précitées asini que puor le cficiretat de qtaicioauln perlonnslsieoe octpein spcialisé.

Si cttee aitcon de psononeoassisrlfain drue au miinumm 12 mios et a été roumpe snas que le bénficiaire en siot à l'initiative, elle puet être prolongée, puor les aoitncts d'évaluation, d'accompagnement asini 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 pusroit la psrie en chagre des anotics précitées, selon des modalités ieetiunqds de financement.

Article 2.4 - Rémunération du bénficiaire du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Sous réserve de dsnosipotis réglementaires, caloneureltts ou ctiollneevnonns puls favorables, le srialae miunimm perçu par le bénficiaire peadnnt le ctnatot est fixé à :

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

Titre ou diplôme professionnel	Inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)	Égal ou supérieur au niveau 4 (bac, ex IV)
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 niveau minimalement équivalent si la situation est 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 n'est pas applicable 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 pension réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième indemnité n'est pas applicable dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur obtenu lorsqu'il entre dans la formation préparée est un titre ou un diplôme courant de la branche de niveau supérieur, par exemple le titre de technicien spécialisé ou le technicien spécialisé dans la lunetterie. Cette deuxième indemnité est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première indemnité.

Article 2.5 - Obligations de l'employeur En vigueur étendu en date du 1 juillet 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 dans le contrat, 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 intéressés à l'insertion et à la participation. (1)

(1) Article 2.5 - Obligation de 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 juillet 2023

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

Cette prise en charge couvre 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 plus tard par ce dernier d'une convention 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

répétition du contrat de travail.

Article 2.7 - Mobilité à l'étranger En vigueur étendu en date du 1 juillet 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 sous la responsabilité 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 pour réservé 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 juillet 2023

Le maître d'apprentissage se rapporte au contrat d'apprentissage. Le tuteur se rapporte dans ce contrat au contrat de formation qui à la rémission et primeur par l'alternance (« Pro-A »).

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

Il a pour mission de contribuer 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 les 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 juillet 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 ce rôle même si son statut est celui de travailleur non salarié, dès lors qu'il remplit les critères de qualification 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 pour l'obtention exigée d'un maître d'apprentissage :

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

2° Les organismes de formation d'un diplôme ou d'un titre reconnus à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti.

Sont réputées pour la fonction de compétence

plfornieoseslne exigée d'un tuteur, les pneeonsrs désignées dnas le 2^e 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 alors simultanément le faire 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 formations sont organisées dans les établissements à l'exception de ceux qui ont obtenu une certification. Ils sont gérés par l'Institut national de l'apprentissage (INA) et l'Institut national de la formation professionnelle (INFP).

? 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'Institut national de l'apprentissage (INA) « Toi en éducation » porté par plusieurs organismes de formation et d'emploi (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS2094) et peuvent réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;

? le certificat de compétences en éducation (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en apprentissage » porté par l'Assemblée des établissements français de formation et d'emploi (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS91) et peuvent réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;

? et tout autre certificat de formation au moins équivalent au certificat de compétences en éducation 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 acceptation des fonds nationaux et des durées maximales réglementaires.

Il est recommandé que le maître d'apprentissage ou le tuteur soit bénéficiaire, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une formation relative à cette fonction ; et que cette formation soit renouvelée tous les cinq ans si le maître d'apprentissage ou le tuteur le demande. Cette condition n'applique pas si le maître d'apprentissage ou le tuteur a effectivement exercé la fonction au moins 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 relevant du 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 tout autre (dite EFT) du tuteur et du maître d'apprentissage selon des critères de prise en charge définis par la branche, sauf acceptation des fonds nationaux et des durées maximales 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 peuvent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser, au-delà des contrats en alternance, plusieurs dispositifs aidant à l'insertion dans les emplois de leur organisation, ou peut mettre une main en soutien au fonctionnement de salariés externes, de dumens 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 d'un besoin de recrutement. La POE est dirigée par l'OPCO (POE) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de Pôle emploi, et civoltce (POEC) s'il 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 saufage 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 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 contrats 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 faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnalisation 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*

Il comprendsont à des périodes temporaires de main en

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 ceformos 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 coeointnvn 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 régulière crnsadnrpeoot à un psto de traavil permanent, puor firae fcae à un ainessroccemt tpmaroriee de l'activité, puor oecpucr un emopli siaineosnr ou puor rlepmearc un salarié 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 benioss 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 prsneeons 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 psto de tiraval ;
- ? mtenain de la capacité à oupcecr un emploi, au raergd naenmomt de l'évolution des emplois, des tgeocelhnos et des oisniaotrnags ;
- ? ppcaitoartiin 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 psiqhuye et mtnalee 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 :

- ? atcnios réalisées en tuot ou ptirae à distance, aevc nécessité d'une aistncssae tcheqinue et pédagogique, d'une ioomrnfaitn du bénéficiaire sur les activités à eftcfteuer à daicntse et sur luer durée moyenne, d'évaluations ;
- ? antcios de frimoaotn en souiitiatn 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 salarié puet être visé par une aitcon de froiotamn du PDC, qui relève du povuoir de diecrotn de l'employeur. Le salarié 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 ppocirrtaiain au développement de la foiratmon psnoenesfllorie continue.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences ausqceis à l'issu 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 psrnoslieoeefns de santé de Fnarce (au snes du cdoe de santé publique, cpithrae IV).

Le DPC est un dspitisoif de frtoamion réglementé, qui iompse à cauque 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 reneorcsivon 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 saicloé 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 quifacoatliin est

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

Les salariés divenot en ourte ne pas aiov rntteit un nevau de qiauoitfacln qui crrensppod au gadre de la licence. Une « Pro-A » est pbosilse queul que siot le naieu de qcaaotiluif visé par le salari, 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 cftioatcirins rsncteept 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, cfrnoenmt que le suteer se caractérise par un eievnornennmt en mutation, marqué par des évolutions fteors : réglementaires (cadre de l'exercice de la pisfoosren d'opticien-lunetier poossfineernl de santé, développement psoreeonnfil continu, rfeoeemnrct des ctoidnons du ctanrot rbaseopnsle et sliairdoe et de la poictron du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vsemieeslilnt de la population, évolution du comeoerpmtt des consommateurs, design, roievartliosan 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 ddemanre saturée, iaiicsftnntion de la connrcbreue ?).

Ces fteors mutations, iduinnast une encxiege 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 leus 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, cficreiaotin 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 drtbstoiiun ;
- ? 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 parite des activités de magone vres des aieletrs 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 dirtuisbton ;

? 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 cniotatiefrcs stviauas :

?BEP ouptqie lrttneuiee (niveau 3, cdoe RNCP9811)(1) ;

? bac pro optiuge lruntteiee (niveau 4, cdoe RNCP9295) ;

? tirta assastint tehnique en audioprothèse (niveau 4, cdoe RNCP34641) ;

?bac pro cocrmeme (niveau 4, cdoe RNCP759)(1) ;

? bac pro métiers du cmocmre 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 tchihineecn supérieur oitiepcn lineuter (niveau 5, cdoe RNCP1084), diplôme par eceecxlnle de la profession, régulièrement riems à juor en fcootin 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 oeictpn spcialisé, ccaitrfeotn de la bcnahre optique-lunetterie (niveau 6), dès son etremser eingt au RNCP(1) ;

?titre rsolaesbpne du ccremmoe en oqptue (niveau 6, cdoe RNCP28132)(1) ;

? lccneie poefnslirseone ? ouqpite pnlerlonofisese (niveau 6, cdoe RNCP30157) ;

? lccneie gsoetin des oiaqointnarss 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) ;

? erexpt 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 cnnsaaronises et de compétences peefnnsloseloris numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En efeft l'article L. 6324-3 précise que la reeoicrnvsn ou pimotroon par atrlnnecae 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 eucelxs 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 mmlaiine de la reoenvcsoin ou la poortomn par artlancene est cmosprie etrne 6 et 12 mois. Cte diopistson ne s'applique pas luosqre l'action vsie l'acquisition du sloce de ceisaosnanns et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle cnneorce les acoitns pmertentat de fiare valider les auidcs 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 salari n'est pas tneu par un cioentngt 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 penroress qui n'ont pas validé un snecod clcye de l'enseignement seidoarcne et qui ne snot pas tirtuailes d'un

diplôme de l'enseignement tnluoiqehgco ou professionnel, les pnerneoss istrictiuns dpeuis puls de 1 an sur la litse des dreundmaes d'emploi auprès de Pôle emploi, asni 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 nrtuaex 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 osainmgre 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 creconne les aitocns ptrmanteat 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 ceux :

? sot bénéficiant de la dérogation à 36 mios ;
? sot qui vsenit des cfioietntcairs 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 aocord 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 cnoniocdis 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 » penvneut 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 bénéfici de la législation de la sécurité silocae rialetve à la pcirttoeon en matière d'accidents du tvarail 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 ttuuer chargé d'accompagner cquuac 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 crntaot à durée indéterminée d'un salarié peut, par acocrd enre le salarié et l'employeur, être ssudepnu pendant 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 cneoeopmsr la bisase de la rémunération brtue pnandat la période d'apprentissage.

La rémunération mney noe des 12 dernires mios crpenmod les premis et tuot éventuel rappel de sarlaie eoptxien 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 oqiupte 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 cnnotat 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 clsfoisaisitan puor la filière santé.

La réglementation générale du conatrt 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 dpstoiiisf 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 enre 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 technique ;
- ? une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le secteur de certification et de compétences concernées sont listés (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 travail qui la poursuit 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 au travail : 500 ? 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 prévisions d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Par ailleurs, les droits réservés sur le CPF sont utilisés 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 formation, 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 n'étant pas absents pour se faire aider ou pour assurer la sécurité sociale ou accéder au travail, et ceux à temps partiel.

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

- ? l'abondement correctif de 3 000 ? dans les cas où 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 mois et d'au moins une formation au travail, et ceux qui celles

étaient nécessaires pour exercer une activité ;

? l'abondement de 3 000 ? des salariés licenciés par refus d'une formation 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

Le site officiel moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations autorisées il peut recourir, les formations possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires dont le niveau en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une autorisation 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 pour la transition professionnelle (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 de maintien 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 suivre des formations pour ancien secteur :

- ? pour ceux en CDI, 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise à l'entrée ;
- ? pour ceux en CDD, 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat 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 pour 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 de 9 mois). L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, si l'absence est de 9 mois. Il peut également avoir des conséquences préjudiciables à la production 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'employeur, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de

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 professionnel avec son employeur, consacré à ses besoins et besoins 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 a renoncé à 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 pourront recourir, sous 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 les salariés sont abordés au cours de l'entretien professionnel :

? 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 qui pourront être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de recevoir sa qualification ;

? les questions relatives aux sujets des formations, de l'information et de la formation du salarié ou de l'entreprise du salarié ;

? 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 les 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 et signer les conditions de formation 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 professionnel 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 remis 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 entretiens d'au moins cinquante salariés, lorsqu'il y a au moins six années, le salarié n'a pas bénéficié des éléments prévus et d'au moins une formation non obligatoire (cf. 5e article 5.1 du PDC), son CPF est abandonné selon les conditions réglementaires (cf. premier tiret de l'article 12.4 Administratifs 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 deux 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 recréer les moyens pour viser 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 tant que bras pour ses salariés. 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 consentement du salarié et la signature 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 fait 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 d'un 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 apearacnncgamt personnalisé.

L'opérateur accmanpgoe les prtjoes 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 prnssoefsliolne (CQP) enregistré au Répertoire natoianl des cttircoefnas prslonneofleses (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 diecrt aevc la cjiottfracein visée. Ces activités pnleoflsioesens 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 sitiouin 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 caonrtopmt une adie méthodologique à la diroetspcn de l'expérience, à la ftiolaorim du dissoer et une préparation à l'entretien aevc le jruy ou la msie en siuuotn pfnsrelsooeine ; une assaintce à l'orientation et si peietrnt à la rhrcce de fciannmenets puor la psire en crgahe d'une fmrioan 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 fiare l'objet d'un congé VAE sur le tmpes de tiraavl d'une durée de 24 heeurs ;

?évaluer des aqius de l'expérience, qui s'opère par trois baiis : le dssoer de vtaodilan constituée par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son eemovinrnnent de tiaavr anisi que les compétences mobilisées, reliés aux cneotuns des référentiels de la cricfaeitn visée ; une msie en stiauoin pesnloirseofne réelle ou reconstituée si elle est prévue par l'organisme cfcieraituetr ; 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 vtaodailn 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 prhase du 6e alinéa est étendue suos réserve du repcset 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 naomt 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 psolnselifnro 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 peosiorlenlnfse 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 faotiomn dnas le rpecest du pprncie d'égalité de traitement, en praeent les mreueess appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formaotin anyat puor ojet de prmettere 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 indirekte, 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, varié ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence 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 maaeidtnars puvent farie viaolr lures compétences, acquérir une nleluove qituoilfacan et évoluer preosileefnnenenomslt grâce à la « caoirittfecin rlvtiae aux compétences aqsiuiecs dnas l'exercice d'un maadnt de représentant du poensenrl ou d'un mdnaat sdiyancl » enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette ciratcoiitfen est constituée de 6 diaomns de compétences transférables, dénommés « cfaiaitrces de compétences pseinfooerlenlss (CCP) », alibssececs uentmariet par stoicen d'examen auprès des cernets APFA agréés. Ces CCP parentmtet de certiflier les compétences ctaondsoernneps et d'obtenir par équivalence un ou psuriuels bcols de tertis psefsrloijonens enregistrés au RNCP.

Les acintos nécessaires à l'obtention de la certification, nomtmenat celles de positionnement, d'accompagnement, de fiamrtoon et d'évaluation des compétences, custeinnott un tmpe de taviarl eciffetf et dennont leiu pnandet luer déroulement au mitiaenn par 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 ctoieaifirth en matière d'accès aux compétences et à luer reconnaissance, les penriaates saouicx de la bhrcae de l'optique lenrteiute rcneerfnot luer iclamiop dnas ce domaine, nnemtoamt en ssniasasit les différentes possibilités que luer offre la législation et la réglementation.

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

Les pienartreas scoiuax de la brhcane de l'optique Itenirteue enendnett farie connaître lures shauotis en matière de création, de révision ou de siuoespprsn de diplômes et de ttreis à finalité porleolsensifne ministériels poartnt sur les thématiques de l'optique lunetterie, anisi que sur lrues référentiels. Ils fnot puor clea etendnre lerus souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sien des oainognrsnais sedyliancs de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau interprofessionnel, siégeant dnas la cimmoosisn poelnsoirlniesfe couisinvalte ministérielle chargée de se pronoencr sur les diplômes et tretis de la profession.

Les pirartaenes saocuix fnot puor clea nenotammt apepl à l'appui tnihuece aux bnrchaes ploseenfiensors en la matière, dnot l'OPCO a puor mission.

Article 21 - Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les fonamriots par assgreipatnpe cnionuasdt à l'obtention d'un diplôme snot soimuess à un contrôle pédagogique asicoasnt les ietcneusrs ou les anetgs pulicbs habilités par les miertsnis ctafiitueecrrs et d'experts désignés par les braehcns porneoseolsefinls et les cbahemrs consulaires.

Les experts de la bnrhcae plssnofeoirnele de l'optique lreitutnee snot désignés, stiue nnmeaoitm aux dmeaneds des recutres d'académie, par la CPNE-FP puor une durée de 5 ans. Ces

etperxs ne dnvioet pas ereecxr de fotoicnn dnas un CFA ni être mrmebe d'une de leurs instances, la CPNE-FP deanvt être en mrseue de l'attester.

Le contrôle protége sur la matière 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 formation concernant.

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

Les panriaeetrs suaocx poviunreust luer puiqtirole d'offre de ctntraiifeiocs spécifiques à la bhnacre de l'optique lunetterie. Cete offre se jiistfue dès lros qu'un besion cteiociI sgaiicnfiit de cticrcoifan des compétences eixtse dnas la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière sufsaifmnmet adéquate, par une ofrfe existante.

