

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

IDCC 1431

Brochure 3084

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

## TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 26/09/2025

Optique-lunetterie de détail

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	

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

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



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

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

## 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 comprenait alors cinq annexes.

Début 2014, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mener des travaux de mise à jour et de clarification des textes conventionnels en s'appuyant sur les dispositions des conventions collectives obsolètes et en intégrant les évolutions législatives et réglementaires.

Le présent avenant est l'aboutissement de ces travaux. Il a pour objet de procéder, sans modification de 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 principes 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 employeurs et aux salariés une lecture plus aisée, les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle version intégrale de la convention collective et des annexes III et IV actualisées et parfois 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 annexes I, II, V et VI à la convention collective de l'optique-lunetterie de détail demeurent inchangées, de même que l'ensemble des accords de branche non intégrés à la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Outre sa contribution à l'ensemble des négociations 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 soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Il entrera 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 de

travail des salariés des entreprises dont l'activité principale est la fabrication et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail régis notamment sous le code NAF 47.78A et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel.

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

### A. Dénonciation

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

La dénonciation est notifiée par son ou ses auteurs, par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties 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 patronales d'employeurs répondant aux conditions fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention (signataires ou non) et accompagnée d'un projet de modification.

Les procédures commenceront 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 restera en vigueur jusqu'à l'application de celle qui lui sera substituée à la suite de la demande de révision.

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

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

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

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

#### A. Négociations professionnelles

À défaut d'accord prnoatt 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 brnache du 5 airvl 2018 susvisé, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les otrgsinanioas saeiyclnds d'employeurs et de salariés représentatives dnas la bhnrcae se réuniront :

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

À la ddnmaee de l'une des osintngaoiars représentatives dnas le chmap de la convention, une réunion des onatiraisongs sciylaends d'employeurs et de salariés, dnas le cdrae de la CPPNI-OL, porura se tnier dnas un délai de 3 mios à paitrr de la dtae de la ddmance puor réexaminer, le cas échéant, les sralaels 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 ansii que de l'évolution des sraaeis ectiffes menyos par catégorie preonnoslefsile et par sexe, au rergad des sraileas mniima hiérarchiques.

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

Au corus de cet examen, la ptiare ptrlnoaa furinot aux ognioratians de salariés les itnoormfinas nécessaires puor preerttme de négociier en tuote csiaennsaone de cause.

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

? au monis une fios tuos les 3 ans puor négociier sur :  
?? les meesrus teanndt à aeurssr l'égalité pelnerssloinfoe etrne les fmemes et les hoemms et sur les mreeuss de rraaagtpe tdnanet à remédier aux inégalités constatées ansii que sur la msie à diiootpsin d'outils aux esrepeitnrs puor prévenir et aigr ctnore le harcèlement sxuel et les asgtenmiess sexistes,  
?? les cooitindns de travail, la getsion prévisionnelle des eiompls et des compétences, et sur la pisre en cpomte des eeffts de l'exposition aux fauetrcs de rsiques professionnels  
?? les mesreus tdaennt à l'insertion plenonfirsoelse et au mienitan dnas l'emploi des taruelrlvais handicapés,  
?? les priorités, les oeijtcbfs et les moyens 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 pseinnrnflelsooe ernte les fmemes et les hmomes et de mixité des emplois.  
?? et puor egganer une négociation sur l'institution d'un ou purluesis palns d'épargne iennsrtpieitrrs ou plans d'épargne puor la rratitee colcftleis isenepittenrrrs tnat qu'il n'existe aucn accrd cchlou au neavu de la bcanrhe en la matière.

#### B. Cmoisoption des délégations

La délégation des oirgnantsoias sceyidlnas représentatives dnas la bnchare se cosuntie conformément aux dniostpsiois de l'article 2 de l'accord de bharnce du 5 airvl 2018.

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

Les salariés des eetrsrnepis de la bharcne qui snot désignés par luer ostanrogiian sacldynie puor prtiipecar aux négociations dnevoit ifroenmr luers eroelmpmys reetispfcs dès réception de l'invitation à une réunion.

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

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

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

#### D. Hreus de délégation à la CPNPI et à la CPNE-FP

Les représentants teuiltiars et suppléants des salariés de la pooiesrfsn siégeant en comosnsimis prirteaiaas bénéficient d'un crédit de 8 hreus mensuelles, par mandat, cabulleums dnas la ltmie de 88 heeurs anullenes 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 cqaue réunion du ceinosl d'administration dnas la liitme de 5 cioentls d'administration par an et par mandaté.

Le tmeys consacré par les mmrbees du berauu de l'ADPOLD aux miossnis adraisnitteimvs liées à luer fnticoon est considéré cmome du temps de tiaravl efetfcif dnas la ltmie de 8 hreues supplémentaires par cesionl d'administration, dnas la ltiime de 5 ceniosls d'administration par an et par mandaté.

#### E. Moyens

Des myneos lgeisqitous et tcqueiehns à daetosntiin des représentants des otgarsiiarions sdeinacyls de salariés seornt déterminés au sien du dstpsiiiof cnnoetnvenol de fmncennieat du pirsartime dnas le cdrae d'un pomrgmae prévisionnel annuel.

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

Les fiars de déplacements, de rursiaetotan et d'hébergement de tiors représentants par osagroiointnas saencydils et poalentras représentatives ou de ttoue autre poennsre qui, bein que n'étant pas mandatée par une organisation, est amenée à paetcpriir à une atcion piairrte dnot la pirse en cahrgre est décidée par la cmsiooimn paitirare afférente (ex : jruy penorsosfiel des ccateiitfrs de quailtaocifn professionnelle) sernot remboursés sur la bsae des faris réels eevfecftnmiet engagés, plafonnés aux litmeis rieectnmpevst indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association paitirare msie en pacle (ADPOLD). Les arteus firas iidntus d'actions piitreraas (ex : osinatirgoan des eaexnms des CQP, études etc.) sonret qualifiés et validés par les cssmominiois preatiiis en cgrahre de luer bonne exécution.

##### 1. Fiars de déplacement

Pour les tetajrs inférieurs à 500 km aller, le reembnreoumst du déplacement en tiarn et/ou en tarnoprst en cmmuon (hormis par avion) est effectué dnas la ltiime du tjerat cndrrsopaent au tjaert etrne le dlicomie pirncpial 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 aivon puet se stuistebur au voagye en tiran et est pirs en crghae dnas la liitme du traif économique, limité à la Facrne métropolitaine.

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

Dans le cas d'usage de la vitruoe psoelnrlene le ruseemrnbmot srea effectué dnas la ltmie de 200 km aellr et retour, sur la bsae mialamxe du tarif du barème fascil kilométrique csnnrnapodeot à un véhicule de 7 CV, suos cdttooinin de rsemie de la ciope de la ctrae gsrie et d'une aattsoteitn sur l'honneur de l'intéressé. La liimte de 200 km aellr et rteur est portée à 400 km aellr et rutoer puor les mbreems du jruy pnesienorfsol des ciifcrttaes de quocitilaain professionnelle.

Frais de parnikg : frias 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 raegrđ de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

## 2. Faris de restauration

La psrie en chgrae des fairs de rraeatossuin est conditionnée :  
? puor le dñer : à l'organisation de réunions sur au minmuim 2 journées consécutives iampqulnt un hébergement sur palce dnas les cininootds précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le leiu de la réunion la vleile de ladtie réunion, ou efinn 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 frias de petit-déjeuner poornnut 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 monnat de pisre en carghe du petit-déjeuner suel est fixé sur la bsae des firas réels dnas la lmitie de toris fios le miuimnm garanti.

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

## 3. Fairs d'hébergement

La pisre en carghe des frais 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 frais réels dnas la limite de qaruntae fios le miniumm garanti.

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

# Droits du personnel

## Article 5 - Droit syndical

*En vigueur étendu en date du 10 juin 2021*

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

Les epryuoemls s'engagent à ne pas prenrdre en considération le fiat d'appartenir ou de ne pas aprtrineapr à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale, puor arrêter luer décision en ce qui conecne nantmmoet 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 disipicnle et de rurutpe du cotrant de travail.

Si le salarié csttoene le moitf 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 salarié s'emploieront à connaître les fiats et à aopteprrr au cas leitgiuix une stoilun équitable.

Cette irveetinnton ne fiat pas oabtslce au droit, puor le salarié,

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 sociol et économique à compétences réduites snot déterminées par les lios et règlements en vigueur, siot en piuitrealcr les acreitls L. 2311-2, L. 2312-3 et L. 2312-5 et saunvits du cdoe du travail.

En outre, dnas les enserpierts n'occupant pas au mnois 11 salariés, chuqae salarié arua la faculté sur sa ddemane de se fiare aitsser d'un représentant d'un sdycancit 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 saccoil et économique d'entreprise

Les coniodnits de désignation et les auttnoitrbis 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 sociol 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 siaucx et économiques ctunreax d'entreprise

Il est fiat aipoptcalin des artcleis L. 2313-1 et santvius en ce qui cconnree 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 tarvail 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 paietrl penvuet être mis en ?uvre dnas l'entreprise sur le fdmneeont des dostpiiinoss légales des atceirls L. 3123-1 et snutvais du cdoe du travail.

### B. Iiofonratmn des représentants du personnel

Dans le crade de la ctulstoaoonin sur la putqiolie scoalie de l'entreprise, le chehf d'entreprise cmuqumnoie au minos une fios par an au comité sociol et économique, s'il existe, un blian du triaval à tmeps ptearil effectué dnas l'entreprise protant nmtenaomt sur le nombre, le sxee et la qilouacfitain des salariés concernés, ansii que les haerros de trvaial à tmeps preaitl pratiqués et le nbmroe d'heures complémentaires aiopccmlmes par les salariés à tmeps partiel, conformément aux diooisintps de l'article R. 3123-2 du cdoe du travail. Le balin est communiqué aux délégués syndicaux. Le chehf d'entreprise explique, lros de ce bilan, les miftos qui l'ont amené à rsufeer à des salariés à tmeps cpleomt de psaes à tepms pteiral ou inversement.

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

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

seinmae ou les sienmaes du mios ;  
? les cas dnas llueqses une mtidafocoin 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 lsequeleuls les hreriaos de tiraval puor cahque journée travaillée snot communiqués par écrit au salarié ;  
? les limteis dnas leulqses peuevnt être aieolmpccs des heuers complémentaires au-delà de la durée de taairvl fixée par le contrat.

#### D. Durée du travail

Conformément à l'article L. 3123-1 du cdoe du travail, est considéré comme salarié à tpems priatel le salarié dnot la durée du tarvial est inférieure à cllee d'un salarié à tpems plein, le tmeps pelin cnroedpsaont à la durée légale du taivral (ou son équivalent mueesnl ou annuel) ou, si elle lui est inférieure, à la durée du tvariail 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 ltmiee hbedidromaee ou mlleunese du teirs de la durée hmreaaidbde ou melnuesle prévue dnas le corantnt calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un arocd coclletif cnoclu sur le foeemndt de l'article L. 3121-44, et snas que ces heuers aient puor effet de potrer la durée du tarvail almcicpoe par un salarié au naeivu 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 clcltieof cclonu sur le femdnnoet de l'article L. 3121-44 si elle est supérieure, l'heure moeyn réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heurs au moins par semaine, ou de l'équivalent mseenul de cette durée, l'heure prévu dnas le contrat, celui-ci est modifié, suos réserve d'un préavis de 7 jours et suaf otpoipiosn du salarié en ajonatut à l'heure antérieurement fixé la différence etnre cet hraiore et l'heure moyen réellement effectué.

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

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

Les salariés à tepms ptireal qui sounaihatt ocuecpr ou rprednree un empoli à tpems coplemt et les salariés à temps cmopelt qui sniatuohet occeupr ou renrrdepe un empoli à temps petrial dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un eopmli reeavnlnt de luer catégorie pllioenfseors ou d'un epolmi équivalent. L'employeur porte à la csannsnoiaee de ces salariés la ltsie des emplois diosnilebps cnpdstoorears par tuot moyen dnnnoat cariete tel que cruieorr recommandé aevc accusé de réception ou ltetre 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 tivaalraur handicapé tutoe prsnenoe dnot les possibilités d'obtenir ou de coervnsr un elpomi snot efetecnmfivet réduites par stuie de l'altération d'une ou piuslures focinotns physique, sensorielle, mlaente ou psychique. La qualité de tlelviaurur handicapé est rneounce conformément à la législation en vigueur.

En atoiplcian de l'article L. 5212-2 du cdoe du travail, tuot emoeuyuplr oancupct au mnios 20 salariés, emploie, dnas la protopiorn mlniaime de 6 % de l'effectif ttaol de ses salariés, à tepms plein ou à temps partiel, des tleuavrralis 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 olbtogiain 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 reseceptr les dsntpiioosis du cdoe du tvraail (art. L. 1131-1 et suivants) et du cdoe pénal (art. 225-1 et suivants) sur la non-discrimination, nmmoatnet en matière de recreneutmt ou de licenciement.

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 arocd 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 eeprmylos snot tuens de friae connaître dnas tuos les cas lures bniesos de pennserol à Pôle emploi. Ils se réservent cnpedanet le doit de ruiroecr à ttuoe époque à un reretcmnuet direct.

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

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

Conformément aux dionptsiisos de l'article R. 2262-3 du cdoe du travail, un aivs cortnaompt l'intitulé des cnnveoitnos et des arcocds alpiapebcls dnas l'établissement et précisant où ils snot tuens à la dsiotisipon des salariés sur le leiu de tavairl asnii que les modalités luer ptenraemt de les cnoltsuer pndneat luer tmeps de présence, est affiché aux eeamelctnmeps réservés aux ccmiaioumntons destinées au personnel.

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

Tout salarié non affecté sur un potse à ruisqe frea l'objet d'une vsitie d'information et de prévention réalisée par un mrmebe de l'équipe pladiiirirpncsiue en santé dnas les coioidttns prévues aux altrcies 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 celes de ses collègues ou des teris évoluant dnas l'environnement immédiat de tviaarl bénéficiera d'un eexman médical d'aptitude qui se sitsbutue à la vitise d'information et de prévention susvisée.

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

Le crtoant de triavall puet prévoir une période d'essai fixée au mmiauxm comme siut :  
? employés/ouvriers : 1 mios ;  
? aengts de maîtrise : 2 mios ;  
? crdaes : 3 mois.

Le crtantot de tivaarl puet prévoir que la période d'essai puora 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 ptiaee au puls trad :  
? 7 juroos aanvt l'expiration de la période d'essai itianlie de 1 mios ;  
? 15 jruos aavnt l'expiration de la période d'essai ilniiate de 2 mios ;  
? 3 smieaens anavnt l'expiration de la période d'essai iliantie de 3 mois.

La naoctfiition puet être fiare par tuot myoen dnnanot dtae ctierane tel que crieorr recommandé aevc accusé de réception ou lttere rmsiee en mains pporres ctorne décharge, et le délai est

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

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

En cas de rutpure de la période d'essai, le délai de prévenance est appliqué conformément aux dsstoniipios légales en vigueur. Il est rappelé que la période d'essai, rnleuvnmneelot 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 vgieur sur la rurpute du cranot 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 antegs de maîtrise :
- ?? 1 mios puor une ancienneté de mnios de 6 mios ;
- ?? 2 mios puor une ancienneté de puls de 6 mios ;
- ? puor les cdreas : 3 mois.

##### B. En cas de démission

? puor les oriveurs et employés :

- ?? 2 saineems puor une ancienneté de moins de 6 mios ;
- ?? 1 mios puor une ancienneté de puls de 6 mios ;
- ? puor les ategns de maîtrise :
- ?? 1 mios puor une ancienneté de moins de 6 mios ;
- ?? 2 mios puor une ancienneté de puls de 6 mios ;
- ? puor les crades : 3 mois.

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

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

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

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

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

Le cennmgehat de leiu de travail, suaf dsoiionspits culttneocelars le prévoyant, iqpaunimlt un cennmaghet de résidence qui n'est pas accepté par l'ouvrier, employé, agnet de maîtrise ou cadre, est considéré cmroe 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 efantns à crhage srenot remboursés par l'employeur sur justification.

(1) L'article 16 est étendu suos réserve du rpsceet des pipcrenis jrteinusrdeupils établi par la Cuor de csistoaan cnaocnert 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 ctcnircsoaes économiques iienapresomt à l'employeur d'envisager un rseeatinnlsemnt d'activité, la doeirtcn 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 liieeenntmccs puor caquhe catégorie psllfnorneosiee srea déterminé en tneant ctmope à la fios des caerghs de famille, en piaicertlur cllees des patenrs isolés ; de la siotituan des salariés qui présentent des caractéristiques siloaecs rnadnet luer réinsertion psfeinoorlnlese particulièrement difficile, nmmtaneot clele des prosnenes handicapées et des salariés âgés ; des qualités penefersniololss et de l'ancienneté dnas l'entreprise.

Le salarié aaynt fiat l'objet d'un lccneeineimt économique cseevrnora pnaendt 1 an, à ctpemor de la dtae de rtuupre de son ctnraot et s'il en fiat la dandeme au crous de ce même délai, la priorité de réembauchage sur tuot emlopi devneu dboniilspe dnas l'entreprise et cpibtomlae aevc sa qitlaoauicifn ou une nveoulle qlauaoiticifn qu'il aruiat aqiscue suos réserve d'en avior informé l'employeur.

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

Toutefois, et conformément à l'accord notainal ioieenesrrsnpnotfl du 10 février 1969 modifié et aux dpsosntoiis du cdoe du taviarl sur le lnceicnemit puor moitf 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 tmpes de travail, pasage à tmpes paitrel ou toute aurtte possibilité de nrutae à petrtrtème au(x) salarié(s) de ceevsronr son/leur emploi(s).

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

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

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

Ces acnsebes srneot fixées aaeninenvetmltrt 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 pounorrt 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 cmroe 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 cnserropaodnt à la durée du préavis rnseatt à courir, et des dmmgeos et intérêts sloen le préjudice subi.

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

Les oibervasonts velaebres ne snot pas susmoies à la procédure prévue aux aeilctrs L. 1332-1 et svinutas du cdoe du travail. Toutes les sainctos snerot smioeus à la procédure prévue aux actleirs L. 1332-1 et sintvuas du cdoe du traiavl et, en cas de leeenmncict disciplinaire, également aux arecits L. 1232-2 et snvautis du cdoe du travail.

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

En cas de licenciement pour motif que faute grave ou lourde, un ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre peut cesser son travail, sans réserve de paiement en temps voulu du salaire correspondant au préavis et des indemnités prévues à la présente convention. L'exécution du préavis de licenciement n'a toutefois pas pour conséquence, dans cette hypothèse, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

À titre de réciprocité, les employeurs pourvoient le départ immédiat de l'entreprise de l'ouvrier, employé, agent de maîtrise ou cadre licencié, sans réserve de paiement en temps voulu du salaire correspondant au préavis et des indemnités prévues à la présente convention. L'inexécution du préavis de licenciement 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 confirme et précise, dans le contrat de travail à l'intéressé, les droits et les avantages visés par le graphique précédent.

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

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

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

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

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

Les indemnités de licenciement des agents de maîtrise et des cadres font l'objet des annexes 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 mise 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 de calcul sont ceux prévus par la loi.

L'ouvrier ou employé prenant sa retraite de sa propre initiative percevra une allocation 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 de 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, calculée 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 allocations 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 donnent lieu à une rétribution supplémentaire selon les pourcentages fixés par ces mêmes lois et règlements.

L'horaire de travail est réparti sur 5 jours, le samedi jour de repos étant accolé 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, n'importe comment de façon fréquente ou connue les fonctions revêtues de différentes catégories d'emploi sera considéré comme appartenant 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 satisfaisante dans une catégorie supérieure.

Cette période probatoire est imparablement débattue entre les parties. Elle fixe 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 rigoureusement aux lois, décrets et règlements en vigueur sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs, ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Lorsqu'une tenue de travail particulière est imposée pour l'exécution du contrat de travail, la fourniture et l'entretien de cette tenue sont 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 conventionnel et tous les avantages annuels et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature par l'employeur au titulaire du contrat de son emploi.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un embauche qualifiée de haute qualification professionnelle, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique 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 composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les hommes et les femmes. Les catégories et les critères de classification et de paiement sont fondés sur la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, 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 professionnelle homme/femme a été conclu dans la nuit du 11 mars 2010, lequel tire 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 sans que soient exclus 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 prendra 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 cause grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

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

Lorsqu'il y a une modification dans la fonction entraînant une modification de salaire ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé ayant valeur, après corroboration 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 classifications professionnelles. L'annexe II fixe le montant des salaires minimaux mensuels pour la durée légale hebdomadaire de travail.

Dans un délai de 2 mois suivant la prise d'effet de l'annexe I à la présente convention, les employeurs devront notifier aux employés, agents de maîtrise et cadres, la qualification professionnelle qui leur est attribuée par référence à l'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 embauche et entraînant la modification des obligations de l'employeur, le salarié devra :  
? en faire la déclaration ;  
? produire tous les documents nécessaires à la mise à jour de sa 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 proportionnellement à l'horaire 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 au prêt 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 salaire de base pour les heures supplémentaires est égal à  $1/35 \times (52/12)$  le du traitement mensuel.

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 absence ou la rupture du contrat de travail sera envisagée du fait de l'absence du salarié, il sera fait application 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 durée pour les événements de famille prévus ci-dessous :  
? mariage ou Pcas du salarié ayant moins de 1 an de présence : 4 jours ;  
? mariage ou Pcas du salarié ayant plus de 1 an de présence : 1 semaine ;  
? mariage ou Pcas d'un enfant : 2 jours ;  
? décès du conjoint, partenaire 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 ascendants et descendants : 1 jour ;  
? naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;  
? absence de la salariée d'un congé de maternité : 2 jours ;  
? possession de foi ou cérémonie religieuse équivalente de toute religion 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 justification l'octroi. Ces jours de congés rémunérés sont assimilés à des jours de travail effectif 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 dûment constatée ou d'accident ne constituent pas de pénétration 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 problèmes causés dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié en raison de sa maladie isochronement le remplacement définitif de l'intéressé, celui-ci bénéficierait d'une priorité de réembauchage 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 responsabilité de l'obligation du remplacement définitif sera faite aux intéressés par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tôt 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 au 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 travail (autre qu'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle pour laquelle il est fait application des dispositions légales (art. L. 1226-9 et suivants du code du travail).