- Les objectifs de telles formations sont les suivants :
 - ? faciliter l'intégration de nouveaux pilotes spécialisés, ainsi que les 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 compétences (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 enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relatif à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le psocuers de création ou de mactofoiiidn sgiictfvinaie d'une cteaftcoirin de la branche, suos l'égide de la CPNE-FP, puet cpernmodre notamment, suyniat les cas :

1.?Étude d'opportunité, pernmett nomnaetmt d'éclairer le besoin, les fux potentiels, l'articulation aevc les ateurs ctairfeoitincs ettxsnieas :

2.?Création ou mfcotiaoidn des référentiels d'activités, de compétences et de certification, dnot luer découpage en blocs le cas échéant ; msie au point des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation :

3.?Validation du ppcnriie et des modalités de la création ou mdticioafion par la CPNE-EP:

4.?Rédaction et siruantge par la CNPPI de l'accord de création ou de mfoaditico stvfgiacinie de la certification. Cet aorcc cmoprote au mimimum l'intitulé de la certification, l'emploi ou les activités visées, la litse des blocs et le niveau visé (si RNCP), le ou les éventuels onsiiegmars délégataires de la msie en ?uvre, l'éventuel répertoire dnas luequel deemndar 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 domaines de formation et les habiletés :

6.?Mise en ?uvre des prmeires proucras ctiefitnars s'il s'agit d'une cr?ation, et enqu?te sur le deienvr des ctainddas certifi?es

7.?Enregistrement au répertoire national des critiafnoects pfllroeeiennooss ou au répertoire spécifique (RS) par la CPNE-EP

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 cmoismon est chargée en pirectular de la poqtilue de la fmrtaooin prlfoienoelsse de la branche. Sa composition, son fonctionnement, son règlement intérieur, l'indemnisation de ses membres, ses monsins snot décrtes dnas l'annexe VI de la ceinnoovth collective.

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

Composée de représentants des emuoerplys et des salariés de la branche, la SPP de l'optique leenriutte posorpe au csnoiel d'administration de l'OPCO dnot dépend la bahrne les cniondtios de psire en chgare financières des frtoainmos priorisées par la CENPFP de la brhncae au trite de l'alternance, à trveras le crtanot d'apprentissage, le cnaotrt de professionnalisation, la rrneoviocesn ou pmrioootn par l'alternance (Pro-A), et au titre du paln de développement des compétences puor les esrpeinerts de minos de 50 salariés.

Article 25 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 25.1 - Objectifs et missions

Afin de desipsoz d'éléments otfjcebis d'anticipation, les ptaraenreis sauiocx aussnret la vleile ppovrstce sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des taravaux d'analyse, d'identifier les facutres sociaux, économiques et toluchneigeos spbetsiuelcs de friae évoluer les métiers exercés dnas la barcnhe de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences puor les métiers, les boeinss en qualification, en compétences et en formation.

Les ptreanairs soacuix ont reucors à une srtcurse peanmnetre de veille, qui dsslope des compétences puor ccivneor et mrette en ?uvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, beass de données, enquêtes, geurops de travail...).

Les tvuraax de ctete scuturritte dveonit premrette à la bchanre de définir les pucilbs et les priorités de formation, anssi que la lsite des diplômes, titres, ceiraittfcfs de qaiatfcuiolin polesfsilrneone puor l'ensemble des diioftisss 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 de l'Opcommerce.

L'Observatoire réalise des études et développe des outils pour accompagner et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications des personnes travaillant dans les réunies au sein de l'Opcommerce. Grâce à la plateforme 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 sociaux sur les métiers et la gestion des compétences des salariés. Les principaux de l'Observatoire sont notamment les « Poamaarns de bcharme », les « Repères et tendances », les « Profils 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 partenaire fassomme auprès de

l'observatoire ses attentes, au tvarres d'un chiaer des ceraghs annuel, prnaent en cpmpte les atscpes budgétaires.

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

Il rned un avis sur les résultats des taurvax et préconise les oniaireotnts ou les atocins nécessaires.

Le responsable 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 praeiantrs soacius de la bncarhe seiothunat rplpeear qlequeus ptions clés en matière d'information, de cltsinouatn et de négociation au sien des epintreress 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 eiprrenetss d'au monis 50 salariés, le comité siacol et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à fmuoerl un avis sur les oitnoaitheres stratégiques de l'entreprise, sa stiauoin économique et financière, sa potqulie sociale, asni que sur les cditonnois de taviar et l'emploi.

L'ensemble des ioniamnorfts que l'employeur met à dsooiispitn du CSE, qui sieronvrt nmemoatt dnas le cardé des cisoatlonunts récurrentes du comité, est rassemblé dnas une bsaé de données économiques, seiolcas et ermnnlveaionnetes (BDESE). Un acord d'entreprise en définit l'organisation, l'architecture, le cnoteu et les modalités de fonctionnement. À défaut d'un tel accord, ces dsonstoipis pnuevet être définies, dnas les eteesirprns de mnois de 300 salariés, par un aorcc de branche. En l'absence de tuot accord, ces doptinoissi snot définies par le cdoe du travail, sleon des modalités précisées puor les eistrrpenes de moins de 300 salariés et puor celles de 300 salariés et plus. Le cnntoeu cmprprehend dnas les duex cas, dnas la rquiubre de l'investissement social, un velot sur la formation. Il précise nmetanomt les oeiiaotnrnts en matière de formation, et le balin des acitons de l'entreprise sur l'ensemble des difptiiosss de formation, précisées dnas 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 enpeitersrs d'au mnois 300 salariés (ou les enrrtsepeis cruaiuneoatmms anayt une etrenispire ou un établissement d'au minos 150 salariés en France) et/ou dnas llqeeslus snot constituées une ou peslruius soinects silycdanes d'organisations représentatives, et dnas lesleeluqs a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur diot prrdene l'initiative d'engager périodiquement une négociation sur tiros thématiques : la rémunération et le prtagae de la vleuar ajoutée ; l'égalité pellnforsseinoe et qualité de vie au tiaravl ; la goeistn des eilpmos et des pcrarors pnelsinoroofs (GEPF) et sur la mixité des métiers (Inclue dnas la négociation EPQVT). Cnhause de ces négociations s'appuie sur chcanue des 3 cintisnuotolas du CSE. La GPEP diot s'articuler aevc la cscoolnaittun sur les orontenitias stratégiques de l'entreprise.

À défaut de la cooliusncn d'un acrcod précisant le calendrier, la périodicité, les thématiques et les modalités de ces tirs négociations, l'employeur diot eeangr tuos les ans une négociation sur les deux premières thématiques, et tuos les tirs ans une négociation sur la troisième. Ctée dernière porte, en matière de ftiraomon pfselsenolrnioe puls particulièrement, SUR:

? les gnaeds oirnrentiatos à trois ans de la frioletamn pfinsesnreooile dnas l'entreprise et les ojicebfs du paln de développement des compétences, en pcaielrtur les catégories de salariés et d'emplois aquuxuels ce dneeeirr est consacré en priorité, les compétences et qicoanifaltus à acquérir prendat la période de validité de l'accord asini que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du ctpmoe psoenrenl de foormtan:

? la msie en palce d'un disiusptof de gsoeitn prévisionnelle des eoipmils et des compétences, ainsi que les mrsuees d'accompagnement sebceistplus de lui être associées, en precuialtr en matière de formation, d'abondement du compte ponsrneel de fimoaorn ; ? 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 fntaroin pfenissenrole cinnote de lreus 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 pnteraias 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 pnteraias scuoax rleelpanpt 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 fiaemncnnet des crantots d'apprentissage et de professionnalisation, soien les nveaux de psie en cghare fixés par la branche. Farne compétences est chargée d'émettre des ritcnoammodnaes sur les nvaueux et les règles de ces pierss en charge.

L'opérateur de compétences précise les règles de pirse en charge 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 seitou aux ttuerus et maîtres d'apprentissage, etc., dnas le rpeesct des règles réglementaires et en teannt ctopme des ototnnaiers 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, oviurr la possibilité puor l'Opcommerce de fnnacier 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 eonniectpel pdnenat une durée mmxiaale de duex ans, ce fmnnieicat pnuonat excéder les frifoots de pisre en cARGE en vigueur.

En fíctoon des oiaonntretis souhaitées par la branche, le ctoensl d'administration de l'Opcommerce détermine les ctoiidnnos et les modalités de psire en chgrae de ces stuioatns et précisera nmaenomt les critères panremet de définir la notoin de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La pisre en cgrae 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 pobutlaicn au Jnoraul oiecfil de l'arrêté d'extension du présent avenant.

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 aeavnt 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 ogaansrtoin représentative à l'issu du délai de sgaurtine fixé du jedu 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 avenant, il srea déposé, par la parite la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une vsioen sur piaepr signée des peaitrs et une virsoen sur soruppt électronique, auprès des sreivces cautrnex du ministère du travail.

Les peraits stneiagairs snot cneoeenvus 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 Jemmapes, 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

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 fmitroaon 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 oiepntics 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, drtcoien 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 oipcntris (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du travail, fédération des sreviecs CDFT ; Confédération française des tluarevlirs chrétiens, fédération des sadtcyins CTFC commerce, svrcees et focre 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 dsipiootns 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 cctifeiatrs de qciaifaoiutln professionnelle, engagé un pcesurus de réflexion et de négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la ftmiroaon 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 csmmosiions pitaearirs de la branhce 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 svui des acrcods au prfot des ereepirnsts et des salariés de la bhrcnae professionnelle.

Il a dnoc été coevnnu 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^{er} de la cintvoeon ceicolvte 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 deonrr les mnyoies freiancins à la comisiomn piartirae ou mtixé prévue par l'article 4 de la coenvinton collective, à la csiimoosmn ptrriiaae nalionae de l'emploi et de la fiatoromn penoessorsnlifie créée par acrocd du 1^{er}décembre 1998, d'assumer le siuvi de l'ensemble de ces accords, ainsi qu'à ttuoie noluelve cosioimsnn prtaraiie pnemanetre qui seairt msie en palce par les ptanieaerrs suioacx de la brnhace dnas le cardc d'un acrcod coltclif national.

Dans ces conditions, il est prévu que le fonctionnement de ces établissements assuré au sein d'une structure coéditionnelle 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^{er} 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 garantie tel que défini à l'article 4 C de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail, pour toute entreprise employant 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 montant précédent.

Article 3 - Recouvrement de la contribution

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme assuré 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 la revient à l'association paritaire ci-dessous désignée, selon les modalités définies dans le protocole d'accord signé avec l'organisme assuré désigné.

Dans l'attente de la mention en matière du régime de prévoyance, la cotisation sera recouvrée 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 seront notés à la charge du débiteur.

Ces sommes seront 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 civile en fonction de la taille de la dette :

- 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, composé pour chaque organisation membre de l'association un nombre égal de représentants (un titulaire et un suppléant) ;

- un collège employeurs, composé 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, à l'exception :

- 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 élit tous les 2 ans 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 fonctionnement et la réalisation de son objectif visé le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la situation ; 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 chaque 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 sont arrêtés par le coencl 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 charge :

? des fairs (transport, repas, hébergement), sur jcatsiifus occasionnés par les réunions des diverses associations partairess 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 ?uvre de menys d'informations liées à la cvntnooin ccolvitee et aux deesrives csmomsnois afférentes (CPPNI et CPNE-FP), fias initiés sur la base de dries acceptés par les ciommismss concernées ;
? des fias de gosten (notamment, fairs de tenue de comptabilité, de csiimsarmaot aux cmtoeps si nécessaire) ;
? des fias engagés puor la fiaomotn à la négociation ccvetolie 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 petrmre de :

? développer l'information et la siilibtionsas des salariés et des epnteirs sur les dssipioitons ceintolleeovnns ;
? csionutetr des scruruets de réflexion, d'anticipation, de conecotip des dospoisiins cneetleoloinnvns ;
? pcpaerit aux fias de surcttrue des orsiangntoas slyedicas représentatives.

5.3. ? Modalités de goisett 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 budget prévoyant :

? les rteeetcs netets encaissées au ttrre des conoiubinttrs ;
? les atuers rtctees éventuelles ;
? le mnntoat prévisionnel des fias de ctcelole (selon les tmeers de l'accord prévu aevc l'organisme cecueltor ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fias de runvrocemet ctenueitnox ;
? le mnnaotnt 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 gisotn des CQP, ou ttooe atrue aocitn pmeetanrtt l'information ou le développement d'actions en faeuvr de la frmaiton 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 prinatarmeeit par une des cnomismios puor se fiare amagpnoeccr par un eepxrt (actuaire, expert en fomiatrn professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;
? le mtnoant prévisionnel à pcerioevr par cuahqe ooaigartsinn scndyaie représentative au ttrre du vloet 2.

La clcotele étant clôturée au puls trad le 31 décembre de l'année, le budget tel qu'établi et validé doit pteetrrme à l'ADPOLD de vreser les ptras du vloet 2, à chaque onatasigoin sadlynice de salariés et à cuahqe onasoargin syacidlne d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses evfeefciment réalisées au ttrre 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 cinoel d'administration, qui rned ctmope au cinseol d'administration des écarts constatés.

Tout veeresmt aux oagantinrisos sldynaceis de salariés et aux osiinagoratsn sniaelcyds d'employeurs au ttrre du vloet 2 ne sra effectué qu'après transmission, par l'organisation dtnireastice des fonds, des jsfitatiucfs d'utilisation des fndos reçus au ttrre de l'exercice précédent.

En cas de soemms non encaissées par une des ointsriracons 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 osaannroigts du collège concerné et attribuées puor l'exercice ctoalbmpe suivant.

5.4. ? Perte ou aisutcoiqi de représentativité

La ptre de rasocnnsinceae de représentativité dnas la bahrcne de l'optique-lunetterie de détail d'une oostanaigsn 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 volet 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 coanattnt la ptre de représentativité.

L'acquisition de ronccnsaieasne de représentativité dnas la bhancre de l'optique-lunetterie de détail par une onitroagsn 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 ssspnoien 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 ptre d'effet de la snesupson par l'organisation concernée snot pessis en ctompe dans la limitie du bdgeut fixé.

L'acquisition de rsonensincaace de représentativité dnas la bnarhce de l'optique-lunetterie de détail par une orignaastoin snaidcyd d'employeurs ou une onirgtiaosn sncdlayie de salariés lui dnnoe droit au bénéfice de la répartition des fndos à cptomter de la période budgétaire sanvuite et au puls trad au ppeirmj 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 sra versée au curos de l'exercice paednnt leequil 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 cteolilve nlatoniae " Optique-lunetterie de détail " n° 3084.

Veilleuz agréer, Monsieur, nos satotanulis distinguées.

Le secrétaire général.

Un aocrcd 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 crmmoce 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 aerclts 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 pnrlflsioesonee 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 snirrageais de la cnootienvn cetlvolcie 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 sltoiaunts 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 sevciers 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

En vigueur en date du 6 déc. 2004

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 dtieicor départementale du travail, de l'emploi et de la fmooairn pnsoreslnioefle de Paris, srcvée 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 cnneivotos 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 oepitiins 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^{er} 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 cmmoe 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 ceul du 3 julielt 1991, modifié par l'avenant du 5 jeuillt 1994 et à l'accord nntaoiinnrtresofopineest du 5 décembre 2003, les iueuoclrentrs 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, sot le cdoe NAF 52.4T à l'exclusion des eepeirsrtns de photographie, cveinnoennt de la nécessité de doter la bhcrae d'un oanrge piatarre de réflexion et de poooirmt de l'emploi et de la frooitam professionnelle.

En conséquence, les praiets décident de mertte en palce la ciomosimsn patiarire natailone de l'emploi et de la fiamorotn pnesloirenofle 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 srivces 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 crmpanoent un représentant ttaurlie et un représentant suppléant de cnhauce 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, aeaannrpppt chacun à un collège, sot 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 mreembns 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 fonoictr 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 airhecvrs de la CPNE-FP sot domiciliées au 10, rue Audubon, 75012 Paris, à cemtpor du 1^{er} mras 2010, et lbeemirnt clontusabels 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 tnuue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mdaant dévolu à l'organisation pnaorrate 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 mèmes 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 siauevtns :

- ? eonvi et réception des mlias liés à la goisett 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 ;
- ? coioaondirtn aevc les inreenantvts extérieurs, dnot l'OPCO et les ceertirs de ftmroiaon ;
- ? teairnmtt des crreiros 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 ;
? catcmooiimmin à la persse poflslseinonere des résultats du CQP « Otciepin spécialisé ».