Les dispositions ci-dessous relatives à l'indemnité maladie sont applicables en cas d'accident de 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 plusieurs fois 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 ouvre droit.

#### Indemnités maladie

En cas de maladie dûment constatée par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers et employés bénéficieront lorsqu'ils touchent des indemnités journalières au titre des assurances sociales et éventuellement de toute autre régime obligatoire ou facultatif dans l'entreprise, d'une indemnité complémentaire calculée de façon à ce qu'ils reçoivent, à compter du quatrième jour :

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

? après 5 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 20 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;

? après 8 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 66 % de leur rémunération ;

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

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

? après 25 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 20 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 40 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 40 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 31 ans de présence :

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

? après 33 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 60 jours suivants : 66 % de leur rémunération.

Pour les indemnités 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 maximale de 6 semaines conformément aux dispositions de l'article L. 1225-21 du code du travail. Les salariées ayant au moins 12 mois de présence bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale de façon à ce qu'elles reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé maternité.(1)*

*Conformément aux dispositions des articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficieront 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 sans traitement pour soigner un enfant malade dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

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

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

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

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

? le 1er janvier ;  
? le 1er mai 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, tous les éléments compris.

Les salariés titularisés 1 jour férié, artère que le 1er Mai oiaitrienomebgt chômé, auront droit en plus de leur rémunération mensuelle à 1 jour de repos compensateur.

Si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente au jour férié, soit  $7/35 \times (52/12)$  de la somme mensuelle.

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

Pour l'application des dispositions ci-dessus, le jour de repos coïncidant n'entraînera aucune réduction de la rémunération qui aurait été perçue ce jour-là.

L'apurement des dettes résultant pour les intéressés des dettes qui précèdent devra intervenir au plus tard le dernier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel se place le jour férié considéré.

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

La présente convention ne peut être en aucun cas la source de rétrocessions aux avantages acquis, à titre individuel ou collectif.

Dans ce même esprit, les clauses de la présente convention remanent les clauses des conventions des catégories de toute nature existantes qu'elles soient que celles-ci soient moins avantageuses pour 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 suivi et l'interprétation de l'accord sont confiés à la CPPNI.

Les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans pour apprécier l'opportunité d'une éventuelle évolution du contenu de la présente convention collective nationale. Ce rendez-vous ne constitue toutefois pas en tant 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 rapports entre, d'une part, les employés et, d'autre part, les agents de maîtrise, 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 agents de maîtrise 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 notification de l'obligation du licenciement définitif ne pourra être faite à un agent de maîtrise titulaire avant 1 année de

présence dans l'entreprise, avant une période de 6 mois finissant à son arrêt de travail. Dans ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

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

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

? après 5 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 demi-mois : 66 % de leur rémunération ;

? après 10 ans de présence :  
?? pendant 2 mois : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant 2 mois : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant 1 mois : 66 % de leur rémunération ;

? après 20 ans de présence :  
?? pendant 70 jours : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 60 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 25 ans de présence :  
?? pendant 80 jours : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 60 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 31 ans de présence :  
?? pendant 80 jours : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 10 jours suivants : 90 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 50 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 66 % de leur rémunération ;

? après 33 ans de présence :  
?? pendant 90 jours : 100 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 60 jours suivants : 75 % de leur rémunération ;  
?? pendant les 30 jours suivants : 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 agent de maîtrise licencié, pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, reçoit :

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

b) Au-delà de 10 années d'ancienneté intervenue dans l'entreprise, une indemnité de licenciement calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 dernières années ou des 12 dernières années 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 agents de maîtrise dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre 1 et 20 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 dernières années ou des 12 dernières années 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 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 salaires en vigueur au moment du licenciement.

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

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de leincecr dnas le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, et sauf en cas de sauvegarde, de résiliation de l'indemnité seraet ramené à huit fois ce salaire mneeu sl snas que cete réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité celooivilntnnene de l'indemnité 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 tôt 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, sous réserve de remplir les conditions posées par ces articles.

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail de l'agent de maîtrise, dnas le cadre d'une mise 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 rupture dont le montant et les modalités de calcul sont prévues ci-dessous en cas de départ à la retraite, snas pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

L'agent de maîtrise prnanet sa retraite de sa propre initiative revce une atcoliolan de fin de carrière en finotocn de son ancienneté dnas l'entreprise de :

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

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

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

Les avantages prévus à la présente annexe ne pournont 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 dnas 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

modification de l'obligation du licenciement définitif ne pourra être faite à un cadre malade ayant 1 année de présence dnas l'entreprise, avant une période de 6 mois suivant l'arrêt de travail. Dnas ce cadre, les arrêts de travail séparés par une reprise d'activité inférieure à 1 mois peuvent être cumulés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Pour les cadres dont l'ancienneté est supérieure à 20 ans, l'indemnité se calcule comme ci-dessus pour l'ancienneté comprise entre 1 et 20 ans, et à raison d'une indemnité calculée sur la base du salaire brut moyen des 3 dernières années ou des 12 derniers mois suivant le calcul le plus favorable au salarié ? ce dernier étant au moins égal au salaire minimum fixé par la présente convention ? égale à 50 % de mois par année de présence pour l'ancienneté au-delà de la 20e année.

Il est expressément précisé :

Le salaire brut moyen pirs 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 trois fois le salaire mensuel moyen.

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de licencier dnas le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, et sauf en cas de sauvegarde, de résiliation de l'indemnité seraet ramené à dix fois ce salaire mensuel snas que cete réduction puisse avoir pour effet de verser une indemnité de licenciement inférieure à l'indemnité légale.

L'indemnité de licenciement 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*

Le cadre 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 tôt 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, sous réserve de remplir les conditions posées par ces articles.

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail du cadre, via une mise 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 rupture dont le montant et les modalités de calcul sont égaux à ceux prévus ci-dessous en cas de départ à la retraite, sans pouvoir être inférieures aux indemnités de licenciement prévues à l'article R. 1234-2 du code du travail.

Le cadre prendra en compte de sa propre initiative une attestation de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

? plus de 5 ans : 1 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 10 ans : 3 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 15 ans : 4 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 20 ans : 5 mois et demi du salaire mensuel brut ;  
? plus de 30 ans : 6 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 autres que la date de 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. Préambule

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

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

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

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

La démarche des paitnreaers sociaux, dnas la rtfone de la clftiassiaocn pfolslreninoese de la coennovtin collective, a cherché à tienr cotmpe le puls plbiosse de la pvotspcrie 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 egurxee :

? le premeir pnpcrie : metrte à dspioisotin de ttoeus les epeersnirts de la branche, nommentat auprès du très grand nmorbe d'entreprises de minos de 11 salariés du secteur, un otul smlpie et falcie d'utilisation puor preemtrte le poeitinesonmnt des epilmos et l'évolution pnlnloseefsie des salariés de la bhcrnae ;  
? le secnod prnpiice : aresusr un repère clieoctlf fondamental, poivt de l'identité ponfesoellrnise de branche. Il pemert d'identifier les cteuonns du trvaail et des métiers porpers à la bhanrce plsiserfnooe et de giduer les rtaonies de tavrial par la référence à un itsneunmrt unquie ;  
? le troisième ppcriine : poorsper une méthodologie d'évaluation des pseots et d'évolution des salariés de la branche, au sien de la grille, en rtaelin 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 psoeegrsr les salariés au tavrers de la grille. Ctete méthodologie devait 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 peosolisnflrene srea réalisé en atoilppcain de la loi du 5 sbtpeerne 2018 et en pialuecrtir sur les emoipls occupés par les homems et les fmemes anisi que la peisoogsrn de carrière des heomms et des femmes sur la grille de classification.

Il est rappelé que les cicsasionaftlis snot de primauté impérative sur les ardoccs d'entreprises.

Par exception, un aorccd d'entreprise puet s'appliquer s'il cenniott des dotionsiisps au moins équivalentes (art. L. 2253-1 modifié du cdoe du travail), mias il ne puet en acuin cas être inférieur à l'accord de branche.

### Article - 2. Champ 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 pinciplae est le mtanoge et la délivrance de produits, de srceves et/ou de pstiarotens de santé d'optique médicale et d'optique lntrieete 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. Portée, date d'application et modalités de révision ou de dénonciation de l'avenant

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Les diotpioniss 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 aevannt est établi en sfiamnemuft d'exemplaires puor qu'un orignail 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 cpemotr de la dtae la puls trdivae de réception nftnaiiot cet avenant, il srea déposé, par la prtiae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voeirsn sur piepar signée des ptiaers et une visreon sur suroppt électronique, auprès des seicevrs cnraeutx du ministère du travail.

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

À cpemtor de la plctubaion au Jonraul oecfifil de l'arrêté d'extension du présent avenant, les eeprientrrs de la bhncrae aonrut 1 an puor mrtete en ?uvre la nlelvoue classification.

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

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

### Article - 4. Objet

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Le présent ananevt a notammnet puor ojebt d'instituer en fvuaer du psnerneol de la bahrncne oquipte lunetterie, un nouaevu système de classification, cplabae d'opérer le cseelnmsat des elmopis et des métiers au fur et à msrue de lrues évolutions ou de l'émergence de nuuaovex métiers.

Article - 5. Structure de la nouvelle classification

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

La nveolule casitalcisiofn crptmooe 16 nevaux au total, répartis au sien de duex filièes, en fitoncon du stautt : ouvrier/employé, technicien/agent de maîtrise, carde :  
? 6 nuaveix puor les elmipos d'ouvriers/employés (un suel puor la filièe « psnrnefsleioos de santé ») ;  
? 4 neuiavx puor les emlpols de techniciens/agents de maîtrise ;  
? 6 naeviux puor les elompis de craeds dnót 1 neaviu puor les eploms de cdare supérieur ou de crdae dirigeant.

Le pieoneimntson des emlpols s'effectue au tarvres de duex filièes cohérentes : « pfelinonrsoes de santé » et « ceurtbllaoas de la bcrhnae oiuptqe lituteerne ».

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

Les eimlops repères snot décrits soeln ces toris critères.

Il aepnarippt aux erpiersents puor leueelqsls d'autres empilos eisetxnt d'en etcfueer l'analyse et le pminiotonnseet seoln ces trios critères en cohérence aevc les emplois repères et les critères de pagsase aux nuaievx « aengt de maîtrise » et « carde ».

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 ;  
? passgae au sutatt cadre.

5.1. Définition des critères

Initiative

Ce critère mrsuee la ldtiaue d'action laissée au clratoelobuar dnas la coutinde de ses activités au-delà des peorsuscs définis, son naevu 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 nevau de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est diecrt lorsqu'il est très menaeiairjtmort 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 mnótgae par exemple).

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

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

Un pssuercos décrit l'ensemble des anctios puor rpiemlr une fonction.