Ces tâches pnrouort être évolutives.

3.2. La cisosomimn priaairte ntaoinale de l'emploi et de la froomtian 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 bénéfie, 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 dnoer puvoior à un aurtre mrbmee de la CPNE-FP anrpaapntet à son collège. Cquhae mbmere ne puet bénéficier que de 2 poovrui et puet dnocepsesr de 3 viox au maximum.

3.5. La présence de la moitié, au moins, des mreebms (présents ou représentés) de la ciosmmion est resiuge 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 merembz présents ou représentés, suos réserve que le qruoum défini à l'alinéa précédent siot atteint.

3.7. En cas de bcogale au sien de la CPNE-FP, le sjeut traité srea renvoyé à la cimoomssn 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 rdeennnt 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 tvarial ectffief puor tuos les dorits des salariés, noammnett puor le mnaitien des sriaales payés à échéance normale.

Les fairs de déplacement des membres, teulijtras et suppléants de la coimisomsn snot remboursés, dnas le délai mxiaumm de 1 mois, sur les baess senviatus et après resmie des jusiititffacs onugriaix (aucune ptophoice ne srea acceptée) :

Transport :

- toarsptnrs urbanis ;
- fairs de pnikarg ;
- bllit SCNF sdocene cassle ou tiraf aérien au-delà de 500 kilomètres ;

- tairf du barème facisl kilométrique puor un véhicule de 7 CV puor les ttaerjs automobiles, dnas la ltmie 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 indemnisées dnas les ctonidions ci-dessus.

(1) Vluear du miinumm 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 oogitsrnniaas srienaatigs sur la stuaotin de l'emploi dnas la bcahnre ;

- étudier la siiotautn 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 ;

- rioceevr 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 ;

- eiaxmenr les cntiiondos de msie en oueve 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 etinsrrepes à l'occasion des lieinnecetmcs ctleclifos dnot la CPNE-FP searit ssiae ;

- etecfufer toets démarches uitles auprès 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 qaoitafcluin ;

- rchhrceer aevc les piouovrs pilcbus et les oreasginms intéressés les mseures propers à aerussr la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moneys ;

- fomeurlr à cet efet teutos oibrenastvs et ponotriopis uletis, notamment, préciser, en liiosan aevc les osmgianers deuierstsaps 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

Au trite de ses mioissns générales, la CPNE-FP jeoura un rôle de concertation, d'étude et de prsoitoiopn cenrcoannt la ftomrioan initiale, la coioncsul de ctrnatos d'objectifs aevc l'Etat et les régions, la fmotroan en altrrncaee 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 brhncae 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 ovuere et à l'adaptation des enmnntegeesis dispensés.

La CPNE-FP procédera à l'élaboration des référentiels de ccfireatits de quafliticion prfsoisenlloe (CQP) qui ont puor objet de veiladr des qualifications, nmntomeat puor des jeenus en catntrts 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 ietnsnas 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 pionrssnelefce cunotnie (contenu, objectif, validation) menées dnas la priosesfn et en pleturaicir celles pnaronevt du FORCO, oigmnsrae piaraitre celucoletr agréé (OPCA) cihsor par la branche.

(1) Mot exlcu de l'extension cmome étant cioratnre aux dnopissit de l'article L. 934-2 du cdoe du travail

(arrêté du 17 ootbrce 2006, art. 1^e).

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, puvnet 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 oigssrinaatn représentative à l'issu 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 dtae 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 epimxleres 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 récipissé 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 dssiotiopns 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^{er}décembre 1998 poanrtt création de la csmsmoioin pairtraie ntinoilaae de l'emploi et de la fromitaon plsnesooeiflrne dnas l'optique-lunetterie de détail signé le 17 nembrvoe 2005.

Conformément aux dioitpisosns légales, nuos procédons à la nacftiitoion de cttee adhésion auprès 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'emploi (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 l'exception de l'association 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 notifiant 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 l'inscription 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 semisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à l'exception de l'association 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 notifiant 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 l'inscription 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'emploi (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'emploi (CSFV) CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des opérateurs de l'emploi (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 présent alinéa de l'article 3 de l'accord du 1^{er} décembre 1998 est modifié comme suit :

"La commission pairtriaue nanaoile de l'emploi et de la formation poeronlnssfleie se réunit au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, 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".

Article 2

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

L'ensemble des accords de la CEPNFP sont domiciliés 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, et sont déposés par tout membre de la CEPNFP aux heures ouvertes des bureaux et sur demande formulée 48 heures à l'avance.

Avenant du 24 mai 2007 portant modifications de l'article 22 retraite

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des opticiens de France (FNOF) ; Syndicat des opticiens du travail (SYNOPE) ; Union des opticiens (UDO).
Syndicats signataires	Fédération commerce, services et finance de l'emploi (CSFV) CFTC ; Fédération des services CFTC ; Fédération du commerce et des services CGT ; Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1^{er} alinéa de l'article 22 est modifié comme suit :

Le salarié 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 à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans). Les alinéas 2 à 5 de l'article 22 demeurent 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 du 8 décembre

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale assumant la présidence ou la vice-présidence de la commission.

L'adresse postale de la CNFPEP est fixée à la maison de l'optique, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12.

Article 3

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Cet avenant annule et remplace les articles 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 1 en date du 17 novembre 2005.

Article 4

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le présent est établi en exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à chaque organisme représentatif à l'issue du délai de signature fixé du 8 février 2007 au 22 février 2007. À l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date la plus tardive de réception des lettres recommandées avec avis de réception notifiées cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une copie sur support papier signée des préfets et une copie sur support électronique, auprès des services concernés du ministère chargé du travail. Les parties sauront alors que l'extension du présent avenant, dès l'inscription du numéro de dépôt.

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 de l'annexe III est modifié comme suit : 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 à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans).

Les alinéas 2 à 4 de l'article 7 demeurent inchangés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1^{er} alinéa de l'article 7 de l'annexe IV est modifié comme suit : Le code du travail 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 à l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale (60 ans).

Les alinéas 2 à 4 de l'article 7 demeurent inchangés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Aucun accord, de quelque nature que ce soit, ne pourra déroger, en tout ou partie, aux dispositions prévues par le présent texte que par des clauses plus favorables aux salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Cet avenant entrera en vigueur au premier jour qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

2005 et 16 février 2006

En vigueur en date du 19 juil. 2007

Dax, le 19 juillet 2007.

FNOF à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de son activité sociale et conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, je vous fais part de l'adhésion de la fédération nationale des opticiens de France

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 asini qu'à ses avtneans des 8 décembre 2005 et 16 février 2006 poanrtt reetmvecipnset mioldfiatoocn des actielrs 3 et 5.

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 sbprteeme 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 sndicyat des opiectins suos egnsee (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, scivres et focre de vetne (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 avril 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 cmmoe siut :

"4 C Coinitonds de poapctritiian des salariés de la branche".

L'alinéa 2 est complété cmome siut :

"Le tpems passé par les délégués salariés des enrepesirts de la bcnarhe à la ptairipciotan des réunions décidées paritairement, y croimps cleles de la csmioiomsn prirtaiae naaotlne de l'emploi et de la fmorotain pioslorsneelfe (CPNE-FP), ansii que les tmeeps de déplacement et les hurees de délégation snot assimilés à du tpems de trivala ecfitfet 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

Cette adhésion a, par ailleurs, été notifiée à l'ensemble des oraagntisinos synelcadis signataires, asni 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 stlauaions distinguées.

Je venis par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, dnas le cardre des dnpioossitos de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, vuos ideiqunr que le SOPNYE déclare adhérer à la totalité des dsoiniositps 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 asni 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^{er} février 2006.

Conformément aux disnpssoiits légales, nuos procédonz à la ntiaotcoi de cette adhésion auprès 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 aeelnulns par mandat".

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Il est ajouté un alrctie 4 E :

Des mnoyes lsqtqiouies et teenuiqchs à diinatosetn des représentants des onnitarsgioas sciedalnys de salariés senort déterminés au sien du ditipssiof cntnononveiel de fnncaiment 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 neaivu 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 snaviut l'expiration de la période d'opposition, et est établi en seimfsaufmnt d'exemplaires puor qu'un oirnagil siot notifié, conformément aux dsoipisitns 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 srea déposé, par la prtaie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une veriosn sur sopurp paeipr signée des patiers et une vsion sur sruppot électronique, auprés des seirecvx curanetx du ministère chargé du travail.

Les pierats srtigeinaas 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 scrveeis (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 asesurr 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 suppléant) ;

? 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 csoein 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 usttaliioin 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 celvcolte 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 dseirvs 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 erolumeps et des salariés ;
 ? développer l'information et la siisbnitaleosn des salariés et des erienrtspis sur les diositnpsios ctnolvoeelnenis ;
 ? cueinsttor des struceruts de réflexion, d'anticipation, de ccitonpoen des dtoispioisns cenntvlonneeniols ;
 ? feacnnir l'établissement de rapports, notneammt cueli prévu à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, pnertmeat une réelle cossnanacine du stceur ;
 ? s'adjoindre 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 cqhuae 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 firs de cllcoee (selon les trmees de l'accord prévu aevc l'organisme ceuoletclr ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fairs de rnemcreeovut 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 fneccninemot de la scruttre avciasosse parrtiaie répartis par ptose (loyer, secrétariat, matériel, personnels...) ;
 ? le mnnotat des dépenses à egganer deneitrcemt puor fcianer les aoiictns 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 nmneomt des 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 fnaecennmit des rapports, enquêtes ou aaenylss commandés dnas le cardé d'une iatsnnc paritaire.

La cletcoie 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^{er}jaievnr de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses enfeecftmvet réalisées sroet comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein aevc l'expert-comptable désigné par le ciosenl 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 semafnismuif d'exemplaires puor qu'un oirgnial siot notifié, conformément aux dsntoosiipis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à chaque onaigiraston représentative à l'issu du délai de satnriuge fixé du 7 mras 2008 au 21 mras 2008.

A l'expiration de la période d'opposition de 15 jours, qui cuort à cptmer de la dtae la puls tiarvde de réception des ltreets recommandées aevc aivs de réception natoifnt 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 srpupot électronique, auprés des seevcris ctnueax du ministère chargé du travail.

Les peirtas snaetigrais snot cnvuoeoens de deamdenr l'extension du présent aanenvt dès ccasoinnsnae du numéro de récipissé 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 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Veuillez prrnedre ntoi que, par la présente, notre oagrsoaniitn

sacniylde entned adhérer à :

? l'avenant du 6 mars 2008 mindaioft l'article 4 de la cvinnoeotn clelovitce de l'optique-lunetterie de détail ;
? l'avenant du 6 mars 2008 mniaifdot l'accord du 8 décembre 2004 panortt création d'un fonds de fcinamennet du pmaarisrtie de la cnivootnen ctiolevlce de l'optique-lunetterie de détail, signés le 6 mars 2008 par la fédération pnaradote 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 nlaointae de l'encadrement du ccmromee et des sieecrvs CFE-CGC ;
? fédération du cocemrme et des seivrcs CGT.
Nous vuoos 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 dsitposios 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 seevcrs catneurx du ministère chargé du travail. Les ptraies saeantiirgs snot cvoneunes de daeednmr l'extension du présent avenant, dès caanosnnce du numéro de récépissé de dépôt.

ftrfairaoe mimunim cenpronarsodt à 3 fios la vlaeur du mmiuum gnrtaii puor ttuoee eipretsni 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 moannt de la cnbiotuotirn en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparti. Les firs de rneeuorcmvet snot à la cgarhe du débiteur. Ces mntrneos 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 crut à cemoptr de la dtae la puls tdirvae de réception des lettres recommandées aevc aivs de réception nnfioitt cet accord, il srea déposé, par la pitraie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vroisen sur suoppr pepiar signée des prtaies et une veosrin sur sruppot électronique, auprès des svreveis cutnerax du ministère du travail.

Les ptaiers sairatenigs snot cunvoenes de ddnmeaer l'extension du présent aenanvt dès csacnionsae du numéro de récépissé de dépôt.

d'un fonds de financement du paritarisme

Avenant du 4 décembre 2008 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnoaltae des oepniict de Fnac (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 nlaithnaoe de l'encadrement du cocemrme et des secrevis (FNECS) CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2008

Les aeicrtls 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 bsa 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 cevlctoie de l'optique-lunetterie de détail, puor tuote eenirtrspe ealmyoptn au monis un salari. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009

Avenant du 30 juin 2009 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; SYNOPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFSV CFTC.

Article 1er

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 :

« Arlctje 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 alpiblacle au pmeierr juor sauving la puacoblitn de l'arrêté ministériel d'extension au Joarunl 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 fndos collectés en vue du feaninemcnt du priaasrmte ne srea effectué qu'après

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 impari. Les frias de rerocevuemnt 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^ealinéa 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 coitiroubttn conetnlonenvile et ogliaartbfoe de :
? 1 000 ? puor les enrspirees de mios de 20 salariés ;
? 20 000 ? puor les eitnprsees de 20 salariés et plus.
L'ensemble des firsas 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 é aynat mions de 1 an de présence : 4 jruos ;

? miagrae ou Pcas du salari é ayant puls de 1 an de présence : 1 snmeiae ;

? mgraiae ou Pcas d'un efant : 2 jruos ;

? décès du conjoint, père, mère ou efant : 3 jruos ;

? décès des artues acdtnesans et descendants, frères ou seours : 1 juor ;

? naissancé d'un efant : 3 jruos ;

? poferossin de foi ou cérémonie reeisliuge équivalente de tuote rligion des enntfas du salari : 1 jour.

Sauf acrcod enrte les parties, les jors 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

Les patires sneirigtaas snot covuneens de deamednr l'extension du présent avenant, dès cnncosnsaie du numéro de récépissé de dépôt.

Il srea aipllpacbe à cotempr du pmeierr juor du mios sainuvt la ptobluicain de l'arrêté ministériel pranott extension.

transmission, par l'organisation d'ctectriinsae des fonds, des jtiitifcsfas d'utilisation des fndos reçus au ttire de l'exercice précédent. »

Article 2

Le présent texte est aibclaple au piermer juor sunavt la pbioatucln 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 sensmimiaut d'exemplaires puor qu'un ornagil snot notifié, conformément aux disosotpnis 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 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 avenant, dès ccnsosaanie du numéro de récépissé 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^{er} 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 mnoemt sur dndmeae d'une ou pluslures otnsgnarioas 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 cssimimoon asmersua nenotammt les tâches sieutnvas :

? evnoi et réception des mails liés à la gtsoein de la CPNE-FP duieps 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 ;
? tnrmeiaet 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^{er} 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 ;
? ceards : 3 mois.

Le rnmmelevlnoueet ne se présume pas et diot ootmeginaebilrt firae l'objet d'un aivs écrit notifié à l'autre partie au puls trad :

? 7 juors anvat l'expiration de la période d'essai iailltne 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 nviaeu 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 disnuptooss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chaque oangasitroin représentative à l'issue 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 civelcloe 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 ;
? sliarre moyen par sxee et par métier et ancienneté (opticien ; monteur-vendeur ; vendeur ; poests aifdsitntramas et comptables, poests ltisquioiges et techniques), le sairiae moyen s'entendant tuote prime cmisrope à cecienfoift égal).

3. Formation

? répartition des tpyes d'actions de firotmaon par catégorie poinselosrlfee 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 génériques corfptaamis pmntrteet de stuer la bharne par rproapt aux aeruts beacrhns 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 stituaoin cvpomtiarae 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 bsa de 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 bsa de ces rapports, la bnahcre eaxierma les merseus ccrervtoeis à prdrene puor remédier aux inégalités constatées, par vioe d'avenant si nécessaire, dnas le crdae aunnel de la négociation sur les salaires. Un permier eaxmen des données srea fiat la première année de dsifflioun de l'étude, et les mrusées cecotrerivs 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 reiecul petmrtera la cointotistn d'une boîte à otulis dnot l'accès srea facilité à tuos par le baiis des différents suotpps 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 prnpiice 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 eirrtresps et ablisscece à tuos sur les seits ireetnt cités ci-avant. Ce dncmeot ievntira par aeuilrs 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 reerctumt 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 qoiciafnluitas des candidats. La psosoifern s'engage à ce qu'aucune mntieon précisant un critère de sxee ou de siatoutin flaailime n'apparaisse lors de la dosfiun d'offres d'emploi en irennte 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 crnnnoeect un elpomi dnot il exsite une dénomination au msuiclan 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 :
?? ajtuoer 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 mtrree fin à sa période d'essai. Il lui est irtndeit en conséquence de rhheecrcr ou de friae rhceehrcr tutoes iaotnifmnros cannoecrt l'état de grsesssoe de l'intéressée.

3.3. Égalité de rémunération ertne les hmomes et les femems à potse équivalent

Les prirrateaes siocuax rlplpaeent luer aeamechntt au picnrpie d'égalité de rémunération tel que défini par l'article L. 3221-2 du cdoe du travail, etrne les hemoms et les femems 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 indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salariés en rsoain de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération etnre des salariés oaunpcct 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 cticsiflsaoain 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, cauque année, d'ici à 2010, la quetiosn de la spueprossn des écarts de rémunérations ertne 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 enrte les homems et les femems d'une même catégorie de cciatsoilsfan 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 ptaenremt une réduction des écarts de seliraas sicavifigneits au sien de la branche, et pmeettre luer doiuffis sur l'ensemble des eeopurmlys et employés.

Annuellement, lros de la négociation sur les salaires, la bahrcne aeylanrsa les suloontis 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 psinlosoneerlfe tuot au lnog de la vie

Les peteirnaras sicoaux etndnenet prurvisuoe l'objectif faguinrt au ctirhpa II de l'accord du 21 avril 2005 rtaelaif à la farnmioon prlfosoeensne tuot au lnog de la vie dnas la branche, qui dipssoe que : « cquhae etrepeinsre de la brchane derva resepectr cuahqe 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 pochre 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 sgeats de fiomortans dispenses).

Dans les eiernesrtps de moins de 50 salariés, cette répartition purora être apprécier sur une période de 2 ans.

La CPNE-FP eerxamnia aelenulnmnet la suioatt comparée des fmeems et des hmomes en matière de ftiaomron professionnelle.

3.6. Ficletar l'évolution des paucrrs 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 salariés 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 ceernvvsor un lein aevc la vie pesonlenloirfse et rieevocr des itimaornnfs 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 plnoeenorlisse ou, à défaut, de la mnyoe 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 clesse ieennertvs pdnneat le congé parental.

Enfin, on ntoi 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 mèmes 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 siuvi individualisé des heomms et des femmes dssnpoait d'un peiotentl luer pretnematt d'accéder à ces responsabilités. Les epeisrtents 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 tmeeps 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 aoccrd srea réalisé aeunlemenl 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 sbuslicete d'être modifi, 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 etrre les hemmos et les femems au sien de l'entreprise.

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 tdrivare de réception des ltretes recommandées aevc aivs 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 soprput 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 pmonnegleot de la loi du 9 mai 2001 reailve 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 reailve 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 dontiiposs 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 salariés 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 mtlauosiutain des risques

L'adhésion de teuots les esprritnes ou établissements reevlant du cahmp d'application de la covtionenn ceolitvle naatnliae de l'optique lruntieete de détail, au présent régime de prévoyance auprés de l'un des onmrsalegs aururess désignés à l'article 3.2 du présent accord, a un caractère obligatoire. A ctte fin, les epnteserris ou établissements concernés rnocevet un contart

Les finalités sont, d'une part, de teinr copmte des nvlluoees dpistosinios favosirant l'ouverture de négociations au naieu des eetnripris des différents sectuers de la bcnrahe et, d'autre part, de définir les cdiointins 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 « aeturs psoets » caractérisés par des eipmols amiifatrnts ou de ticehennicis de surfaces, par rpoarpt aux hommes, pavnout s'expliquer par une propotron généralement puls itaronpmte sur ces pesots à dmtnniaoe atidrimsvae et claercmomie snas que clea siot assimilé à une volonté piqtlöue de drmntcaioiis de la prat des eentresips du secteur.

La brcnaha présentant mminrraiteoaejt 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 rroapt 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 tfuiteoos 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 inusmsiemnfaft 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 eiesentrps ou établissements aynat déjà institué, antérieurement à la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, des gnaetairs coectvleis de prévoyance dvoernt oribtleegmnaot rdrijeone l'un des ogimnaseris désignés à l'article 3.2 du présent acrcod dnas les 36 mios qui seinuv la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, snas que ce tarsfent psuise être à l'origine d'une bsiase des avaentgas aciuis 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 prorouot 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 gnaeartis 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, iuttsitioinn 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 efefetur 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 ogribaoltie 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 miaoustlatun des ruesqis seort réexaminiées dnas un délai de 5 ans à ctomper de la dtae d'effet du présent arocc 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. Rsrpee 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 eemtfnevieft constituées par le précédent ausseur au trite du miniat de la gntaite 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 sevire à la dtae de résiliation du ctaort initial, la pturisue 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 aeusurur 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 aruusurur désigné aequel adhère l'entreprise auesrrsa l'indemnisation intégrale puor les salariés en arrêt de triavl dnot le coatrst 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 aifn 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 rjroiedne 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 icsrioptnir 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 asserur décidé par les preatirans suocaix à l'occasion d'une révision de l'accord, les pteisnortas en crous de sircve seort mnueneiats à luer neiauv aettint à la dtae de la résiliation.

La résiliation du présent arocc ne suaart retmetre 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 varusés énoncées à l'article 9.2 du présent aorcc par négociation aevc le noueul onrimsæg asurur et tuot arute oasimgne puavont assreur ce tpye de prestation.

Toutefois, les patrsonites de rente svieers par l'OCIRP cotuenoirnt à être revalorisées par cet omriganse sunavit les mèmes modalités que celles prévues anavt le chnaemngt d'organisme assureur.

Les modalités du tsrerfand du ctaonrt snot précisées au coartnt de prévoyance.

Article 4 - Commission paritaire prévoyance En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Une ciissomomm prraiaite prévoyance, composée d'un représentant de cuhnca des oagnirsotanis snaelydcis sgitarenis du présent arocc 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 tanrismis une fios par an, dnas les 6 mios qui sniuvet la clôture de l'exercice. A cet effet, une réunion spécifique de rimese des cetopms srea organisée chuaqe année dnas les 6 mios svuait la clôture des comptes. Les cempts 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 bnnone 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 rlietaf à la msie en ?uvre du régime de prévoyance ;

? arsuer le suivi de la pivrosion d'égalisation. A ce titre, la comisimios devra se réunir au minos une fios par an.

La ppaiitaocir 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 coonprenrsdt à 50 % du sralaie de référence srea versé par pensroe à chage dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par eafnt handicapé triauilte d'une ctare d'invalidité et flnmicesaet à la chrage du salari.

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 aoslue et définitive

Le capital, augmenté des mrooaaits éventuelles, puet être versé par aiotpcitann 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

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

2^e catégorie bâture de la sécurité sociale et d'une pension d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le montant brut de la pension est évidemment de la rémunération de l'activité professionnelle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Lorsque le salarié décède 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^e catégorie bâture de la sécurité sociale et d'une pension d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le montant brut de la pension est évidemment de la rémunération de l'activité professionnelle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Cette mesure s'applique à partir du 1er janvier 2023 aux rentes en cours de vie 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'assurance d'emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e anniversaire en cas de contrat d'apprentissage.

5.3. Incapacité de travail temporaire

Le salarié incrémente à l'assurance indemnités journalières 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 de convalescence 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 déduction 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^e jour d'arrêt de travail, ou jusqu'à la date de mise en invalidité.

Dans le cas où le salarié n'a pas terminé 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 révenues sociales et des indemnités journalières de toute nature n'excède pas le salaire net qu'il percevait s'il avait travaillé 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 moins déduction 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 2^e ou 3^e catégories d'invalidité prévues par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, fixée à 75 % du salaire de référence moins déduction de la pension d'invalidité due par la sécurité sociale.

5.4.1. Incapacité professionnelle

Lorsque le salarié décède 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^e catégorie bâture de la sécurité sociale et d'une pension d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le montant brut de la pension est évidemment de la rémunération de l'activité professionnelle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Lorsque le salarié décède 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^e catégorie bâture de la sécurité sociale et d'une pension d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le montant brut de la pension est évidemment de la rémunération de l'activité professionnelle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

Article 6 - Définition du salaire de référence En vigueur étendu en date du 14 juin 2011

Le salaire de référence servira de base au calcul des pensions est égal au montant des rémunérations fixes brutes versées au cours des 12 dernières mois précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à la date au cours de cette même période.

Ce salaire est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement?) perçues au cours des 12 dernières mois ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à la date au cours de cette même période.

Sont exclus de l'assiette de cotisations les « sommes isolées » telles que définies par les régimes de retraites complémentaires ou garanties 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 variables perçues au cours des 12 dernières mois ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à la date au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, la date a en effet assuré sera rétablie pour la période temporaire.

Article 7 - Cotisations relatives aux garanties En vigueur étendu en date du 1er janv. 2024

7.1. Modalités

Compte tenu du prix de la sécurité sociale mis en œuvre, la tarification de base des garanties et des protections est fixée pour une période de 5 ans au moins à partir de la date de la sécurité sociale au cours des prestations.

À 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 résultat des personnes assurées.

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 cette exercice.

7.2. Ajustement des cotisations

Les cotisations sont calculées sur les éléments de la rémunération garantie 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, sauf que la cotisation réalisée à la garantie 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 pour l'assuré 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 %
Total	0,56 %	0,56 %	0,56 %

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 stipulations 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 égales 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 concubin qui respectivement conviennent les 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 prédominante pourtant des revenus inférieurs à 55 %

du Smic brut ;

? être considéré comme équivalent à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension d'invalidité déductible de son revenu imposable ;

La limite d'âge est prorogée jusqu'au 27^e anniversaire pour les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en atopacain 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 équivalents à charge de l'assuré et relevant d'une catégorie 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 équivalents à 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 prestations périodiques en cours de vie (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 l'organisme assureur aux salariés de l'entreprise prennent fin :
? du fait de la cessation du contrat de travail ;
? à la date de cessez-le travail effectué 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 partiel.

Par ailleurs, les garanties décès et les marianjois de capital décès peuvent, à la demande de l'entreprise, être maintenues, à titre individuel et facultatif, au personnel en congé dans la période de la durée du congé payé.

La garantie d'activité d'une entreprise adhérente ou le transfert de son épilotoit à une entreprise non adhérente ainsi que la liste du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique de détail, par laquelle

ntnmoamet de fusion-absorption, msie en liotcaon gérance, etc. d'une erpestnire 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 asuserur 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 pnsieatotr 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 ldroue 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 ciontodn 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 cnotdnios 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 ctarifeit de trvaial et iofrnme l'organisme auursesr de la csastioen du coatnrt de travail.

L'ancien salari 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 anecnis 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 tiarval 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 ;
- lsoruke l'ancien salarié ne puet puls jestifuer auprès de l'organisme aususerer de son suttat de dmnuadeer d'emploi indemnisé 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 mldlaiae 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 tiarval 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 ovrue 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 rptrue ou à la fin du caontr de tviaarl (indemnités de licenciement, indemnités cposserinecmats 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 releanvt des présentes sitlatpnuois sreot affiliés dnas les mêmes ciootnids que les salariés en activité auprès 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 avant 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 cnortat 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 praitie par l'employeur, qu'elles seiont versées dmnrcreeiet par l'employeur ou puor son cmopte 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 stoute 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 cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnes 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 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 cotisations 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 revenu de remplacement, l'assiette des cotisations et des cotisations au titre de la garantie sociale 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 temporaire et indemnisé dans le cadre au titre du régime de prévoyance, le montant des cotisations intègre dans la cotisation à la cotisation à titre complémentaire. L'exonération de cotisations sociale dès la première date de reprise du travail ou dès la cessation ou suspension des cotisations complémentaires. Lorsque le salarié percevra un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations parentales et familiales finançant le présent régime resteront 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 conditions 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 le délai de 15 jours à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Le maintien des garanties cesse lorsque les conditions énumérées ci-dessus ne sont pas remplies, et dans le cas de l'application des autres cas de cessation des cotisations prévues par l'accord.

9.5. Prescriptions

Toutes les actions dérivant des opérations de l'organisme assureront au moins 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 assurera en tout cas la couverture ;
 ? 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 présent.

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 de juin 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^{er}.

Par conséquent, ces entreprises seront tenues d'adhérer, à compter de cette date, l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1^{er} 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-mentionnées devront ouvrir une négociation sur ce point. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, qui réservera à ce titre une période 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^{er} juillet 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la première réception n'ayant pas été déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une sera déposée sur papier signée des parties et une copie sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires ne pourront pas dénoncer l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Article 1er En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

L'alinéa 3 du C de l'article 4 de la convention collective 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

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 pimtarsiae » :

« 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 ptiaaire dnot la psrie en cgrhae est décidée par la cmiomison ptirariae afférente (ex. : jruy pesnfmfiosol des CQP) soernt remboursés sur la bsae des fias réels eienmtvceffet engagés, plafonnés aux ltemiis 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^{es} classe (ou cleu de la RTAP en région parisienne) et dans la limite du tarif csdparoernnot au trajet entre le domicile principal de l'intéressé et le lieu de la réunion.

Si le domicile principal 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 déplace à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle est différent de son trajet habituel (domicile principal), le montant du remboursement sera plafonné au montant du trajet domicile-trajet économique (domicile principal/réunion).

Dans le cas d'utilisation de la voiture personnelle, le remboursement sera effectué dans la limite de 200 km, aller et retour, sur la base maximum du tarif du barème fiscal kilométrique conventionnel à un véhicule de 7 CV, suivi du montant de la dépense de la carte grise et d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Frais de pikkag : fairs réels plafonnés au montant conventionnel à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex. : si un justificatif présente une durée de pikkag supérieure à la durée théorique du déplacement, le montant du remboursement sera recalculé au regard de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Fairs de trajet

La prise en charge des fairs de trajet est conditionnée : Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au moins 2 journées consécutives impliquant un hébergement sur place dans les domaines précisés ci-après, ou en cas d'arrivée sur le lieu de la réunion la veille de l'ouverture de la réunion, ou enfin si la réunion conduit à un départ tardif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19

heures).

Pour le déjeuner, cette réunion initiée le matin prouvera donc le lieu à rebours 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 gantari (1).

3. Fairs d'hébergement

La prise 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 matinal ou de fin tardive de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;
- ? en cas de présence tardive 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 gantari (2).

En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une commission paritaire, ou en cas de litige, l'association préitaire (ADPOLD) prouvera déroger au maximum convenable à ces conditions ou tout autre 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) *Valeur du minimum garanti tel que prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail, applicable au jour de la réunion paritaire.*

Article 4

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

Le présent accord est établi en sensibilisant d'exemplaires pour qu'un organe 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 décliner l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Le 1^{er} alinéa de l'article 1^{er} 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 des catégories 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 1^{er} janvier 2014.

Les parties signataires conviennent de déclarer 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 rendre applicable à l'ensemble des entreprises relevant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail.

Article 1^{er} - Modification de l'article 1^{er} « Champs d'application professionnel et géographique » de l'accord du 14 juin 2011

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

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 signataires, représentatives des employeurs et les organisations syndicales de salariés, dans le cadre de l'optique-lunetterie de détail, décident d'instaurer une enquête annuelle de recueil 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 calendrier des périodes pour la réalisation d'un appel d'offres auprès de sociétés indépendantes sélectionnées parmi celles qui ont accepté la mission.

Une fois le partenaire choisi par les membres de la commission nationale paritaire, il adapte 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 avenant prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à tous les contrats de travail qui sont renouvelés à cette date ou ultérieurement.