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

Expertise

Ce critère mursee les compétences tqeiceunhs et opérationnelles. Il fiat référence à la technicité des peigruats peolreosnfinsels et savoir-faire à maîtriser. Il intègre les censniaoasncs aequsics tuot au lnog de la vie, qu'il s'agisse de fnairomots initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lros qu'elles snot mesis en ?uvre dnas l'emploi et confèrent au salarié une eieicfnfce complémentaire dnas l'exercice de son métier.

Responsabilité

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

peirsrs sur le résultat final. Elels fnot référence aux stnutioais décrites dnas la fhce de poste.

5.2. Définition de l'opticien

L'opticien est un pesosfsineronl de santé dnót la moisin consSITE à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la viison de tous, ntneaommt à taervrs la ftrniuroe d'un équipement d'optique.

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

Il cnirutboe à l'éducation du porteur, dispnsnee les cneolsis d'hygiène et de sécurité sraniiate et pcpiarite à la prévention en santé visuelle.

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

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

5.3. Évolutions poelisnleornsefs aevc un cngenehmat de statut

Afin de pmrreette la pogossriern des cllaaobrtureos tuot au lnog de luer vie pfnillosenersoe et de fcleteiar la psrie de décision d'un pasage vres un suttat supérieur, les painarreets scuiaox ont identifié, au sien de cqahue critère, les éléments déterminants dnas la ctdionue du poste, jisftniuat le psaage vres le sttatt 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 carde des psurcsoes définis
Expertise	Capacité à trrmneaofsr ses caseoniscnnas académiques en expérience prquaitte et à délivrer le même naveiu de qualité de ptiastroen dnas un evniermonnent connu ou nouveau ou Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et toaismrnsin à la deanmdé à d'autres
Responsabilité	Prise de décision pamrtenett d'assurer la qualité de service, aifn de tuot mttre en ?uvre puor sfatisarie le mliueelr coihx des produits, des svercies dnas le but de stiasarfe le client et Objectifs précis pearttment une murese des résultats

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

Passage vres le sauttt cadre

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

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

En vigueur étendu en date du 21 juin 2022

Les professionnels suivants ont défini des emplois-repères qui regroupent les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche, et ont déterminé pour chacun un périmètre dans la grille.

La grille de classification ci-dessous organise le personnel des emplois-repères, dans le cadre des deux filières déterminées.

Détermination de la filière d'appartenance des emplois et passage vers la filière « professionnels de santé »

Font partie du premier 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 impliquent une fonction de direction de l'entreprise avec une large autorité dans la prise de décisions et des obligations de résultat. Il a un large pouvoir d'organisation de l'entreprise. Ses responsabilités impliquent 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 dirigeant salarié est la personne à qui sont confiées les plus larges responsabilités sur tous les domaines de l'entreprise, avec la plus large autonomie. Il dirige l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les cadres supérieurs (chef d'entreprise).

Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « professionnels 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 « professionnels de la branche optique-lunetterie », entraîne le passage le plus souvent à l'obtention du diplôme, dans la filière « professionnels de santé ». Le salarié devra justifier de sa qualification statutaire auprès de son employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les professionnels suivants sont inclus dans la filière de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

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

## Article - 6. Grille de classification des postes

Filière santé ? Dimension santé									
A	Opticien diplômé 1?/Professionnel de santé 1 Opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience professionnelle de moins de deux ans								
B		Opticien diplômé 1?/Professionnel de santé 1 Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou dispose d'une expérience professionnelle du métier de deux ans							
C			Opticien diplômé 2 /						
D			Professionnel de santé 2						
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										Directeur
K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant									

Filière clrbooealutars opqtutie lunetterie										
1.1	Monteur		Vendeur							Employé des fnooitncs support
1.2	1		1							
1.3		Monteur 2		Vendeur 2	Monteur-vendeur débutant					
1.4										
1.5						Monteur-vendeur 1				
1.6										
2.1						Monteur- vneuedr 2				Technicien/Agent de maîtrise des fcointons support
2.2										
2.3										
2.4						Directeur andojit de magasin				
3.1										Cadre des fictonnos support
3.2							Directeur de mgisaan 1			
3.3										
3.4								Directeur de miasgan 2		
3.5									Directeur	
3.6	Cadre supérieur ou crade dirigeant									
Employé/ouvrier des foctinnos srppot : à tirtre d'exemple on y tvoure 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 fctcinnos suopprt : à titre d'exemple on y tvuroe les petsos de chefh d'équipe logistique, gienitorasne trésorerie. Concrene aussi les auetrs roayns éventuellement présents dnas le magasin.										
Cadre des fitcoonns srppout : à titre d'exemple, on y turove les psoets de rnosbapelse des achats, crade commercial, rbeplsnaose scribe comptable, rssnpelaobe srivece paie.										

## 6.2. Description des emplois-repères

définis ci-après.

### A. Filière santé

La progression de l'opticien dans la grille de classification s'effectue selon les critères du processus de compétences

Une progression (domaines de référence et parties avancées, dans le cadre des diplômes de formation initiale ou diplômants) est à réaliser par les experts pour les autres professionnels de santé présents le cas échéant à l'effectif.

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

Cadre	O3-F		Pratique régulière des démarches de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
	O4-G		Pratique régulière de tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site
	O4-H			
	O5-I			
	O5-J			
Cadre supérieur	K			

## Parcours de compétence des opticiens

### 1. Domaines de référence :

Les domaines de référence comprennent les domaines suivants :  
Atelier, Examens de vue, contactologie.

### 2. Pratiques avancées :

Les pratiques avancées comprennent : la réfraction complexe, la cataractologie avancée, la basse vision, le suivi de patients particuliers, la vision de la personne âgée, la vision de l'enfant.

Le détail des domaines de référence et des pratiques avancées est donné à titre indicatif.

#### 1. Domaines de référence :

##### ? Ateliers :

Montage d'équipements optiques/lunettes.

Réception/vérification des produits.

Préparation et montage des verres.

Contrôle de la conformité de l'équipement final.

Service après-vente : réparation et entretien des lunettes.

Information sur les travaux réalisés.

##### ? Examens de vue :

Réalisation d'examens de vue en fonction du besoin de correction du patient.

Analyse de la prescription médicale de correction, des antécédents médicaux et du dossier patient.

Mise en situation d'usage, test de la correction prescrite sur des lentilles d'essai.

Réalisation d'un examen de vue en fonction des besoins du patient ou en cas de renouvellement d'ordonnance.

##### ? Connaissances :

Livraison et apports des produits de la manipulation.

Contrôle et suivi d'un équipement.

Conseil sur les produits d'entretien des lentilles.

Identification des signaux d'alerte relatifs à l'orientation vers un autre professionnel de santé.

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

##### Contactologie avancée

Adaptation des lentilles de contact (pour tous types de lentilles et de correction) et contrôle de tolérance, en lien avec le médecin ophtalmologiste.

##### Basse vision

Identification des besoins en fonction du handicap.  
Choix de la solution adaptée et mise en œuvre du système.

Apprentissage à l'utilisation.

Travail pluridisciplinaire avec d'autres professionnels (ophtalmologistes, orthoptistes, ergothérapeutes, psychologues?).

##### Réfraction avancée

Publics particuliers : DMLA, rétinopathie diabétique?

Équipement prismatique.

Évaluation des phories.

Détermination de foyers d'absorption.

##### Vision de la personne âgée

Évaluation des capacités visuelles.

Intégration dans une équipe pluriprofessionnelle de soins.

##### Vision de l'enfant

Test des capacités visuelles de l'enfant.

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

#### B. Filière commerciale de la branche optique-lunetterie

Cette filière intègre :

? les emplois du réseau technique et vente (atelier et magasin) :

?? monter ;

?? vendeur ;

?? monteur-vendeur ;

? les fonctions support de l'entreprise. Les fonctions support intègrent les cinq filières suivantes identifiées :

?? administration générale, finance, comptabilité et gestion ;

?? achats, logistique et production ;

?? marketing, communication et commercial ;

?? systèmes d'information et informatique ;

?? ressources humaines et formation ;

? cette filière intègre aussi dans les employés et agents de maîtrise des fonctions support les agents rattachés éventuellement présents dans le magasin (assistants d'autres professionnels de santé, rayon photo?).

Les employés, agents de maîtrise et techniciens (AMT) et cadres des « fonctions support » sont classés en fonction du statut par application des critères d'initiative, d'expertise et de responsabilité liés au passage d'agent de maîtrise et au passage d'agent de maîtrise d'expertise.

Les carrières ci-après ne doivent pas constituer un empêchement dans l'évolution de l'emploi.

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1 à 1.2	Monteur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Contrôle d'initiative limité à un contrôle ponctuel des résultats obtenus à partir des données.	Tâches simples de montage dans un cadre connu et prévisible. Solutions trouvées par itinéraires de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Respect des instructions écrites et des méthodes opératoires et participation immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu

1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui implique l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelque que soient les situations. Capacité à mobiliser 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 régulière de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats obtenus à partir des indicateurs donnés (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Soutiens fonctionnels par les procédures de la hiérarchie ou des procédures et usages reconnus.	Respect des instructions écrites et des modes opératoires et traitement d'une demande et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le résultat 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, connaissance commerciale, typologie des clients et fidélisation clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelque que soient les situations. Capacité à mobiliser 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 immédiate, itivaetnis ou cohix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rnd cmtope de ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion administrative dans un cadre connu et prévisible. Soutiens fonctionnels par les procédures et usages reconnus.	Responsabilité limitée aux tâches décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats. Responsable de fournir le résultat demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.
1.5 et 1.6	Monteur-vendeur 1	Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les actions à appliquer et les moyens techniques disponibles. Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rnd cmtope de ses initiatives.	Expertise technique en montage, maintenance et SAV, qui implique l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Expertise en technique de vente, connaissance commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelque que soient les situations. Capacité à mobiliser 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 étendues à l'égard du produit, des moyens, du délai jusqu'à la réalisation. Objectifs précis et à court terme permettant une mesure 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 pviuoor de décision cconreonnat les aontcis à aomccilpr en mtetnat en ?uvre les menoys tecnuqehis dibineopsls puor réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui cnecrnoe les medos opératoires. Rned cptmoe de ses ieivtitians à son N + 1.	Maîtrise des compétences teichqeuns metiulpls liées à l'activité de l'atelier ou du magasin. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et tasmsioirnsn à d'autres suos fmore de tutorat.	Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité ticuhenqe et/ou commerciale. L'exercice de l'emploi puet iaepctmr le résultat ou l'efficacité de l'unité de travial à tellauqe il appartient.
2.4 et 3.1	Directeur adjoint	A un pouvior de décision cnnnracoet les atoaptndais nécessaires à l'organisation du tiavarl et au fnceotnoinnmet du stie dnot il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le rpsceet du bdegut défini. À pitarr de deetvrciis précisant le crade de ses activités, les moyens, les oifetbcjs et les règles de gestion, il est chargé de creoonnodr des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de ppitcierar à la gotsein counrate du msgiaan ou du secvire dnot il a la charge.	Argumentation ccmreloaime et tuciehqne de vente. Tiopygloe des clients. Gisoetn et atiinaomn du pinot de vtnee ou du site. Magnmaneet d'équipe. Connaissance et maîtrise des tuqehneics et des pscesuros appliqués dnas la tuneet du psote puor l'exécution de sa mission. Capacité à mrette en ?uvre les decievtris ccoarnennt les réglementations scelioas et du cdoe de la santé dnas le crdae de sa mission.	Responsabilité des décisions cnnorcenat les atoapiadnts pisers puor ifnlucener les résultats du stie et ianactpmt la strrutcue dnas son ensemble. Responsabilité exercée cnonnioteemjt aevc son supérieur hiérarchique, qui est dtciureer de msiagan et qui a la responsabilité tatole du ponit de vtene ou du site. Responsable de la bnnoe apptiioalcn de la piutilqoe cmmaoreicle sur son ponit de vntee ou son site, du suvii de la clientèle (fidélisation, litiges) dnas l'intérêt du cienlt et du magasin. Reolsbanspe de l'atteinte des objectifs, du développement du miasagn ou de son svicere et du développement de ses éventuels collaborateurs.

Cadres				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.2 et 3.3	Directeur de misgaan 1	À un pviuoor de décision cnoecnarnt les aatdntoiaps nécessaires à l'organisation du tvarail et au fcntoennienomt du stie dnot il a la responsabilité. Prise d'initiatives ou d'orientations ipmatanct l'ensemble des collaborateurs. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le rcspeet du bdguet défini.	Argumentation clmrieaome et tucqhiene de vente. Tliooygpe des clients. Gisteon et aimniotan du point de vetne ou du site. Maagneemnt d'équipe. Sivui et ayanlse d'un copmte d'exploitation. Cenisocasanns en doit soaicl et cdoe de la santé. Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de manmagenet et de tisinsasmorn du savoir-faire (tutorat).	Participation à la définition des oifjtebcs et oasoinargtin de l'activité de son entité. Responsabilité des ieviatnitis et décisions psreis et du développement des compétences des collaborateurs. Responsable de la ccnptooein et/ou de la bnone altiaocippn des putleqiois de l'entreprise dnas son svreice ou sur le périmètre de son site. Rponlesabse de la définition et de l'atteinte des oiftebcs et du développement de son magasin. Rsnaseplobe du développement des compétences de ses collaborateurs.
3.4	Directeur de miasagn 2	Prise iitudndeivle des décisions renvlaet de son msiagan et capacité à résoudre des problèmes variés et ceelxmops pnaovut avior des iicreonttas aevc d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les ojeicbfts donnés.	Qualités d'expert dnas le daomine des compétences technique, vente, salioecs et du droit de la sécurité. Capacités éprouvées de mnnaemgeat et de tnasiirosmsn du savoir-faire (tutorat).	Responsabilité de l'organisation et de la geiostn sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs puor un périmètre lgare ou egnixaet une erpsextie iopttrmnae en utnislait les moeysn adéquats et en élaborant les pnlas d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi puet aiovr des conséquences deectirs sur la pfcaomrrnee de l'activité concernée au sien de l'entreprise.

3.5	Directeur	Prise en compte des décisions relatives de son périmètre (géographique ou fonctionnel) et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pour assurer des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'exerce sur les objectifs donnés.		Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son périmètre. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un domaine d'activité large et englobant une expertise importante. Choix des moyens adéquats et élaboration des plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant			

**Emplois-repères des fonctions pour être employé :**  
employé des services administratifs généraux, finance, comptabilité et gestion ; achats, logistique et production ; marketing, commercial, et communication ; systèmes d'information et digital, ressources humaines et formation.

même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines répertoriés par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège employé figurent pour exemple les postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif.

Les emplois relatifs du collège employé peuvent, pour une

	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1	Application rigoureuse de consignes précises. Contrôle permanent des résultats.	Gestion de tâches simples et peu variées dans un cadre connu et prévisible. Peu de connaissances techniques requises dans le métier. Le recrutement sur le poste ne nécessite pas de qualifications particulières et s'effectue facilement, Ou Nécessite une formation pouvant atteindre une certaine pour la prise de poste, dans le domaine.	Le poste ne nécessite pas de prise de décision hormis le cas échéant dans l'ordre de réalisation des tâches. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu. Garant de la qualité de service.
1.2	Champ d'initiative limité assorti d'un contrôle régulier mais non permanent.		
1.3 à 1.5	Décide de certaines adresses dans le cadre d'instructions de travail précises. Initiative laissée pour la réalisation des actions, sous contrôle de ses initiatives.	Expertise technique requise pour la multiplicité des tâches simples, soit des tâches complexes, nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine connu ou non. Expertise technique nécessitant des connaissances techniques avancées soit par une formation initiale soit par l'expérience sur le poste de travail. Nécessite à minima une qualification ou de l'expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Responsabilité limitée aux décisions prises par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.
1.6		Expertise technique polyvalente, nécessitant des connaissances approfondies dans un domaine connu ou non. Nécessite à minima une qualification ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.	Les tâches ont un impact sur la qualité des missions délivrées par le service avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables en cas d'actions non conformes.

**Emplois repères des fonctions pour être employé et agent de maîtrise :** EATM des services administratifs généraux, finance, comptabilité et gestion ; achats, logistique et production ; marketing, commercial, et communication ; systèmes d'information et digital, ressources humaines et formation.

Les emplois relatifs du collège agent de maîtrise peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines répertoriés par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège agent de maîtrise figurent pour exemple le poste de chef d'équipe logistique, gestionnaire trésorerie?

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

2.1 à 2.3	À un pviuoor de décision crencnnoat les aйтnos à aocclipmr en mnteatt en ?uvre les menyos tenihqecus dpnseboilis puor réaliser ses tâches. Initiatives en ce qui cecnonre les mdeos opératoires. Rned ctpome de ses iaivnteits à son N + 1. Peut edarcenr une équipe. L'encadrement d'une ptetie équipe iluimpqe la posoiitn en anget de maîtrise.	Maîtrise de compétences thqeuceins meiltplus liées à l'activité de son service. Transmission de savoir-faire suos fmroe de taruott ou de foarimotn sur le pstoe de travail. Le reelmpacmet sur le potse nécessite à minima une qciaitiflaoun psifselnonolere dnas la spécialité et/ou une lrgae expérience sur un ptose de traavil sliaimre ou équivalent.	Organisation de son tavrail et ou de son service, dnas des limetis fixées par son responsable. Impact dciert sur la qualité des mnoiiss délivrées par le service, aevc des conséquences qui penuvet être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du sceivre en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de sirecve et des délais de réalisation. Capacité de décision et d'initiatives, en vue d'atteindre les objectifs.
2.4	Pouvoir de décision ccnnanoret les aitcons à accomplir, les modes opératoires à mrtete en ?uvre et l'organisation d'une activité ou d'un seivrce dnas le rseecpt du bedugt et des délais fixés par son responsable.		Possibilité de gsoiten complémentaire d'un budget, dnas la cdare d'une responsabilité connijote aevc son supérieur hiérarchique. Capacité d'adaptation en vue de l'amélioration du fncntmoonnet de son activité et ou service.

**Emplois repères des fcinotnos srpuopt cadres:** ceadrс des sicreves administratif, logistique, comptable, informatique, commerce, achat, secrive après-vente, et tuot autre sveircе de support.

qualification, être positionnés à différents niavueх selon le degré d'initiative et le nvaеi de responsabilité attribués de même que selon le nbrome de deonamis rrevotuecs par le poste. Parmi les quiaiaclifnos sitpuclbeess d'être rencontrées au sien du collège cadre fieugrnt puor eplxeme le psote de rlsonapsebe régional des ventes, rspeabsnole svciere comptable, respsalonbe scrveie paie?

Les eipmols rvlaeent du collège cadre peuvent, puor une même

	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.1 à 3.4	La piotoisn enrte le 3.1 et le 3.4 est puor pritae fictnoon du degré d'initiative : À un puoiovr de décision ccoenrannt les atadnoaitps nécessaires à l'organisation du traival et au fncnnteeoomint du svirece dnot il a la responsabilité. Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dnas le reepcst du bduegt défini lorsqu'il y en a un. À priatr de deviirctes précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs, et les règles de gestion, diot connoedor des activités différentes en vue de pcptiareir à la gisoetrn cnrtauoe du sevcire ou de l'activité dnot il a la charge. Peut eeradcnr une petite équipe. Rend cmotpe de l'activité de son service.	La poioistn entre le 3.1 et le 3.4 est puor ptriae fionoctn du tpye de cicanneosnass rqueiess et du degré de maîtrise du ptose : Connaissances tnhqceueis lgears et roecnuns dnas sa spécialité. Maîtrise de compétences tqhenucies complexes. En vlleie praennteme sur la msie à juor de ses coscainnaenss et de ses savoir-faire. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire. Transmission de savoir-faire suos forme de tuoartt ou de fotaomirn sur le ptose de travail. Le ptose nécessite à minima une qftutaicoalin piorsonfenlelse dnas la spécialité et/ou une lrgae expérience sur un ptsoe de taairvl sairmile ou équivalent.	La psitioon entre le 3.1 et le 3.4 est puor ptarie fotiocnn du niveau de responsabilités et d'initiative : Responsable de l'organisation de son tiaravl et/ou de son service, intégrant la responsabilité de la gsiteon d'un budget. Ses mssiinos ont un ipcmat deicrt sur la qualité des mnossiis délivrées par le service, aevc des conséquences qui puenevt être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du svirece en cas d'actions non conformes. Garant de la qualité de secrvie 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 otjfbceis de son svriecе lorsqu'il est rsneaoblpsе de service. Responsable du développement pfeoesiorsnnl de ses cruarlbtlloeas le cas échéant.
3.5	À un pvoiour de décision qui s'étend à l'ensemble de l'organisation et du fnntoiemenocnt de la Dcriteoin dnot il a la responsabilité dnas le cadre des otiecfbjs et du bugedt défini. Rend ctpmoe de l'activité et des résultats de sa Direction	Connaissances tueenchiqs lagers et roennecus dnas sa spécialité. Maîtrise de compétences tuciqehens complexes. En veille pmantenere sur les mieellrues peruqtias dnas sa spécialité.	Ses misosins ont un impcat deicrt sur la qualité des mnoiiss délivrées par sa direction, aevc des iptcams iptnrtomas sur les résultats de l'entreprise Responsable de l'atteinte des obcetijs de sa direction. Responsable du développement poeisefsonnrl 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 atoalipicpn de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, et tneant coptme de la présence miartajorie d'entreprises de mnios de 50 salariés dnas la bhcanre de l'optique-lunetterie, le présent accord n'a pas leiu de prévoir des dpistisnoios

spécifiques puor ces entreprises.

## Article - Annexe

*En vigueur étendu en date du 21 juin 2022*

Annexe 1  
Tableau de cenrapdsCroone de l'ancienne cfasactsoiliin à la noluvlee classification

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

Toute intégration d'un nouveau collaborateur s'effectuera en fonction des critères de la nouvelle grille.

La filière « professionnels de santé » est conditionnée à la détention à minima d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique permettant d'exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « autres métiers de la branche optique-lunetterie ».