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 consécutif à une faute lourde et grave ou d'un 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, signé en date du 12 septembre 2013.

Conformément aux dispositions légales, nous procéderons à la notification de cette adhésion à l'ensemble des organisations syndicales signataires 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.

Commission nationale de détermination de périodicité de renouvellement de cet appel d'offres.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

La cité nationale de l'optique-lunetterie a été créée par la loi du 22 juillet 2013 pour la réalisation de cette enquête sonnée assumée 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 deux 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 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'original 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 centraux du ministère du travail.

Les parties se réservent la possibilité d'ajouter simultanément au dépôt de l'accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à réversion complémentaire n'aient pas été exercés chez le demandeur avant la date de cessation du contrat de travail.

Le présent dispositif tel que modifié par l'avenant n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux contrats de travail, telles que définies 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 informe le maintien des garanties dans le cadre de la révision de l'assurance de la caisse de pension du contrat de travail.

L'ancien salarié informe auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues par le présent dispositif 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 prend 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 denierrs cottnars de tavidal lorsqu'ils snot consécutifs cehz 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 :

? lqrosue l'ancien salari renped une activité prlesoisonlnfee ;
? loqrue l'ancien salari 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 maieitnn 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 tite 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 tite 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 salari ovure droit et qu'il auarit perçue au tite de la même période.

Si l'allocation chômage due n'a pas eornece été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsa des ctnoiindos du régime d'assurance chômage apleaplcbis au juor de l'incapacité.

9.4.2.5. Slaiare de référence

Le slaiare de référence sraent de bsaes au claucl des paitsetrns 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 cotnrat de travail.

Pour la détermination du sarlaie de référence, snot exludes touets les smeoms liées à la rpruute ou à la fin du cantrot de taravil (indemnités de licenciement, indemnités cinatmecpsors 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 ceemgnhant d'organisme aerususr :

? les pteontisras en curos snerot muietannes par le précédent osamingre ausruser ;
? les bénéficiaires du dtiiopssf de portabilité rvelenat des présentes sapnoiutls senrot affiliés dnas les mêmes cdinootins que les salariés en activité auprès 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 ctsouitaon 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 salari).

Garantie	Taux de ciiottsoan au 1ER juin 2015
Capital décès	0,09 %
Rente éducation OCRIP	0,08 %
Incapacité tmropreale	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

Le fienmenacnt 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'issue 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 spprouot électronique, auprès des srecievs crneautx du ministère du travail.

Les petairs setiinragas snot coevenuns de dneamdr l'extension du présent aeavnt 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 sajcole (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 auprès 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 rntee 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 paoirtsetns est égal à 70 % du sarliae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »

Les atures dipsitsniosos 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 sineauvt :

« 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 csototiian 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 prelats satienriags cvennneonit de ddmneer au ministère du travail, de l'emploi, de la fitamoron pnnooeslfirslee et du dolaigue saicol l'extension du présent avanant, aifn de le rnrede acilapble à l'ensemble des epriserents enarntt dnas le camhp d'application de la cnovtenion cctlvoile ntoiante « 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 airvl 2000, validé par vioe d'accord du 29 mai 2000, décision rporuedite ci-après.

En conséquence les décision et accord rtiescmeevpet pirs les 25 airvl 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 raileft à la création d'une ciosmoimsn ptiararie nitonlaae de l'emploi et de la farootim professionnelle, la CPNE-FP a décidé de la création d'un nuoaveu cirecfitat de qiaitluocafin ppeeolsInsornfe (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 rapnsslboe crmocemail de msagain d'optique » et « Oeiicptn raelnbosspe tcuihngue 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 psnsorifloelene (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 ouvrr 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 srnatuige 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 ctempor 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 ;
?? ctonstiiuon 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 fioatmron remis aux ctnaaidds ou aux eresrintpes pemnatetrt la piooomtr du CQP ;
? litse des prsoifnelnesos en lein aevc l'organisme de frimaoootn puor la msie en pacle du CQP considéré ;

? nmbroe envisagé/estimé de siiarteags ;
? 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 cfmneror 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 sbiclusptees 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 pteetoomneenll oerfets par l'organisme. Cttee itrndticoein 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 sutoaiitn 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 oimsgarne 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 haieunms 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 optionnragaiss 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 nlinaoate 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 foamitron 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 dsosier reims par l'organisme à la CPNE-FP en vue de l'habilitation cneormpd les éléments sinuavts :
? 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 sansiuff 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 moaftiodciin consduiat à être hros du camhp défini par le cahier des cghars 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 nmos des tuteurs, les fnoonitcs 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 ftoiamrn ;
? 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 coiirdnotan etnre rbsaelnoseps et/ou ftrumeoars d'organismes habilités, et nntmeomat à la cossomimin création sujets ;
? de gaartnir la bnone ontagorasiin des épreuves écrites et olraes et la pitatpiacron 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 enanisgtes nécessaires puor ctonitseur 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 :
? hebtliar l'organisme ;
? rotreer 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 dnmdaee 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 elamrieexps 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 miodaftin 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 cahier 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 crntes de frtoamion habilités et/ou ses frtmeraus ;

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 rnde de vsiite à la CPNE-FP.

Ce tpye de délégation piriарат 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 lste des staerigais tmiarnnet le cycle et se présentant aux examens, ansii que les aivs portés par l'organisme ;
? la liste des anrnppeas 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 cuqhae mluoie ;
? la liste des aeparntps préparant le CQP en puleisurs années ;
? les lvitres de suivi (fiche de synthèse des résultats, fellieus d'évaluation tmlrleresitie par le tuteur ; feihcs cybeoas remplies) ;
? les résultats des contrôles cuotnns de peoitoisnnr le staaigie dnas cachun des muloeds par roprat à la mnenoye 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 fmoiaotn soulevé par un ou plusireus seairtgais ou par une ou pruseluis entreprises, la CPNE-FP puorra décider de se réunir et de couqnevorr ou non les priaies puor settaur sur le litige.

Article 10 - Durée de l'habilitation *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

Toute hatialbiiotn est vbalae 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 lste des iaverrnents (équipes pédagogiques) et luer CV ;
? les résultats des enquêtes de saosfiatcti menée auprès des anrnppeas ;
? le résultat du svui d'intégration dnas l'emploi des apaennptrs après oitebnotn du CQP ;
? une nveoule ltere d'engagement ;
? un balin des ftirmoonas précéderentes (nombre d'apprenants par année, tuax de réussite, mesrues cteerciovrs apportées par l'organisme?).

Toute dmaende ne repesnactt 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 saeminfusmt 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 sbmrepe 2016 à l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui curot à cpoer de la dtae la puls tvdraie de réception des lteres recommandées aevc aivs de réception nfintaiot cet accord, il srea déposé, par la patire la puls diligente, en deux exemplaires, dnot une vorsein sur souprt 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. ? Ctovoenin 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 cmsiomasn 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 chque ccyle de fmartoon : ? 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 frotioamn ; ? les feichs d'inscription replemis par les sagaetiirs ; ? à la fin de caquhe 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 croueqvr le ou les peerosurfs et de giatnra 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 dñanemde 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 triaiutie 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 ptcnourge du saralie de référence. Le mnontat annuel de ces aallctonios 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 duex 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 triaavl 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 ttuo dmeadne d'informations émanant de la CPNE, de rieoeecvr tutoe visite de suvii ordonnée par la CPNE, de piirceaprt à ttoue réunion de cooiaartidn 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 dñotiisspos du 2e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » snot désormais libellées cmmoe siut :

« L'organisme asuuserr verre 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 pieosn d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les aurtres 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 diitoiosnspes de l'article 7.3. « Tafirs » snot remplacées par les dspotoniis sinutvaes :

« Ailrcte 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 tñraal 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 bénéficié tuos les salariés non cardes rvlleant de la ctnvoinon 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 fmoatroti psenlnflorsoe et du dagluoe social, l'extension du présent avenant, aifn de le rerdne allpabpice à l'ensemble des esinretreps entart dnas le cahmp d'application de la convoientn cvleciolte naaoitlnie « Ouqitpe ? 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 cncrnoch 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 oaatoisgrn poatnlare renucnoe représentative au naeiu de la bnhcare 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 croosprnd pas à un nobmre 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 cauchn 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 snucyadix en cas de licenciement.

En cas de rsemie en casue de la représentativité de l'une des organisations, ctete dernière pred également, dès le limndcean de la pcuiblatoin ocflieifie 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 dsstpoioiins 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 mèmes 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 ardocts d'entreprises, suaf dstniosipios au mnios équivalentes, dnas les quarte 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 coclvilee 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 ardocts d'entreprises, suaf dstniosipios au mnios équivalentes, dnas les quarte 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. Prorue par ailleurs l'amsusage le rôle d'observatoire plurale 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, concernant les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux conditions de ceinture des chargés établis par le conseil national ;
? venir se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale mixte plurale 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 secrétariat

L'adresse de coordination du secrétariat de la CNPPI est :
? ADPOLD, secrétariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12

Son adresse mail est : cppniol@gmail.com.

Les accords d'entreprises suivis par l'Institut national de la branche et les entreprises sont adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les personnes suivies par l'Institut national de la branche et les entreprises sont renouvelées par l'Institut national de la branche et les entreprises tous les deux ans.

Les demandes d'interprétation et de coordination 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 être accompagnée de la convention ainsi que le ou les textes concernant les conditions d'interprétation demandée.

Le secrétariat de la CPPNI-OL a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de coordonner 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, serrures etc.) seront indemnizées par l'ADPOLD. Les cotisations de cotisation sociale 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 secrétariat

Le secrétariat 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 émis et envoyé à chaque membre et proposé pour adoption lors de la réunion suivante.

Le secrétariat assumera également notamment les tâches suivantes :

? émission et réception des courriers liés à la gestion de la CNPPI depuis l'adresse mail dédiée au secrétariat ;
? 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 15 jours qui suivent la réception de la demande, sauf cas exceptionnel (congés d'été) ou si nécessaire 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 commission est formée par l'ensemble recommandée avec accusé de réception ou en l'absence suivie. Elle est adressée au secrétariat 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 concernant les conditions d'interprétation demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CNPPI sur la demande d'interprétation, ils devront être communiqués en même temps que la saisine.

La commission ainsi que l'ensemble des pièces suivies à la CPPNI-OL devront 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 établi 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 établi 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 traiter de régler en amiable pourvoit à la légalité née entre un ou des salariés et un employeur, toutefois devant la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est établi communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

? un ou des salariés ou un employeur, ou une ou plusieurs organisations syndicales, soit du côté patronal que salarié.

La saisine est faite par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception ou en l'intermédiaire suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exprimer l'opinion des parties prenantes ou les demandeurs.

La cotavocion ainsi que l'ensemble des pièces remises à la CPPNI-OL doivent 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, si bien que les documents 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, bien que 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 toujours 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 avril 2018

Les droits de l'article 4 de la convention collective de l'optique leutinette de détail sont inchangés, excepté la partie en charge des frais de déplacement, de réservation et d'hébergement qui passe à 3 représentants par organisation syndicale et patronale (le reste du paragraphe est inchangé).

Par ailleurs, et suivant la nécessité des sujets de négociations, chaque délégation spécifique pourra être accompagnée, à ses frais, d'un expert de son choix (secrétaire fédéral, juriste, spécialiste ayant des compétences dans les domaines de santé, épargne salariale, etc.).

Pour chaque réunion confirmée de la CPPNI-OL, il est convenu entre les parties prenantes sauf qu'une réunion annuelle est prévue au moins une fois par an.

Adhésion par lettre du 14 novembre 2018 du ROF à la CPPNI

En vigueur en date du 1 déc. 2018

Paris, le 14 novembre 2018.

Le représentant des organisations de France, 10, rue Audubon, 75012 Paris, à la direction des ressources humaines du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

préparatoire sera pris en charge selon les barèmes établis. L'organisation patronale en charge du secrétariat tiendra, dans la mesure du possible, à la disposition des organisations salariées une salle pour la tenue de cette réunion.

Le règlement se fera au moins 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 feuille de présence signée par les représentants auprès de l'ADPOLD.

La CPPNI-OL établit chaque année un budget prévisionnel sur l'ensemble des missions qui lui sont dévolues et le remet à l'ADPOLD pour intégration dans le budget prévisionnel de l'association.

Dispositions spécifiques concernant la prise en charge régionale des négociateurs issus d'entreprise de moins de 50 salariés :

Aux termes des documents émis par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 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 avril 2018

Dans la mesure où cette CPPNI-OL assume la mission de mission de conclusion et d'interprétation, cet accord a été et reste l'article 3 de la convention collective de l'optique leutinette de détail. L'article 3 est, de fait, abrogé.

Article 7 - Durée et entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 5 avril 2018

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à la date de sa signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties concernées 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 avril 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 avril 2018

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Madame, Monsieur,

Le représentant 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 leutinette 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 rapport électronique sur le site : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Nous les transmettrons en parallèle au conseil des prud'hommes

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 de travail à durée déterminée est également 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 détail est régulièrement fait concernant les CDD dans le cadre de la formation de l'emploi 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 au contrat de travail à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de fluidifier le recours 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 convenues des dispositions suivantes :

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 d'emploi 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, limités 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 durée déterminée en 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 venu 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 venu 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 toutefois servir à l'emploi et une souffrance de complexité dans un certain nombre de cas.

C'est la raison pour laquelle il convient que le délai de carence n'est pas applicable :

? lorsqu'un contrat de formation est immédiatement suivie à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce dernier devant ne pas une période de 3 mois ;

? en cas de succession d'un contrat de formation avec ce même salarié, ce second contrat ne devant 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 des salariés travaillant dans un secteur de l'industrie à durée déterminée la liste des postes à pourvoir 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 prévoit pas de prévoir de conditions spécifiques pour les emplois 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 territoires 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 du 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 signés pour l'ensemble de la CPPNI-OL sont adressés au siège de l'association pour le développement du partenariat dans l'optique d'élargissement de détail (ADPOL) : AODPLD ? CNPPI ? OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, ou à l'adresse mail suivante : adpold.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 concernant 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 avis 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 ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

demandée.

Le secrétariat de l'ADPOL a pu déposer d'accuser 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 si ce délai tombe dans les congés d'été ou pour cause d'exception 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, tout 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 devra exprimer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernant lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer 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 l'article 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 demandeur(s). Si les membres de la convention le souhaitent, l'avis sera fourni par l'objet d'un avertissement 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 ce contentieux 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'entreprise recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra être envoyée par la poste ou 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 communiqué est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Environ 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques à cet endroit.

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. 2261-7 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. 2261-24 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 %
Total	0,56 %

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 au 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 leuix 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 epietsnrs 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 saoittiu de hndaaicp et firae en store que les salariés de la bcahre 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 brchne ouitqe 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 leu 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 acrcod 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 anenatvs 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, ciotgivens 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 efetfemecvt 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 dtnesnugit 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 ponein 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 vctmleis de gruree ;
? les terulalits d'une ailctaooln 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 aeudts 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, aifn de puivor onetbir un état de la satuiiton dnas les erntsirpees de la bhcrae et d'évaluer dnas la durée les résultats de ses antios et à cocsarenr un velot de son rporapt de bcahre à l'emploi des proesnens en saottuiin 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 :
? cquememnuor sur le hndicaap preemt d'établir un cialmt de ccanniofe ppoicre à l'engagement des démarches de racssnenacoine de la qualité de salari handcapé ;
? friae connaître son stutatt de proesne en sattuioin de hdcnaiap dnas l'entreprise ne diot pas être vécu par un salarié cmmoe un risque mias bein cmome un avantage.

Les piaenaetrs soiacux de la brcnahe raenleppit que déclarer son hndcaip est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne diot pas cratnindoe de qullee que manière que ce siot un salari en situatoin de hdaiancp à déclarer son handicap.

1.1.?Négociation et setaniisiilbson 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 aennmeulent au ragred de l'évolution de l'emploi des poernenss en sotiaitun de hdiaacnp au sien de la profession.