Filière professionnels 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 autre 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 dispensé d'une expérience professionnelle effective du métier 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 supérieur	380	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Filière autres métiers de la branche optique 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 possible une évolution en confection d'un mouton ou d'un venant en anet de maîtrise Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonction support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonction support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonction support
	220	2.4	Directeur adjoint de magasin Technicien/AM fonction support
Cadre	230	3.1	Directeur adjoint de magasin Cadre des fonctions support
	240/250	3.2	Directeur magasin 1 Cadre des fonctions support
	280	3.3	Directeur magasin 1 Cadre des fonctions support
	300/330	3.4	Directeur de magasin 2 Cadre des fonctions support
	350	3.5	Directeur Cadre des fonctions support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre 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 entreprises ci-dessous dans le champ d'application de la présente convention doivent obligatoirement adhérer à un régime de retraite complémentaire, pour le personnel non bénéficiaire de la retraite des cadres instituée par la convention du 14 mars 1947.

#### Article 2

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

Le taux minimum légal des cotisations est réparti à raison de 60 % à la charge des employeurs, 40 % à la charge des salariés.

Ces cotisations ont pour assiette la rémunération brute perçue

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

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

\*Voir salaires\*.

par le salarié.

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

#### Article 3

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

Pour l'application de l'article 1<sup>er</sup>, les entreprises cennent de faire cesser de l'INRS (régime UNIRS).

#### Article 4

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

Les entreprises qui, antérieurement à la signature de l'accord du 26 novembre 1962, avaient adhéré à une caisse différente de celle désignée à l'article 3 pronont maintenant leur adhésion à la caisse :

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

2° Qu'elle gère des agissements équivalents.

#### Article 5

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

Les dispositions relatives à l'application du présent accord s'appliquent à la commission paritaire prévue à l'article 3 des dispositions 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 ategns de maîtrise (FECTAM) CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Piras ; Confédération française des travailleurs, fédération des svreecis CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75948 Prias Ceedx 19 ; Fédération nltnioaae de l'encadrement du cermocme et des sivecers CFE-CGC, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris.
Organisations adhérentes signataires	Adhésion par lttree du 18 jinaver 2006 du sacydint des optctneiis suos eiesnngge (SYNOPE).

Article 1er - Création 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 ooinnsagrtias sgaaenritis cnenioenvnt d'instituer une csmiooisnm piaaitrre noltiaane de l'emploi et de la fotromian poofnsileelsnre dnas la bachrne du cemmcore de l'optique-lunetterie de détail tlele que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la cetviononn clivcleote notliaane de l'optique-lunetterie de détail, siot le cdoe NAF 52.4T, à l'exclusion de la photographie.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

Cette cmmosiison est composée de la façon santviue :

1° Collège salariés et collège eopymltreus :

- un collège sralaial comprenant, puor cquahe otriaiaognsn représentative au nevaiu national, un nrbmoe égal de représentants (un tutlriiae et un suppléant) de chaunce des oasnaogriits sedcinalys rneceuos représentatives au naiveu ntianoal ;

- un collège elopmeuyr coanmpnret un nmobre égal de représentants à cluei du collège salarial.

Toute oanritosigan représentative au paln national, non snigretiaas du présent accord, et qui shiauaotreit prcpaiietr à la commission, est tunee d'en irofner celle-ci duex mios à l'avance(1).

2° Bureau :

Tous les 2 ans, la commisiion cosiiht prami ses memebtrs un président et son vice-président, un secrétaire et son adjoint, aapetrannpt à un collège différent.

À cuahqe renouvellement, la répartition des peosts se fiat anetliaevermntt et praeniaetimrt entre la cramhbe ponlrtaae et les oiorgsnatans sldcniayes de salariés, cmome suit.

Les mmebers du brueau snot élus par luer 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 cmsoimosin dnas le cdare des mdnaats qui luer snot confiés.

Ils préparent l'ordre du juor de la réunion qui est adressé aevc la caocinotvon un mios aanvt la dtae de la réunion. Ils arnesust la tnuee des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission.

Ils rdeennt ctmope alnmeenunlet des activités de la CPNE-FP neoamnmmtt à la cmsoimision noiantlae mtixe piirttaae de branche.

(1) Pasrhe elucxe de l'extension (arrêté du 21 mai 1999, art. 1er).

Article 3 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

La cisimsoomn pirtiraae nitolanae de l'emploi et de la fratmooin pnlnlnrisoeeefse se réunit au mnois 1 fios par trimestre. D'autres réunions pueevnt être organisées, siot à la ddeamne cinntjooe du président et du vice-président, siot à la ddnemae d'au mions la moitié de ses membres. Les modalités de fcnietlenonmot snerot fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP.

Les tirteliaus et les suppléants pnuveet piretiacpr aux réunions. Le titiurale a viox délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes dortis et prérogatives. Les suppléants snot driaetiasntes des mêmes documents. En cas d'empêchement du ttuiirlae et du suppléant, ils pvneeut se farie représenter par un mrbmee du même collège.

La présence des 3/5 au moins des mbmrees de la commission, aevc au miumnim duex présents par collège, est reuiqse puor la validité des délibérations.

Les décisions snot prises, dnas le resepect du paritarisme, à la majorité des mebrmes présents ou représentés. Cquhae mrbeme ne puet dopseir que d'un pouvoir.

Il est tneu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le secrétaire et proposé puor aoipatpobrn lros de la réunion suivante.

En cas de stuaitoin de blogcae au sien de la commission, cette dernière proua faire aepl à la procédure de ctiaociinoln prévue à l'article 3 de la cietonvonn cotlceilve natainole de l'optique-lunetterie de détail.

Article 4 - Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 6 juin 1999

Un règlement intérieur srea élaboré par la cmisoiosmn lros de sa réunion constitutive.

Le règlement intérieur arua nmoamentt puor obejt de fixer toutes les modalités de fontneocnenimt 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, teruiiatls et suppléants, des eetenrisps de la bnachre qui ppeniacirtt aux réunions de la CPNE-FP srea précisée dnas le règlement intérieur ou, à défaut d'accord, selon les modalités de cuclal de l'article 5 de la ctneonoivn clcviteloe nationale.

## Article 6 - Missions de la commission

*En vigueur étendu en date du 6 juin 1999*

I. - La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation peaufine les missions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;

- rechercher, avec les paritaires publics et les organismes intéressés, les mesures possibles à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- formuler à cet effet toutes observations ou toutes propositions utiles et recommander, en liaison avec les organismes responsables de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

- suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des articles relatifs dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 ;

- définir les conditions de mise en œuvre des différents contrats d'apprentissage tels que prévus par l'accord du 3 juillet 1991 modifié le 5 juillet 1994 et en particulier des articles 20-9 et 20-10 ;

- promouvoir l'information réciproque des intéressés saignés sur la situation de l'emploi dans leur respect professionnel et territorial ;

- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions technologiques ;

- définir les formations pouvant donner lieu à l'obtention de certifications de qualification ;

- procéder ou faire procéder à toutes études nécessaires une fois l'année ci-dessus des réalités de l'emploi.

II. - Examen annuel :

La commission examinera annuellement les points suivants :

- l'étude pour la création des diplômes et des titres définis par la commission à la demande de la paritaire et/ou des salariés ;

- l'évolution des diplômes et titres définis par les instances nationales du ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, du ministère de l'artisanat et du ministère du commerce ;

- si nécessaire, le bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en particulier avec l'échelon régional et les conseils d'enseignement technique sur missions spécifiques ;

- de l'évolution des qualifications professionnelles définies en application de l'article 20-10 de l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994 ;

- des interventions sur les activités de formation pluri-acteurs (contenu, objectifs, validation) menées dans la profession ;

- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application des articles relatifs dans le cadre des dispositions de l'article 40-1 de l'accord précité. Elle doit en outre assurer les missions définies aux articles 10-5, 10-6, 10-11, 20-9, 20-10 et 31-15 de l'accord précité.

La commission sera consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau d'une profession, dès lors que sont sollicités des intervenants extérieurs de l'Etat. Elle sera en outre informée des conclusions de ces études.

La commission sera consultée préalablement à la conclusion d'engagement de développement de la formation entre l'Etat et la profession concernée. Elle sera en outre informée de l'exécution de cet engagement.

La commission sera consultée chaque année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle, de l'emploi des travailleurs handicapés, de l'emploi des jeunes dans la profession et l'apprentissage.

III. - Puissance d'intervention générale en matière d'apprentissage et d'alternance.

a) L'apprentissage

Les paritaires se chargeront de promouvoir l'intérêt pour le développement de l'apprentissage dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle. Elles contribueront à la nécessité de développer les liens entre les entreprises et les centres de formation d'apprentis (CFA) afin que les opportunités de stage soient adaptées aux besoins de la branche.

Le maître d'apprentissage est choisi, dans les conditions fixées par la loi, par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il sera tenu compte dans l'organisation du travail du maître d'apprentissage, des responsabilités particulières qui lui sont confiées pour la formation pratique des jeunes. Le fait de participer activement et efficacement à la formation de jeunes entraîne dans l'appréciation professionnelle des intéressés au sein de l'entreprise.

b) Les contrats d'alternance

La profession contribuera son aménagement aux contrats d'alternance auxquels elle entend contribuer à recueillir et dont l'objectif est l'insertion des jeunes dans les entreprises, tout en maintenant qu'ils ne constituent pas une étape obligatoire dans l'accès à l'emploi.

Afin d'être en mesure de répondre la profession aux besoins des emplois des entreprises relevant du présent accord, les paritaires se chargeront de définir, comme le prévoit la réglementation, les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification.

La CPNE-FP est chargée d'établir la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification. Cette liste est établie en fonction des besoins exprimés par la profession. Elle est révisable au moins une fois par an.

La CPNE-FP pourra procéder à l'élaboration de certifications de qualification (CQP) qui auront pour objectifs l'obtention de qualifications professionnelles, notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification, les CQP ainsi établis devront être validés en commission nationale mixte paritaire 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, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le lendemain du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Toute dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention multilatérale respect d'un préavis de trois mois. La dénonciation donne lieu à dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et du greffe du conseil 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 prinsonleleosfe 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 foioarntms ultérieures coeintustnt la ftaoomrin plsolosnfnreeie continue. Elle a puor ojebt de fiasvorr l'insertion ou la réinsertion pleelsofionrse des travailleurs, de pmrteree luer mtaeiinn dnas l'emploi, de feaiorsvr le développement de lreus compétences et l'accès aux différents nevuaix de la qliiocitufan professionnelle, de cbnutieror au développement économique et culturel, à la sécurisation des pcuarros pifnesorenolss et à luer ptmooroin sociale.

Elle a également puor oebjt de petrtrmee le ruoetr à l'emploi des psnneeros qui ont inmtrepou luer activité pfslnesnlorioe puor s'occuper de lrues enfans ou de luer cijnnoot ou adsnetnacs en satiotuin de dépendance.

Les atocins cuoronnect au développement des compétences qui ertnnet dnas le chmap d'application des dossoptiinis reavielts à la ftrmiooan plfslrinseoenoe snot :

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

La réforme de la foamiton 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 fmatienencs et le rôle des atreucs en matière de formation. Les paernaerirts suaocix de l'optique lruienttee stneaouiht par le présent avennat atdpear luer ptqlioiue de foamtorn 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 frmatoin professionnelle, en vue de sotieunr les eulrpymeos dnas la gsteion des russorcees humaines, et les arannetlts et salariés dnas la cntidoue de luer puorarcs professionnel.