Par ailleurs, la bacnhrre 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 cbleotaruloars 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 tulrvralaies handicapés (OETH).

De plus, les paneaertrs soacuix de la brcnhe 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 tavral et de mtianien dnas l'emploi des pneroses en sauititon 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 lros 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 bnnos pqeiruats aotur du handicap

La barnhce reconnaît qu'elle puet avior un rôle de filtateuicar dnas la duffoiisn des bstones 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 stiitoau de handicap, et s'engage à en oerasngir luer dfoiufisn au sien de la branche.

La barnche stiohaue que cet aocrcd de bhrance et tteous les cotonnnciaims et aioctns qui en découlent sinoet diffusés inreagmet au sien des etsrrpniees de la branche.

1.3.?Accessibilité à l'entreprise

Les eneetsrrpis de la bcranhe dynoieit 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 soauicx snot ceiostncns du fiat que les salariés d'une eestirrpe :
? sinhutoaet tiraue luer haincadp puor des rnsoais ieimnts et personnelles, raealnppt la liberté de chucan de drie ou de taire son hdcnaaip ;
? 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 auprès de luer eulomyper ;
? dvoenit sntmouerr un cretian nrboome d'étapes attivemidasirns puor cesnoitutr un dseisor de rocinanasscene de tariaevlulr handicapé.

Par ailleurs, catrenies enterpersis dievnot rpemilr une oigbaliton d'emploi de trevalaluir handicapé.

Afin de fiiltaecr les démarches de riasanoeccnsne ou de relenenvoemlут de la qualité de tiralavuelr en sotatiuin de handicap, la bacnhrhe crée un dirot à 8 heuers d'absence rémunérées.

Tout salarié engagé dnas une démarche vinast à la rncsonasaciene de son suttat de taaluerivlr handicapé ou au rmneoleuelevt de celui-ci, bénéficiera d'un diort à 8 heuers d'absence rémunérées puor ecfeteufr ttue démarche atiatdvrinmise ou honoror tuot rendez-vous en rproapt aevc la rensnacisocnae ou le rvlnmnleeueeot de la qualité de tllaverular en saittouin de handicap.

Ce diort s'entend d'un ffigiat 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 salarié dvrea :
? inefrnr son euylempr de sa démarche ;
? rmrtee un jitaifcitusf de son absence.

Le salarié devra ienmrfor l'entreprise de son ascebne en rtaepnsect un délai de prévenance de 15 jorus cianrdeelas mmuium puor prtetrmee la bnnoe oigaaisorntn du travail.

Ces 8 heures d'absence snot assimilées à du temps de tvraial eecifftf n'entraînant 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 cienearcs conditions, la barnhce rpleaple que des doftisispis peenvut fnacien tuot ou paire 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 pnourrt 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 mnateiin dnas l'emploi.

3.1. ? Aménagement des hroireas

La bchnrae earucnoge les eetrrisneps à être iavtennnos dnas l'aménagement des hairreos de pnseenorl en satotiuin de handicap. Les aménagements d'horaires doienvt être établis en ctnrotcoian aevc l'entreprise et le salari et en tnaet 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 en œuvre (moyens matériels et formation) pour que le télétravail soit réalisable opérationnel, sauf en cas d'impossibilité liée au poste de travail.

Les personnes scolaires 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 nécessaires 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 accepter les demandes 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 nom 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 cotoeancin avec le médecin du travail et le salarié en situation de handicap, l'Agefiph peut proposer au financeur de matériels spécifiques adaptés au handicap pour permettre le maintien 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 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 financement 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, tout dans le respect 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 pour handicapé 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 établissements au même titre que les autres, sauf que ce handicap doit être 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 un 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 myeon ou long terme à l'occuper, 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 appuie 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 stitioaun de handicap. La bcnrahe considère que ces référents denovit poiouvr bénéficier d'une foatromm adaptée à luer mission, dès le démarrage de luer mission, puor en farsoevir le succès.

Les pneieaattrrs 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 eetirpness 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 bcahre 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 soutiatiatn 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 stotuiuan 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 coptmoe 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 sitatiouon de handicap. La bchanre eagrucne les etnperesris à dufsifer lures orffes aux réseaux et oirmasengs en lein aevc l'insertion des prnnsees en stuaotiin 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 bénéficier, 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 bcanhe demadne que les eenetrnts pisesunt 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 dcissosuin aotuur des éventuelles difficultés rencontrées et des soliunots préconisées.

La bnacnre dnas le cardre d'une boîte à otulis « hanckaip » mrteta à ditioopssn des eseperntris un document/formulaire utilisable.

5.3.?Autres dofiipsitss foasrivant l'insertion des pesnrenos en

satoiutn de handicap

Les eenrtrpiess peeavnut aussi aieullccr des sgaiariets en suioattin de handicap, et des pnrensoes msie en soiittuan en miiel professionnel, ou des ponerenss handicapées en intérím.

Par ailleurs, des dfioisipsts 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 servc d'aide au tvaairl par le tairvl ou tullraaveris 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 régulière et fréquente, à tite 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 ptre 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 prnonesaidée) et puor une durée limitée.

En dheros des dsinitspoois puls fbeavaorls indiquées ci-dessous, les dionsosipsts légales s'appliquent, nenmomatt cles rliaeevts à l'information de l'employeur.

La durée du congé ne puet excéder, reeeleuvnmlnot 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 tmepls 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 hriroas de tiraval et à frioavesr 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 anadt qui n'auraient pas fiat la dadenne du congé pchore aaidnt (cf. 6.1.), et suos réserve de rilempr cierntaes cnotdionis :

- ? le salari diot jefuistir d'une ancienneté milmnaie dnas l'entreprise de 6 mios ;
- ? le porhce diot être une prnose répondant aux cas 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° de l'article L. 3142-16 du cdoe du taravil ;
- ? les herues dnoyeet 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 duex fios maximum.

Les heures non prises ne snot pas rrbapeoetls 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 ieternnns et etneerxs à la barchre ; ? manntot des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le rnmesecenet des peroness 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 ptrenaers saiucox vrnilolet à ce que le rproapt cotmproe un voelt sur l'emploi des psernnoes 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 cusabnolte 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 crbnottiouin » snot remplacés par les mtos « dnas le délai irptami ».

Légifrance.

En ayasanInt nnmatoemt les données rilecieues aifn de drseser un bailn du pysgaae existant.

Article - 8.■Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les peatirs stgiareanis connienevt 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 cnclu 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 aoccrd 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 duex elrmapiexes auprès des sivcrees du ministrie chargé du tarivial et riems au secrétariat-greffe 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 bhance 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 osinarniottags représentatives

conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le ttxee du présent aavent srea déposé en atnaut 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 tuax d'appel moinnrat le tuax crcneoattul de la ciotasotn instauré en 2018 est rdnoiect jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, les dtniosopisis de l'article 7.3. « Trifas » est rédigé cmmoe siut :

« Article 7.3
Tarifs

La csoaitotin du régime de prévoyance est fixée en ptacugronee du silraae brut.

Le tuax de caitoitosn cctourental est égal à 0,56 % (répartie à hueuatr de 0,336 % puor l'employeur et à haetuer 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 %

À cptmoer du 1er jevniar 2018 et puor les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 ce tuax de 0,56 % srea appellé à httaeure de 0,46 % en apctlpaoiin des tuax d'appel, dnot 0,07 % au titre de la gitnarae rntee éducation.

Au vu de la présentation des cteomps de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de cotoistian srea examiné annuellement.

Le fncnmiaeent du dtsiiopsf 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 rlieatve à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la ctasioton 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 ceisonl des prud'hommes de Paris et aux sveecris ceaturnx du mnritise chargé du travail.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux diosstopniis de l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

Dispositions spécifiques aux eisrenetprs de mions de 50 salariés

Au regrad de la stoiautin clrunlnreetcoie au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas leiu de différencier les msurees prévues par le présent arccod soeln que l'entreprise elpmioe puls ou mions de 50 salariés.

Article 2 - Modification de l'article 9.4 « Maintien des garanties »
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Un aitclre 9.4.4 « Miaitnn des gritaeans en cas de sossunpien du crtanot de traival » asnii rédigé est ajouté :

« Les gaietrns snot maintenues, suos réserve du pniaemet des cotisations, au proift des salariés dnot le cnoaatr de tavrial est sdpesnuu puor la période au titre de laqlulee ils bénéficient :
? sot d'un maintien, tatol ou partiel, de srilaae ;
? sot d'indemnités journalières de la sécurité soailce ;
? sot d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor pitare par l'employeur, qu'elles sneoit versées dertneciemt par l'employeur ou puor son copmte par l'intermédiaire d'un tires ;
? sot d'un rnnevu de rncmlpaeeemt versé par l'employeur en rsoain :
? d'une staoitun d'activité ptealrlie ou activité partlleie de longue durée et dnot l'activité est teomantlet suepusnde ou dnot les hiroars de tiraval snot réduits ;
? ainsi que totue période de congé rémunéré par l'employeur.

La ctioobrutnin de l'employeur, calculée sloen les règles acpelibalps à la catégorie de porennsel dnot relève le salarié, diot être menuitane pdnnaet toute la période de sssueinopn du caontr de tarval indemnisée.

Le salarié dnot le cnaortt de taviarl est spsudneu diot atuqcetir la prat slaaalire de la cotisation, calculée soeln les règles prévues par le régime. La ciaoottisn due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Le miatinen des gaiearnts cseses lqosrue les cndotnois énumérées ci-dessus ne snot puls remplies. »

Article 3 - Date d'effet.■Dépôt.■Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent anaevnt pnred efef le 1er jnveair 2022.

Les ptireas satieranigs cinennneovt de deednmar au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rdnree aiacpbllpe à l'ensemble des eepsinters enanrtt dnas le champ d'application de la ctneoivonn cillteocve naniltoae « Otuipqe ? Lternutiee de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent annevat a puor objet de mediifor le régime de prévoyance mis en pclae par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avnaetns n° 1 du 12 srtbmepee 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mras 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 msiinss adiirevmatnits 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 lmitieis de romeursbenmet des fairs liés au pmisriarae » 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 teajit cnrdoroaenspt au taejrt entre le doiclime piirapncl de l'intéressé et le leiu de la réunion.

Si le dcmliae 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 rlculeieiee » csneovre son titre. Son cotnneu est teloeamnt remplacé par le ttexe sviuat :

« 5.1. Répartition des fonds

Déduction faite des fairs de collecte, les seomms rcelleueuiis snot réparties en duex voelts :

? vloet 1 : pnareotcgue de la cllcetoe attribuée à l'association paitriare créeée par les ornosniataigs saignetars de l'accord du 8 décembre 2004 et les ointoragniass représentatives qui y ont adhéré, puor peretmte 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 : puocgaretnre 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 ortanioingsas 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 orniagtonass 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 sinaclye 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 lros de l'établissement de cuqhae bugdet annuel.

5.2. ? Oitjfbces et uaiittsli 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 ?) ainsi que par les intnceass liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la bsa des modalités de rsenorumbeemt définies par l'article 4 de la ctinoeovnn 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 divesres cosnsmmoisiis afférentes (CPPNI et CPNE-FP), fairs initiés sur la bsa 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 cneinenovloenlts ;
? prieaptcr aux faris de scruture des otaornsiaigns siycandles représentatives.

5.3. ? Modalités de goisett et de contrôle des fdons collectés

Le csienol 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 ctuloelecr ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros frys de roeemnuevt ctnieutnx ;
? le mnaont nécessaire au vloet 1 qui cmreonpd :
? ? les frys de fncteooinpm par cmiosiosmn piairrae (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 drcntieeemt puor fiennar les aitncos en fvauer du développement du pmrtarsaii tlees que précisées dnas l'article 5.2 ;
? ? le mnatont du feinenmact des acntois de la CPNE-FP constituées ntmanmoet des firs inhérents à la gosein des CQP, ou toute arute aoitcn ptatemnret l'information ou le développement d'actions en fvauer de la ftomoiarn pfoosinesllerne dnas la bharne optique-lunetterie ;
? ? le motnnt du fneanenmict des rapports, 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 sylcinæ de salariés et à chaque oginstiaroan sdnlcainy d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses ecfinvtfemet 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 ogtarnoians siedlayncs d'employeurs au ttrie du vloet 2 ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation deicatsinre des fonds, des juiffaisttcs 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 brcnaha de l'optique-lunetterie de détail d'une ooagtraiinsn saynlidce d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de pien dorit la suniepsosn du bénéfice de la répartition des fndos tllée 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 offiicefl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctnaoantst la pte de représentativité.

L'acquisition de ricnonssaeane de représentativité dnas la bncarre de l'optique-lunetterie de détail par une osrgiantoin sidylcne 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 ctnaoantst 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 oecffil 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 fndos à cmotopr de la période budgétaire snuviate et au puls trad au pmeir juor de l'année ciilve qui siut la dtae de la piclbuoan 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 intdeique à tetous les eiepsrterns 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 acocrd est établi en sunimmfesfat d'exemplaires puor qu'un onrgaill 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 tvarie de réception ntiainoft cet accord, l'accord srea déposé, par la parite la puls diligente, en dueux exemplaires, dnot une viorson sur ppaeir signée des prieats et une voeisrn sur supoort électronique, auprés des srevcies 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 entgnmisiées 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 ftnoicn de la msase slalirae 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 fmeiecnant du pariiastmre 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, aetcur 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 cghare 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 salariéd 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.■Dépôt.■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, aifn de le rnedre aclpbplaie à l'ensemble des eiesptnrs enanrtt dnas le chmap d'application de la cnioteonn civcetlole 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, modifié par antneavs n° 1 du 12 seebprtme 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 peierr alinéa, les mtos « CQP ? Opticien, aetcur de la filière de santé vulsliee ? dit ? Opti-vision ? » snot remplacés par les mtos « CQP ? Oipetcin spcialisé ? ».

Au quatrième alinéa, les mtos « Opticien, aetcur 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 ouqtipte lunetterie, quel que siot luer effectif, il n'y a pas leiu de prévoir des sliontutpais spcificques puor les eetpesrnris de mnois de

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 caghue 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 citionniods 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 cpotemr 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 %
Total	0,56 %

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 pdrnre l'appellation CQP « Otipecin spcialisé ».

« En cas de décès du salariéd, 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 salariéd 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 cgarhe de monis de 12 ans, aevc une rnete mlmiane fixée à 2 500 ? ;
? 14 % puor les enfnts à cgarhe 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 jvniear 2023 aux rtnees en cuors de sriceve et à venir.

Le motnnat de la rtene est doublé puor les olihpenrs 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 piouturse 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 spcifiques 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 salariéd 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 efeft le 1er jeivanr 2023.

Les praties srtneiigas cnvineonent de dndamer au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rnedre allbpipace à l'ensemble des erteersnips etarnnt 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 CFSV ; 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 tenue 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 tenue 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 organisations membres de 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 devra être 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 l'organisme du secrétariat de la CPPNI est :

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 relève à la fination prévoit notamment la possibilité de proroger la durée des accords de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que la durée des élections au-delà de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation. Il s'agit d'élargir cette possibilité aux contrats de personnes relevant de la sécurité sociale « œuvre spécialisée ».

ADPOLD, secrétariat de la CPPNI-OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12

Son adresse mail 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 personnes concernées sont rappelées par ailleurs qu'en application de 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 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 sonnet confiés à l'organisation portante de la 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 partante de la 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 mail dédiée au secrétariat ;
? envoi des relevés de réunions et de décisions validés ;
? envoi d'actes avec les éventuels participants 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 indéterminée.

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 sutiloiipnts spécifiques puor les erepserins 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 ptnloaare qui aeussrra la tneue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mdanat dévolu à l'organisation ptoraane 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 pusrules 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 gsoeitn de la CPNE-FP duips l'adresse mial dédiée au secrétariat ;
? eovni des cionaocvtons aux réunions ;
? rédaction et envoi des relevés de psionots et de décisions ;
? citaoiroodnn aevc les itentravrens extérieurs, dnot l'OPCO et les cetrnes de fioatormn ;
? tnetiemart des cerrruois pasutox (demande de reclassement,

L'accord du raeltif à la coissmimm paarritie 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 fotonneomeninct de la branche.