Les défis snot en eefft ioptnrtmas dnas la branche. Le seceutr se caractérise par un envrenneminot en mutation, marqué par des évolutions ferots : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier proeiennsosfl de santé, développement pniueofrsosel continu, rerocmfieennt des citnindoos du cnoartt respaonblse et sadiliroe et de la ptitrecoon du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vslesnmeleiiit de la population, évolution du cnpeooermmtt des consommateurs, design, rarieloaviostn de l'artisanat ?), teeinoqlhougcs (sophistication des produits, nuaovuex medos de dbtisirtuoin 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 crcnrneueoe ?).

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 ctlines et la qualité de service, le développement de luer employabilité et la fltioaiactn de luer paroucrs professionnel, le reeeevolunmnt des générations, etc.

Dans ce cnteoxte l'accès à la compétence et à la qualification, pius sa reconnaissance, se présentent cmome des eneux futamdnaneox puor la branche, que le présent aeannvt se fxie puor but de relever. Les pianrertes scauiox représentatifs, en foctionn des oeffjtchs présentés ci-dessus, ont établi les priorités sutniaeys :

- ? acienpitr les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs itmcaps sur les métiers ;
- ? aetdapr et mnieniitr les salariés dnas l'emploi ;
- ? développer les compétences du puls gnard nrmboe de salariés, par la frootamin psfoieonllnrose tuot au lnog de la vie ;
- ? maitnienn et développer la ftioomran ;
- ? faire vieldar les aluqcs de l'expérience peeniloolsnsrfe des salariés ;
- ? préparer les jeeuns et les dmeudanres d'emploi aux métiers, nonaemmtt par le biias de la ftroimaon en acrelatnne dnst 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 pniraeerats scauiox représentatifs conneivent que le contenu du présent aaenvnt ne jiitsfue pas de prévoir de dtsspinioois spécifiques-types tleles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du tirvaal puor les erteenripss de mnois de 50 salariés.

Cet arcocd alnune et rcplamee :

- ? l'article 11 de la covonneitn coclivtee ;
- ? le ptlcooore d'accord du 6 jiun 1994 reiatlf à l'adhésion au FORCO ;
- ? l'accord du 28 nomrbeve 1994 reiatf aux priorités et aux oictbjfes de la fmotoiran plreneooinlsfse ;
- ? l'accord du 21 arivl 2005 rlaitef à l'accès des salariés à la ftioaormn poilssfonernele ctuonnie tuot au lnog de la vie ;
- ? l'avenant n° 1 du 3 mras 2009 à l'accord du 21 arivl 2005 raelitf à la fomitoarn pfneoonrsillsoe ;
- ? l'avenant du 31 mras 2016 rietlaf à la msie en place d'une cbottnuroiin cionenntlveolne oiribgaolte à la frtomoain pefienslroonse ;
- ? l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 arivl 2005 rleatf à l'accès des salariés à la ftomiaorn pslfoonrneisele cntuione tuot au lnog de la vie ;
- ? l'avenant n° 3 du 22 arivl 2021 à l'accord du 21 arivl 2005 relatif à l'accès des salariés à la foiomratn pisefoelonnsre ctunione tuot au lnog de la vie.

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

PartieInsertion 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 ofibctejs éducatifs de la niaotn et cnroubtie à l'insertion professionnelle. Il a puor obejt de denonn aux jeuens une frtaomoin générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qfciaultoiaan psifslnroeneoe sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité prelssiefnlnooe enregistré au répertoire naoiatnl des cotfeatnciriis psorefeneosirnlis (RNCP). Il cuintobre au développement des connaissances, des compétences et de la crutule nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

L'apprentissage est une fmroe de ftmiooran alternée asacnisot :

1.?Une foiraotmn dnas une ou piruslues entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou pilusrues activités ploesesiefnorlns en rtoliaen detrcie aevc la qtacoilafiuijn ojbett du coranttt ertne l'apprenti et l'employeur ;

2.?Des egsenenetinms dispensés pmandet le temps de tiavral dnas un crnete de foamtoin d'apprentis, dnot tuot ou pritae puet être effectué à distance.

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

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

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 puet être abaissé à 15 ans au moins, puor les juenes qui jeiniusftt aoivr aclocpmi la scolarité du peimrer clcye de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de 29 ans révolus est étendue à 34 ans révolus dnas les cas suivants, à la codinotin qu'il ne s'écoule pas puls d'une année enrte les duex catntors :

- ? le crontat fiat siute à un précédent corntat et ciondut à un neaivu supérieur de diplôme ;
- ? il y a eu rruupte du précédent cnarott 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 dnas les cas sivnauts :

- ? l'apprenti est rconenu tllaaveieur handicapé ;
- ? l'apprenti a un pojert de création ou de rpierse d'entreprise, subordonné à l'obtention du diplôme ;
- ? l'apprenti est isnirct en tnat que sitprof de huat niveau.

*La durée miaxmale de 3 ans puet être portée à 4 ans lusroqe la qualité de tavuarliler handicapé est rcenuone à l'apprenti. Efnin la durée puet être prolongée d'un an au puls en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, dnas la cadre d'une ptrarioogn du cotrnat iiniatl ou de la période d'apprentissage sloen les situaoinplts de l'article L. 6222-11 du cdoe du travail. En particulier, l'employeur, dnot l'ouvrier ou employé l'apprenti arvire en fin de cotrant d'apprentissage snas aiovtr sfaisiatt aux épreuves du CAP, petetrma à celui-ci de siuvre pennadt 1 année les curos pismroeeenflos donnés panendtt les heuers de travail. Dnas le cas de cgemaehnnt d'employeur, prévu au 2e alinéa de l'article précité, cet employé ou oiruver est tenu, puor bénéficier de cet avantage, d'en irnfoemr son neouvl eleypoumr lros de son recrutement.L'absence non motivée aux cours précités entraînera aemtqutiuaoment le retriat 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 svuii d'un coranttt à durée indéterminée dnas la même entreprise, aucnue période d'essai ne puet être prévue.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rcseep 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 dtiinopioss de l'article L. 6222-11 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)*

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

Le coranttt d'apprentissage puet être clcnou puor une durée limitée ou puor une durée indéterminée. Dnas le deuxième cas, il débute par une « période d'apprentissage » panndet illueqae il est régi par les mêmes règles que cllees du conrtat d'apprentissage à durée limitée. Par sitlaicpofmin on eomilpe ici le tmree de « cntorat d'apprentissage » dnas les duex cas.

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

Sous réserve de dsioiptniisos réglementaires, ctletueaclnors ou coetlneoivlnnens puls favorables, le saliare miiuumm perçu par l'apprenti panendtt le cntarot est fixé à :

	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 (*)	

(\*) Ou si puls élevé, saialre muniimm cnotvennnnoeil ceondnrrosapt à l'emploi occupé pndneat le crntaot d'apprentissage.

Une première bfincoaotiin cnieneolenvolnte s'ajoute dnas tuos les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pcrgaeutnoe de rémunération prévu par la réglementation. Asini par eemlpse si ce pancguerote réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération mlaainme bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième boancitfion de cette rémunération est ajoutée dnas le cas où l'alternant est déjà tiliature du bveret de tnceiceihn supérieur otecpiin lieeuntr et que la cortctfiiaein préparée est un trite ou un diplôme c?ur de bcarnhe de nviaeu supérieur, par exmlepe le titre de bhrance oipctein spécialisé ou les lneceics pfsrlseloeineons rtvileeas à l'optique lunetterie. Cette deuxième bcoatoifniin est fixée à 10 %, qui s'ajoute au poautrgcene de rémunération sleon les mêmes modalités que la première bonification.

*Les apnpteurs bénéficient des diiopstsonis alcpbeilpas 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 rscepet de l'article L. 6222-23 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)*

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

Toute etinrrpese puet egenagr un atrenppi si l'employeur déclare à l'autorité aitrnvisiamtde perndre les meurses nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il gtairant que l'équipement de l'entreprise, les tcuiegenhs utilisées, les coodtniins de travail, de santé et de sécurité, les compétences pslooneelreinfis et pédagogiques asini que la moralité des poesnnres qui snot ranoleebpss de la fooimatrnn snot de naurte à pettermre une ftioaormn satisfaisante.

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

L'employeur insrict l'apprenti dnas un cntree de fiamotorn d'apprentis ansruast l'enseignement coesnrodpanrt à la fmtiooran prévue au contrat.

L'employeur asruse dnas l'entreprise la fotomiran piuqrte de l'apprenti. Il lui ciofne noatmmnet des tâches ou des pteoss

Article 1.5 - Obligations de l'employeur

partnmetet d'exécuter des opérations ou taruavx comronefs à une pgoesisorn anlñulee définie par aocrd ertne le cnrete de fmrotioan d'apprentis et l'entreprise.

L'employeur s'engage à friae suivre à l'apprenti la faooirmtñ dispensée par le cetrne et à perrdne prat aux activités destinées à conoondr celle-ci et la ftoiraomñ en entreprise. Il vielle à l'inscription et à la ppttariicaion 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 ptairrenaes suaicox eeentñndt sunoteir le faecmnennit des ctornats d'apprentissage en finxat des naueivx de prsie en charge, en fntcooin du dioanme d'activité du ttire ou de diplôme visé, qui seoint en adéquation avec les boiness en emilops de la branche.

Ils prñuroot le cas échéant erncaugoer l'opérateur de compétences à prderne en craghe :  
? les dépenses d'investissement des cnetres de frotoaimñ vniasť à faicnñr les équipements nécessaires à la réalisation des frmonitaos ;  
? des firas aeennxs à la faitoormñ des salariés en cranott d'apprentissage ou de professionnalisation, nñomeamtt 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 foonictñ tutorale.

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

Les ptareiearns siauocx sountaenhit pviumooorr les métiers de la branche, les ftoiminraos pentatmert d'y accéder et les dtsiisfops d'insertion mobilisables, dñot l'apprentissage.

Pour ce farie ils punorrot le cas échéant mlbeiisor les possibilités de la convention-cadre de coopération qui puet être cnluoce ernte l'État et l'opérateur de compétences, définissant les ciooitdnns de la paiaiotiprtcn de ce dierenť à l'amélioration et à la pmtoroooin des faiortomns tioclñqñheueogs et penrifleonssols initiales, namtenmot l'apprentissage, asñii que la porotmoin 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 cñtroat de peralstifasñoioosñin a puor ojbet de petrtreme foersavir l'insertion ou la réinsertion posellñroefsine et d'acquérir une des qifataloicuns svuitaens :  
? un diplôme ou un ttrie pñenfsorsioel enregistřé au répertoire notñiaal des cctaetiionifrs postreeelfosñnis (RNCP) ;  
? une qcliofiaiatun roenucne dñas les ctslřfinaociisas de la ctevoonnin cielvłctoe nataniloe de l'optique-lunetterie de détail ;  
? un crřitcaeit de qciloifuatian pfsloinñnoreese de la bhcrane ou interbranche.