Dans ce cadre, les pneatrreias suaicox décident :

procédure d'habilitation) ;
? cnaoirtdioon aevc le secrétariat de l'ADPOLD.

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 psre plfsionrsneeoe 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 prruoa 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 souliatpnts spécifiques puor les etpeeisrnrs de minos de ctuqnnaie 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 cisisonmon priatarie naniolate de l'emploi et de la fmitiooran pienoelsflnrose (CPNE-FP) dnas la bnacare 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 ptnaireraes sicuoax décident :

prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en proportion du salaire brut.

Le taux de cotisation communautaire est égal à 0,56 % (répartie à hauteur de 0,336 % pour l'employeur et à hauteur de 0,224 % pour le salarié).

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »

	Jusqu'à fin 2023	Taux cteoacntral 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 %
Total	0,56 %	0,56 %	0,56 %

Au vu de la présentation des coepmts de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cstoioain sera examiné annuellement.

Le feanmciennt du dtioissipf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slcioae (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rateilve à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la caoitton du régime de prévoyance.

(1) L'article 1er est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en veuguir dpiues le 1er jvenair 2022 et de l'application des suialnotitps de l'accord ntaonial itsnfoinprnneeesol du 17 nbremvoe 2017 itnuanist le régime AGIRC-ARRCO de rtaitere complémentaire étendu par arrêté du 24 arivl 2018 et de l'accord ntaonial iesrenefosnioptnrl du 17 neorbyme 2017 rlaitef à la prévoyance des crades étendu par arrêté du 27 jluleit 2018.

(Arrêté du 3 jeulilt 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. ? Reoirsivoatlan des prestations

Les ponaistrets périodiques en corus de jsunaocise (rentes éducation, indemnités journalières, pinoness d'invalidité) soarent revalorisées cquauhe année sur la bsaе de l'indice mentionné dnas la chootinen 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 dnipotssiois saientuvs :

« 9.4.4. ? Mteiann des gentaairs en cas de sieopsnsun du ctarnot de taivarl indemnisée

Les gniraates snot maintenues, mnoaynent peimnaet des cotisations, au poirft des salariés dnot le caortnt de tarvial est sdnpuseu puor la période au trte de laeullqe ils bénéficient :
? siot d'un maintien, toatl ou partiel, de salarie ;
? siot d'indemnités journalières de la sécurité saocie ;
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor piarte par l'employeur, qu'elles soient versées dmieenterct par l'employeur ou puor son ctopme par l'intermédiaire d'un treis ;
? siot de paertosints de la sécurité saocile (et le cas échéant complémentaires en vretu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de tvaairl puor maladie, accident, invalidité ou incapacité pmtneerane polreleonessinfe du salarié ;
? siot d'un reevnu de relepmnmaect versé par l'employeur en raosin :
? ? d'une siotuiatn d'activité pitlaerle ou activité pltiaelre de lgnoue durée et dnot l'activité est tneeamtolt snudpesue ou

donnent les horaires de travail réduits ;
? ? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La curbitionon de l'employeur, calculée sleon les règles aliepacpbs à la catégorie de posenrenl dnot relève le salarié, diot être mnaneutie pedannt tuote la période de sposiuneses du coartnt de traival indemnisée.

Le salarié dont le droit au 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 pensions versées dans ce cas est celle définie au présent régime de prévoyance, l'assurance intégrale le manutention de l'indemnisation versée dans le cadre de la pension de retraite versée par l'employeur).

Par eeoitxpn aux doioispsnts ci-dessus, en cas de sspouesn du caontr de tavir du salarié onvaurt dirot à la peioprcn d'un rvneu de remplacement, l'assiette des ciotnisotas et des pottarsneis au ttire de la gntariae caitapl décès prévue au régime de prévoyance srea calculée sur la moyenne des 12 dnreis mios d'activité (assiette reconstituée) précédant la dtae de ssieonsupn du caotnrt de travail.

Toutefois, puor le salarié dnot le cnaootr de tavrial est en vigueur, en arrêt de tviaral puor maladie, accident, ou invalidité/incapacité pnaeernmte peroilesflnsone et indemnisé dnas ce carda au ttrie du régime de prévoyance, le maientin des graina s iriventnet snas cponrrettae des cniotatsois à ce pmotor du pr mier juor d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de ctnooitiss cesse dès le peeimrr juor de rirpsee du tviaral ou dès la csesoiatn ou senusspion des prentitosas complémentaires. Lrosuqe le salarié percoit un sailra  réduit pdennat la période d'indemnisation complémentaire, les cnssoatiits partaolens et saliarla s finançant le présent régime resentt deus sur la bsae du salaire réduit.

Le mieiatnn des gatreinas est assuré :

? that que le cnoärtt de triaavl du salari n'est pas rmopu ;
? en cas de rrtupue du caront de travail, le mentaiin des
grietanas est assuré lursoqe les perntisaots de la sécurité
sicoale (et le cas échéant complémentaires) au titre de la
maladie, de l'accident ou de l'invalidité/ incapacité panetmree
professionnelle, snot serives snas itrtourenpin dpuies la dtae de
rrtupue du cratnot de travail.

Le mntaiien des gearatns cesse lsquroe les codnntios énumérées ci-dessus ne snot puls remplies, et snas préjudice de l'application des artues cas de cstseopian des gitaenars prévues par l'accord. »

Article 4 - Durée de l'avenant, 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 entreprises de la branche optique-lumière, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 10 salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Accord du 16 mai 2024 relatif à l'intéressement

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

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 12 juillet 2024

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1er du contrat d'entreprise « Dispositions générales » de la convention collective nationale de la branche de l'optique-lumière de détail (IDCC 1431).

Article 2 - Objet du présent accord

En vigueur étendu en date du 12 juillet 2024

Le présent accord de branche permet à l'employeur qui le souhaite de mettre en place l'accord d'intéressement annexé (annexe 1) dans les conditions détaillées à l'article 3 ci-après.

Les formules de calcul qu'il propose peuvent donner droit aux exonérations légales de cotisations sociales.

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord d'intéressement

En vigueur étendu en date du 12 juillet 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 juillet 2024

Les dispositifs 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 la période de calcul et des 12 mois qui la suivent, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduit pour le calcul de l'intéressement minimum requis de 3 mois pour droit à l'intéressement.

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 successives 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'intéressement. En cas d'embauche d'un salarié à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce devenir est pris en compte pour

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1er janvier 2024

Le présent avenant 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 révisé et modifié du 11 juillet 2023.

l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cet article dispose également les séances en entreprise effectuées 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'intéressement.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement 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 spécifiques par chaque entreprise.

Article 5 - Périodicité de calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 12 juillet 2024

Les parties ont privilégié la simplicité en proposant une périodicité de calcul uniforme pour l'intéressement.

Les entreprises qui le souhaitent, néanmoins pourront conclure un accord d'intéressement différent, de périodicité trimestrielle ou semestrielle.

Pour ouvrir droit aux 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 mise en œuvre.

Article 6 - Formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement

En vigueur étendu en date du 12 juillet 2024

Le présent accord fixe des règles de calcul d'intéressement fixées au sein des entreprises, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'intéressement 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'intéressement 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 objectifs sociaux, considérant que la cohérence de chaque salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, engagent les partenaires de la branche de l'optique-lunetterie de détailler 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 % proportionnel à la durée de présence sur la période ; ou
 ? 100 % proportionnel à la rémunération brute perçue sur la période ; ou
 ? 50 % proportionnelle à la durée de présence sur la période et 50 % proportionnelle 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) concernant les périodes 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 mentionnés ;
 ? 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 partielle et d'activité plurielle de longue durée ;
 ? le congé de deuil pour un enfant de moins de 25 ans ;
 ? les périodes de maladie en quinzième 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° 15 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 maladie en quinzième annuelle que celles résultantes d'une mesure de chômage partiel dénoncée le jour à l'exception du total global part à ces 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 pris en compte imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un montant égal au total 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 susmentionnés d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale aux totaux du total annuel de la sécurité sociale de l'exercice au titre duquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendrier, le total de la sécurité sociale pris en compte est la somme des totaux 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 intitulée d'intéressement peut opérer pour :

? un règlement partiel ou total de sa prime individuelle ; 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 partiel 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'ajouter 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 de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche présente à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Un bâton 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 partenaires sociaux 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 fournit un bilan chiffré de l'application de l'accord établi sur la base des articles et décisions transmises par les partenaires sociaux de l'alinéa précédent. Ce bâton d'information la branche d'entreprises de moins de 50 salariés, de 50 à 300 salariés et de plus de 300 salariés ayant mis 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 reconnaissent que cet accord est principalement 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 fonction de 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 la 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-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux secrétaires de la branche chargé 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 contribue à associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à 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 veut 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 décliné 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 cossu de l'acte de décision unilatérale.

Les parties signataires reconnaissent 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 pour permettre à l'entreprise 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 ses 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 sur la 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.

Le fonctionnement d'un intérêt ne peut avoir d'effet 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 réglementé par :

? les dispositifs susvisés et par les autres ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
? les accords conclus 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 chaque une chance d'aujourd'hui à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance et d'apporter une récompense à l'effort collectif par la partie des salariés réalisés.

Il traduit en conséquence la volonté de partager de la valeur, entre l'entreprise et l'ensemble du personnel bénéficiaire.

Le but de ce dispositif est de promouvoir l'intéressement comme moyen de la nécessité, pour l'entreprise, de maintenir et d'améliorer sa performance. Pour ce faire, les parties ont renoncé à la modalité de calcul de la prime d'intéressement une fois en fonction de la progression du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul sont adaptées 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 réalisables dans le temps et compréhensibles par tous.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les employeurs qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se rémunérer 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 par ailleurs assujetti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

En regard 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 employeurs ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs 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 conditions dans lesquelles le comité social et économique et le conseil d'administration doivent l'effectuer et être limité à un seul salarié, si ce salarié a la qualité de dirigeant.

Tout ce qui ne figure pas prévu dans le présent accord sera réglementé par les textes en vigueur relevant à l'intéressement des salariés. En cas de disposition légale novatrice, édictant des obligations 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 n'ayant pas été retenues, si les dispositifs légaux n'interdisent le permis.

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 à l'intéressement sous réserve 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 quelque motif que ce soit, sont évidemment déduites pour le calcul de l'ancienneté résultant de 3 mois pour droit à l'intéressement.

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 dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne également les salariés en formation effectuée 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 également 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 sauobnoidrtn 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 aoltippaïn 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 psorsrgioen par rarppot à l'année précédente et en fcootn 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 % petolnornlpiore 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 cpopte 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 peoslnlfinosrees ou acnetcids du travail, à l'exception des adticncs 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 prleitae 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 tpmes 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 aepnirps 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 dpmotioins légales en vueuigr et rétabli des aebcnses puor lqleelus des règles de mntiaein snot prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les aneebcss 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 pprosenes mentionnées à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, lorsqu'elle est ppolntineolorre aux salariés, la répartition pned en compte la rémunération aeunnile ou le rneevu presinofonsel imposé à l'impôt sur le rveneu au titre de l'année précédente, dnas la ltmie 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 dtrios sptliebusecs d'être attribués à un salari é 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

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 srnvaet 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, seornt 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 sreot 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 ivndliedluie 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 dfpiositiss 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 dtrios attribués à l'intéressé ;
? la reetune opérée au titre de la cunrtiibtoon 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 disctntie 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 bénéficié de l'intéressement qtitue l'entreprise aanvt que celle-ci ait été en musere de cuacler les dtrios 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 ltmie de vrmneseet 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 créeé 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, sioltiiler 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 inscription à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la direction de l'entreprise, en un exemplaire au format électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la plateforme de téléprocédure « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales, les accords d'intérêt doivent être renouvelés une période de calcul annuelle ou bi-annuelle, devant se dérouler au cours de la première moitié de la période de calcul suivant la date de leur prise d'effet.

Exemples : pour une période annuelle de calcul, les exercices doivent coïncider avec l'année civile et qui désirent mettre en place un régime d'intérêt portant effet au 1er janvier, doivent avoir conclu un accord avant le 1er juillet. Pour une période de calcul semestrielle, l'accord devra être conclu avant le 1er avril.

Dans tous les cas de figure, les accords doivent être déposés, par voie dématérialisée, au plus tard dans les quinze jours suivant la date limite autorisée pour leur conclusion (cf. articles L. 3314-4 et D. 3313-1 du code du travail).

La date du délai de dépôt se fixe en jours calendaires. Ce délai commence à courir au lendemain de la date limite de conclusion de l'accord. Il expire le dernier jour à vingt-quatre heures et, si le dépôt est effectué à un samedi, un dimanche ou à un jour férié, le délai sera prorogé jusqu'au premier jour suivant.

Le caractère aléatoire de l'intérêt s'oppose à ce qu'un quelqu'un pourrait penser pour être évident avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle du dépôt des accords d'intérêt est assuré par les services de la DDETS compétente.

Conformément aux dispositions de l'article 8.4, le présent accord fixe l'objet, à la demande de l'employeur, d'une conclusion à tous les salariés de l'entreprise.

L'employeur transmettra une copie de la décision unilatérale au secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : cppniol@gmail.com.

Article - Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

En vigueur non étendu en date du 12 juillet 2024

La présente décision unilatérale est prise en vue de faire adhérer toute personne au régime d'intérêt fixé par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Ce régime est issu de l'accord de branche établi entre la branche de l'optique-lunetterie de détail en date du 16 mai 2024.

L'entreprise adhère ainsi au régime d'intérêt.

Entreprise

Dénomination de l'entreprise :

Adresse du siège social :

Établissement(s) concerné(s) :

Date de l'accord

Cette adhésion est valable pour une durée de 1 an.

Elle couvre l'exercice :

L'accord prend effet, à compter de l'exercice ouvert le :

La date d'effet de la décision unilatérale de l'employeur correspond au début de la période de calcul de l'intérêt (par exemple, début de l'exercice de référence).

Pour ouvrir droit aux exonérations prévues aux articles L. 3315-1 à L. 3315-3, la décision unilatérale de l'employeur intitulée l'intérêt doit avoir été conclue avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet.

Les bénéficiaires peuvent bénéficier du régime d'intérêt, le moins de calcul et de distribution de l'intérêt ainsi que les modalités d'utilisation des droits distribués sont ceux prévus au sein de la présente décision unilatérale de l'employeur.

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail, il est institué un régime d'intérêt du personnel régis par :

- ? les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- ? les stipulations de l'accord de branche du 16 mai 2024 qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La présente décision est conclue afin de donner à chaque une sécurité sociale au sein de la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de prévention de la sécurité sociale et d'induire et d'apporter une réduction significative à l'effort social par la participation des salariés.

L'intérêt 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 complémentaire assujetti à la CSG et à la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

En regard à son caractère par nature aléatoire, l'intérêt peut être nul.

L'entreprise et les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il résulte des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intérêt versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par écrit qu'elle a bien informé les salariés de sa nomination en matière de représentation des salariés.

Bénéficiaires de l'intérêt

Le chef d'entreprise et dirigeant de la société, non salarié et son conjoint ou partenaire (le cas échéant) :

? Bénéficiaire de l'intérêt

? Ne bénéficiaire pas de l'intérêt

Calcul de l'intérêt

En conformité avec l'accord de branche, l'intérêt sera calculé comme suit : l'intérêt est calculé si le chiffre d'affaires annuel est en rapport avec la moyenne des chiffres d'affaires déterminés ci-dessous.

? Selon les résultats :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intérêt
Moins de 2 %	Pas d'intérêt
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la masse salariale pour la période
De 3 % à < 4 %	1 % de la masse salariale pour la période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la masse salariale pour la période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse salariale pour la période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariale pour la période

On entend par CA HT de l'établissement le CA HT hors rétrocession.

En tout état de cause, l'enveloppe d'intérêt distribuée ne pourra 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 dptosinoiss 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 moneny des 12 drreiens mios précédant la siuspoesnn du contrat, srea maintenue. En complément, srea versée à l'apprenti pnneadt ctete période, une pimre mseunle bture intitulée ? pmire rettiare complémentaire ? ou ? pmire cmoparoitnese ritertae ? égale à 1,80 % du sraalie de bsaе msueenl burt en viuegr le mios précédent le psagase en aaprspgtsiene 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 eptellcnxeoies 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 mnoynee 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 stiuavens :
?? Acfgiahfe de la ntno d'information
?? Acfgfaihe de la décision unilaterale

Une cipe de la décision est tramissne à la comiisosmn prriaite pernenamte de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhancre pseifelolrnsone à l'adresse snutvaie : 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 bsaе de ce que le salarié aiwart perçu s'il aivat travaillé le mios complet.

Au tmree du cortant d'apprentissage, l'employeur ogenaissra 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 irnpumnonroitee en ouqitpe d'au moins 3 ans cezh le même eomepulyr et précédent immédiatement un coartnt d'apprentissage cclou dnas le cadre d'une sisuseponn de son CDI srea positionné, le mios sauivnt 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 apbpcillae 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'apprentissage, un diplôme en option dans le cadre de l'orientation et un contrat de rémunération.

Suite à l'entrée en veugueur de cet avenant, les patients ont constaté

Accord du 26 septembre 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire

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

Article 1er - Catégories objectives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article 1.1 - Cadres

On ennted par cadres, le pnnoesrel rnevalet de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nevbrome 2017 reatif à la prévoyance des cadres, siot les salariés rneaelvt des empoils classés aux cnoeefictifs F à K puor la filière santé et classés aux cftcinefoies 3.1 à 3.6 puor la filière des crbrollaotaeus de la bacrnhe oqitpue lettuenrie en aaploipcitr de l'avenant n° 8 du 7 avril 2022 raeltif aux classifications.

Article 1.2 - Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En apoaiicptln du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité siclaoe et suos réserve de l'agrément du présent acorcd par la ciosommsn prariaite de l'APEC, les salariés, rneleavt des elpmois classés du cneffoifcit C au ciifecnfet E puor la filière santé et du cefitocinfes 2.1 au ccieeoifft 2.4 puor la filière des colabrlreuotas de la bcrnhae otuipqe lrnutteiee en atpalcioin de l'avenant n° 8 du 7 airvl 2022 rteailf aux classifications, pevenut être intégrés à la catégorie des ceads puor le bénéfice des ganeirts de petontciros saoicle complémentaire. Cttee faculté spspuoe puor l'entreprise, la fosraatloimin d'un atce de msie en pcale précisant ce choix.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1er janvier 2025

En aipptlocain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les staaerngiis cvinnnneoet que le coenntu du présent aocrcd ne jtiisue pas de prévoir de dnstposiios spécifiques aux erptinsrees de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail, dnas la mesure où les siuoltitanps du présent aocrcd prenemett une régulation économique équitable etnre teouts les eespnrtirs de la branche. Elles s'appliquent dnoc ieenmidscnnittt à tuos les salariés des ertrrpsciees rnavleet de la cvynteeon clytovcele geul que siot luer effectif.

Article 3 - Entrée en vigueur.□Formalités de dépôt.□Extension *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025*

Le présent acorcd srea siuoms à la cmiooissmn praariite AEPC en vue de son agrément.

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée et
erennta en vugeuir à cpeomtr du 1er jniaevr 2025 suos réserve de
son extension.

une difficulté d'interprétation et de msie en ?uvre de cet article.

Le présent avnanet a puor objet de ciarlfeir les cootnidns de mietanin de rémunération dnas ce cadre.

Les parties ci-dessous ont signé l'extension du présent
accord simultanément à son dépôt.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des esoucins à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties peuvent voter de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du décret législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avancement ainsi altéré. La partie la plus diligente sera alors les parties seraient dans le cadre ainsi défini. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsepet des donsitopiiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail, ratelives aux modalités de révision d'une cooitvnn ou d'un accord.
(Arrêté du 26 décembre 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et gérées par les régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement intégrées au sein de l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie sociale ».

À défaut, les cbuironnitoz à ces régimes ne ppevunt bénéficier du régime saiocl de faveur, et ces smmoes snot réintégrées dnas l'assiette des cnaittiosos de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories peuvent néanmoins être constituées au regard des catégories possédues d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le cupors légal, réglementaire et cveoitnnnnnoel permet tfeouios d'étendre les régimes de pctitooren soacile complémentaire destinés aux credas à des salariés ne relnevat pas de ctete catégorie professionnelle, snas que clea ne ctovoeinrnne au ppncrie de ftioixan des coasitonits et girtanaes par catégories objectives

Jusqu'ici, la cevnnotoin cvollteice de rartetie et de prévoyance des cardes du 14 mars 1947 menaoniint duex tyeps de publcs non-cadres scsespebiltus de bénéficier des régimes de ptootcire sciaole complémentaire des cedars :

? les salariés « assimilés crades » (dits atrice 4 bis de la convention);

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national sur l'emploi du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont rétabli un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est dnoc dnas le crade de cette nvleoule réglementation dvneat eertnr en vgueir au puls trad au 1er jenivar 2025, que les ptsteenrias scauiox de la bhcnae de l'optique lrenetitue de détail ont eedtnnu préciser les cotidonins dnas leslluques les enesriertpes de la bchnare peneuvt décider d'intégrer cetarnis salariés non-cadres à la catégorie des crades puor le bénéfice des grnieats crielectoys de pociretton scailoe complémentaire

Le présent arcocd n'empêche pas le rcroeus aux aetrus critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scaloie puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de ptreictoien soalce complémentaire.

Avenant n° 9 du 26 septembre 2024 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 ; 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 istsnrennreooftiel 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 ctonulbslesas par tuot mrebme de la CPNEFP aux hueres oœalubvrs des beurax sur dmnadee 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 cveoninnt de deaemdn 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 diueps 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 cvtneoinn ctcylieole de l'optique leretnutie de détail intitulé « Chmap d'application » est remplacé par un arclie ainsi rédigé :

« La présente covtioennn et ses aexnnes règlent le roprapt etnre eoyuplemrs et salariés des eisprnrets 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 lntutiere 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 litrueetne 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 ltuitnnee 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 frys 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 cvnnotieon clitlveoce rltiavie à son cmchap d'application.

cticevole de l'optique leitruntee 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 frys 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 triaavl en vigueur.

Dans la mruese où il s'applique à l'ensemble des eeiренпtss 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 cuneeevos 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 sacouix 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 (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^{er}

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 salaire décrite à l'article 1^{er} de la présente convention collective du 1er juillet 2006 suit la structure 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.

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

Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des entreprises de France (FNOF) ; Union des opticiens (UDO) ; Syndicat des opticiens suisse (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)

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 dans leur catégorie professionnelle, les montants pour diplômes sont les suivants :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORIZATION
CAP*	45
BEP*	89

Accord du 26 juin 2008 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des entreprises de France (FNOF) ; Syndicat des entreprises suisses (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des services (CFDT).

Article 1er

Il est en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants pour diplômes sont les suivants :

(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 salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants pour diplômes sont les suivants :

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007

La grille de salaires décrite à l'article 1er sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la signature de présent accord. Il est accordé pour l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de cette 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 dans leur catégorie professionnelle, les montants pour diplômes sont les suivants :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORIZATION
CAP*	45
BEP*	89
BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51

() Non cumulables.*

Article 2

Il est en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le présent accord pour l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de cette dernière. Il sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté ministériel portant extension.

Signataires	
Patrons signataires	SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSF CTFC ; FS CFDT.

Accord du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minima et aux classifications

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 veguiur 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 vgueur 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 oitoanrsganis ploefnsesleronis d'employeurs et les ooaiintrsgas syedanilcs de salariés représentatives puor la bhracne de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gllire siaalrlae ci-dessous puor une bsa 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 ptluciboiyan 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 gllire sraaalile ci-dessous puor une bsa 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 matntnos des mnaijtoaros 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 lndui 17 jeanvir 2011 au 31 jvniaer 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à cmotep de la dtae la puls tadiive de réception nfoitiant cet accord, il srea déposé, par la piarte la puls diligente, en deux 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 pemir juor du mios ciivil sniut la palcutiibon au Joaunrl ofcefil de l'arrêté ministériel potnrat enextoisn de celui-ci.

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 professionnelles d'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 151,67 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 sonffimement d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque signature fixé du vendredi 2 mars 2012 inclus.

À 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 sonffimement d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque signature fixée le vendredi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

À 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.

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 sremiuppr les seaarlis minima aabppiccles aux cifnctefoies 150, 170, 190, 200 et 240 de la grlie salariale.

Ainsi, à cmpeotr de la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, les salariés classés au cconeifiifet 150 bénéficient du sailrae muminim albpicplae au cfcnfefoiet 160 ; les salariés classés au cncoeiifect 170 bénéficient du sialrae mumiim aacpllpibe au cinfocfeiet 180, les salariés classés au cneceiffiot 190 bénéficient du saalre mmminim 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 orsniinaoagts peeissflornoens d'employeurs et les oraatginnios sydincles de salariés représentatives puor la bcarhne de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gillre saarlilae ci-dessous puor une bsa de 151,67 heurus de tvarial 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 oairgnatsons 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 aacilbplpe 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 cnevnootin 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 vnerddi 20 mras 2015 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à cpmpter 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 cnocfeiet 200 bénéficient du saarile mimuim acialplpbe au cefinoecift 210 ;
? les salariés classés au cieeniffct 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 salarié 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 ongénieries de l'optique-lunetterie, soit les entreprises ralenties du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DOM-COM, ont adopté la grille de salaires ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Il est précisé que cette grille s'entend pour des salariés ménageant 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 rééquilibrer 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 minimale 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 réunissent pour l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 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 10 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 réunissent pour 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 siotituan clnoreieclurnte au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de siaerals mminia sireat fcutaer de dtoisoris de concurrence. Il n'y a dnoc pas leiu de différencier les meserus prévues par le présent arccod soeln que l'entreprise eolmpie puls ou moins de 50 salariés.

Le présent aroccd s'applique dnoc iinnmttcnseedit à tuos les salariés des ernesertpis raelnevt de la ceontinvon cctloveile de l'optique-lunetterie de détail, quel que siot l'effectif de luer employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcppeest du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdce du tiaavr qui prévoit que les covenentnois et adrcos dnot le camhp est ntiaanol snot apclalibpes aux seleus collectivités d'outre-mer stnevaius : 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 dtae du 7 avril 2022, en leiu et pclae de la conlnoe « Moatntns 1 ».

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les sialreas miimna sunavits ont été fixés sur la bsaé d'une durée de tiaavr à tmepls plein, à svoair une durée muelnesle de tiavr de 151,67 heures.

Ils censornpdroet :

? d'une part, à la cscatsafiloin des empolis en vugueir au mnemot de la suirgtane de cet accord (cf. ccnififoets 1 et mnnia 1) ;
? d'autre part, à la csisacafloii des empolis en apticloain de l'avenant signé le 7 avr 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 pdrerne en considération.

(En euros.)

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les pearireatns souaicsx 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 glirle de cstosicfaaiin signée le 7 avr 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 glirle 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 aaneavnt est cnoclu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet aoccrd srea aibplalpce à ceompr du pmier juor du mios civil suavnt la pautoiblicn au Joraunl ociffiel de l'arrêté ministériel pnrtao eoexnsitn de celui-ci.

Par exception, les cooenlts intitulées « Mnimia 2 » n'entreront qanut à elles en vguueir qu'au juor de l'entrée en vuviegr de la

glire de caaociissfitln en dtae du 7 airvl 2022, en leiu et pclae de la clonone « Matnonts 1 ».

Le présent aroccd est établi en sfimfnsemaut d'exemplaires puor qu'un oraignil siot notifié, conformément aux dosoistniips de l'article L. 2231-5 du cdœu du tiraval à cqahue oniotsaiagnr représentative à l'issue du délai de srguitnae fixé du 14 au 26 stmbrepee 2023.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui curot à cpmtuer de la dtae la puls tivdrae de réception nfainitot cet accord, il srea déposé, par la partie la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une vrison sur pepair signée des piaerts et une vsioren sur srppuot électronique, auprès des siecrevs cteurnx du ministère du travail.

Les pretias satgaiernis snot ceneounvs de dnemaedr l'extension du présent anavent simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aocrcd a puor objet de reriaeoslvr les silraaes miinma de la bnrcahe optique-lunetterie de détail, dnot critneas niauvex snot inférieurs au sriaale mnuimim ifnneonrseiopsrtl de crcsnssoaie (Smic), puor sa cfialislasctin actuelle, et puor les minima de la coialscfalsin prévue par l'avenant n° 8 à la coovnetinn civetcolle signée le 7 avr 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 meiultsutas 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 oebjt 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 " fugnarit 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 " firnguat 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 clovoelicta ntnaloaie 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 euloempry six mios à l'avance " fgiranut au pirmeer alinéa de l'article 22 ;
- de ctete même eissexpxron 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 nlatnoaie 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 cnvoeitnon 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 cvctloleie 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 eftefs 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 Cvenniootns 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.

Airtce 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 Cntniovones 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 euilxoch et ajouté une réserve.

Acritle 1er

Snot rndeens 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 dsitpioosns de l'accord du 28 nveormbe 1994 retalif aux priorités et aux oetcijfbz de la fiotaomr 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

Acrlie 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant en�sotén 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 directeur administratif de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Altrcie 2

Le présent arrêté modifie portant effet à partir de sa publication, pour la durée mentionnée à court et aux conditions prévues par ledit accord.

Aitlrc 3

Le directeur des ressources humaines chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à court et aux conditions prévues par ledit accord.

Artcile 3

Le directeur des ressources humaines 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 sauf mention de l'accord susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à court et aux conditions prévues par ledit accord.

Acrlie 3

Le directeur des ressources humaines 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 mention de l'accord susvisé est fixée à partir de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à court et aux conditions prévues par ledit accord.

Alrcite 3

Le directeur des ressources humaines chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Acrlie 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés 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 suivantes portant sur le champ d'application de la convention collective susvisée.

ARRETE du 6 mars 2000

En vigueur en date du 16 mars 2000

Acrlie 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés 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 suivantes portant sur le 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 cvoteelcls 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

Artile 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 disnosiopos 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 ctdionins prévues par ledtsis accords.

Alctire 3

Le durtceir des riaelntos du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaoi oifefcl de la République française.

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 avr 2000 cocluns dnas le cdrae de la ctinveoon coictevle 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 deietrucr des roteanils du trvaail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaurnl oeiiffcl de la République française.

ARRETE du 22 novembre 2004

En vigueur en date du 11 déc. 2004

Airctle 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 janievr 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 dipiitsosons 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

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 deeeicurtr 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 cietnonnouv cceevlloits n° 2004/26, dinbosiple à la Dtoreiicn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 7,32 Euros.

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 cocelte 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 ceitclovle 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 nnlotaaie 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 eeffts et sncntioas des arcodcs susvisés est ftaie à daetr de la ptialbuoin du présent arrêté puor la durée rnsaett à curior et aux cidonions 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 Beuitlln offiecl du ministère, fccaisule cnootninves cielotevlcs n°s 2005/4 et 2005/31 dniibosleps à la Drocteiin des Jruuanox 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 disotiiionsps de l'article L. 900-1 du cdoe du travail.

Au chpritae XV (Ressources), les diostsiiionps ceoacrnnt la ctibootonurn des eepirtsrsns 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 eeffts et sicaotnns de l'accord susvisé est fatae à dtaer de la poclabtiin du présent arrêté puor la durée rtenat 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 Jruual oififcl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bulletin ofcfeil du ministère, flcscauie ctninnoevos coclvleiets n° 2005/26, dpoislibne à la Dticieorn des Juaonurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirk de 7,50 euros.

nnoiaalte de l'emploi et de la fortmaoin professionnelle, cconlu dnas le crade de la cnitnoveon cotclelvie 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 eeffts 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 salariés concernés 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, dans la section des Décrets officiels, 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, dans la section des Décrets officiels, 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, dans la section des Décrets officiels, 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, dans la section des Décrets officiels, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site 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.

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/.

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/.

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/.