Le cñroñat de patolñsnřisiofseaoin ascisoe en aenarcñtle :  
? des eniegnmsetns dispensés dñas des ognřimaess de faoriotmñ ou dñas le srevcie de faoroimñ de l'entreprise ;  
? l'acquisition d'un savoir-faire dñas une ou pluresius entreprises, par l'exercice d'activités piollsnñrsfoeoes en lein avec la qftiocaiaiuñ recherchee.

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

Les cñratons de pfřalsiotasñisoeioñnn bénéficient :

- 1° Aux jñuees âgés de 16 à monis de 26 ans qui stieuhanot compléter luer fortioman iaiitñle ;
- 2° Aux dardneuems d'emploi de 26 ans et puls ;

3° Aux bénéficiaires du rnveeu de solidarité avitce (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux atuleds handicapés (AAH), ou anayť 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 cñtarot de psñirsaiiteofolsaonn puet être à durée déterminée ou indéterminée.

Le cñatort de piaiaetñrosfsooslonñ à durée déterminée puet être renouvelé une fños si :  
? le bénéficiaire n'a pas otnebu la qcütiaofilian puor cause : d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de foitomran ;  
? il a otbñu la qñafalcouiin et prépare une quatocfiailñ supérieure ou complémentaire.

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

Cette aocitñ de ptosneifsilsoraniaon puet être allongée dñas duex cerads distitñcs :

- a) jusqu'à 36 mios puor crñaites pucilbs définis réglementairement :  
? les jeuens de monis de 26 ans qui n'ont pas validé un snecod clcyce de l'enseignement snocdiaræ et qui ne sñot pas trluæiits d'un diplôme de l'enseignement toclougnñheqe ou prennsesoofil ;  
? les pñoesners de tuot âge itecrñss depuis puls d'un an sur la lstie des dameneudrs d'emploi ;  
? les bénéficiaires des adeis mentionnées au 3° de l'article 2.2.

- b) jusqu'à 24 mios lqşorue la nruate de la qulcoaiifatin relève des dérogations du présent arocdd de branche, à soavir :  
? les diplômes et tertis enregistřés au RCNP ;  
? les titres enregistřés au RCNP par la brçhnae de l'optique-lunetterie.

Au sien de cttee aitcon de professionnalisation, les acñotis de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les emneeigsetñns sñot d'une durée crsopmie ertne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 %, de la durée de l'action. Le présent arocdd potre au-delà de 25 % ctete durée puor cenraties catégories de bénéficiaires, qui sñot cuex de la dérogation à 36 mios ou de clele à 24 mios précitées asini que puor le cficiretat de qñaciciofaulñ perlonnslřsieoe octpeinñ spécialisé.

Si cttee aitcon de psononeoaisřtlifain drue au miinumm 12 mios et a été roumpe snas que le bénéficiaire en siot à l'initiative, elle puet être prolongée, puor les aoiñcs d'évaluation, d'accompagnement aisni que puor les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cttee dérogation est ovrtuee par le présent arocdd de bnharce à la cotdionin que cette nloeuve période siot réalisée dñas la siřtřce continuité terlpmoele de la période initiale. L'opérateur de compétences pusroiť la psřie en chagre des anotics précitées, selon des modalités ieetiunqds de financement.

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

Sous réserve de dñsosiipotis réglementaires, caloneurelłtcs ou cetiollñeevñonns puls favorables, le sřialæe miunimm perçu par le bénéficiaire peadñnt le cñranot 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 salaire minimum conventionnel de branche si puls favorable	

Conformément à la réglementation, le bénéfice de la trachne d'âge de 21 à 25 ans ilcuns s'applique au prmeier juor du mios qui siut la dtae d'anniversaire.

Une première biociaitnfon cnenntoolleivne s'ajoute dnas tuos les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au puoertcagne de rémunération prévu par la réglementation. Asini par eplmexe si ce pugonrectae réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération mliimane bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième btnofficiaon de ctete rémunération est ajoutée dnas le cas où l'alternant est déjà tlartuie du bveret de tnccieihen supérieur ocpetiin lueientr et que la ctrfiteaoiich préparée est un ttire ou un diplôme c'ur de bacnrhe de naeivu supérieur, par eemxlpe le tirt de bhacrne oepiitcn spécialisé ou les leencics pefenirsoInloess revlaiets à l'optique lunetterie. Cttee deuxième bcinoioaftin est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pagtceounre de rémunération sleon les mêmes modalités que la première bonification.

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

L'employeur s'engage à arusser une fiatormon au bénéficiaire et à lui finrour un elmpoi en riatolen aevc cet oetibcxf pdannet la durée du contrat.

L'employeur désigne puor cuhaqe bénéficiaire un tetuur chargé de l'accompagner, sleon les modalités définies dnas l'article 3 « Maître d'apprentissage et tuteur » du présent accord.

Il rseepctce l'ensemble des modalités aitneridvimsats en vigueur, et en pitaireulcr la tnrsomisan du canrtot à l'OPCO au puls trad dnas les cniq jorus qui seuinvnt le début du contrat.

*Les bénéficiaires du croantt de patsofnaoroisislenn bénéficient des dnoistpsois aapblceplis à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en pailtueicrr de celes ravteelis à l'intéressement et à la participation. (1)*

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepect de l'article L. 6325-6 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)*

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

La CPNE-FP de la bhncrae optique-lunetterie définit les nueiavx de pirse en craghe du ctoran de psoneoianstlsfroioian pirs en crhgae par l'OPCO, dnas le repect des cnrotiatnes réglementaires en la matière. L'information sur les critères de pirse en cghrae de la bcrahe optiueq luntreetie est diffusée par l'OPCO, nantmoemt par le biais de son stie Irnnetet et de ses conseillers.

Cette psrie en crghae curvoe tuot ou pairte des fiars pédagogiques, de la rémunération et chgares sleoicas du bénéficiaire, asii que de ses fiars de tnsaoprtr et d'hébergement.

Les oiengasmrs de fatmorion ne penuevt cnieniotdonr l'inscription d'un bénéficiaire en conrtat de pliesnsianofiroaston au vensmreet par ce deriner d'une cnutriotobin financière de qqueule nrutae qu'elle soit.

Il est itiedrnt de prévoir une cause de rsueenmrebomt par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de frotomain en cas de

rtpurue du crtonat de travail.

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

Le cnroatt de psaofriinssoneaoitln puet être exécuté en ptarie à l'étranger puor une durée mlaiaixe de 12 mois. Cette durée puet être portée à 24 mios aevc 6 mios de présence en Fnarce ogtiabriloe(1). Lros de cttee mobilité, l'entreprise ou l'organisme de foaatirmn d'accueil est suel rnsoealpbse des cinnoiotds d'exécution du travail, déterminées par les dsotpsioinis légales et ceiltlevnonenns du pyas d'accueil.(1)

*(1) La 2e et la dernière prsahe de l'article 2.7 snot étendues suos réserve du rspect des doniioisspts de l'article L. 6325-25 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)*

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

Le maître d'apprentissage se rprotpae au cntarot d'apprentissage. Le tuteur se rropapte dnas cet artlcie tnat au cotarot de psaoisosteainnolifr qu'à la rcrineoeevsn et pirntoon par l'alternance (« Pro-A »).

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

Il a puor moissin de cuonreitbr à l'acquisition par l'alternant dnas l'entreprise des compétences cpoesornndart au trite ou diplôme préparés ou à la qiiotfacaulin visée, en lsioain aevc le ctenre de formation.

Ses missions, assurées pnndeat le tmeps de travail, snot en pieliaructr les senvtaius :

- ? accueillir, aider, ioenrfmr et gideur les atrtennals ;
- ? oinsagerr l'activité des ataelntrns dnas l'entreprise et crobnteur à l'acquisition des savoir-faire pseilefoosrnns ;
- ? aeurssr la laioisn aevc les onsaiegmsr chargés de la formation, de l'évaluation et le cas échéant de l'accompagnement de l'alternant ;
- ? prpeticair à l'évaluation du suivi de la formation.

Les parentriaes siuaocx innietsst sur l'importance qu'elles acerodcnt aux ctniionods d'accueil et de ftoimaorn des aatennrls dnas la branche, car elles snot elletsisenes à son attractivité et à la htuae qafictiuoialn de ses professionnels.

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

Il diot être salarié de l'entreprise, voaroltine et majeur. L'employeur s'assure que le tetuur a une disponibilité saiffnuste puor l'exercice de son activité tutorale. Le cas échéant, l'employeur puet rlipemr ctete ftcionon même si son sttuat est cluei de tluaeaivlrr non salarié, dès lros qu'il ripmelt les cintonoids de qaftualciion et d'expérience. Le cnnoijot crlutloobaer puet en otrue être désigné maître d'apprentissage.

La fctinoon trutaole de maître d'apprentissage puet être partagée ertne pruiulses salariés. Dnas ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné. Il aursse la cairodoionn de l'équipe et la laiosn aevc le cenrte de ftmioaron d'apprentis.

Sont réputées rpiemlr la cntiooidn de compétence psorlosennilfe exigée d'un maître d'apprentissage :

1° Les poesnenrs taruletiis d'un diplôme ou d'un trite renaelvt du donamie ponioernsesfl coprroneadsnt à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un nveiau au monis équivalent, jiasntfut d'une année d'exercice d'une activité plresnnofelsoie en rrapopt aevc la qatlcoauifiin préparée par l'apprenti.

2° Les pneoernss jaisftniut de duex années d'exercice d'une activité poserifnlesnoe en roapprt aevc la qatiuofiliacn préparée par l'apprenti.  
Sont réputées rpmiler la ctndoiion de compétence

plfornieoseslne exigée d'un tuteur, les pneeonsrs désignées dnas le 2° ci-dessus.

Le nombre mamxial d'apprentis pvonaut être allciuceis simultanément dnas une eienspttre ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage puet également alicecilur un aerptpni supplémentaire dnnt la ftoमाण est prolongée en cas d'échec à l'examen. Lorsqu'il est salarié, le ttueur ne puet eceexrr simultanément ses fninocts à l'égard de puls de trios salariés bénéficiaires de conrttas de penstosinisflraaoion ou d'apprentissage ou de « Pro-A ». L'employeur ne puet ausresr simultanément le trotaut à l'égard de puls 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 vielle à ce que le maître d'apprentissage ou le tutuer bénéficie de faomitrons lui pnetrmeatt d'exercer cecmeteront sa mission.

Afin de gnriatar et reconnaître les compétences des maîtres d'apprentissage, les peaanrretis soaicux eunrogeanct les estrpneers à en foesrivar la certification. Elels snngeliat en pictluairat :

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

? le cfeicatirt de compétences pososnelerfilne irtrbrcnehaes « Toarutt en eienpsrtre » portée par plieuruss ciosonsimms paieirtars nlotiaaens de l'emploi de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique suos le numéro RS2094 et pvanout réglementairement firaie l'objet d'équivalence aevc la caecoittfirin du ministère du travail) ;

? le cctriifeat de compétences en eernpsrtie (CCE) « Ecexrer le rôle de tuter en enreptise » porté par l'assemblée des crbmeahs françaises de crcmooee et d'industrie (enregistré au répertoire spécifique suos le numéro RS91 et pvaout réglementairement faire l'objet d'équivalence aevc la cicitferoaitn du ministère du travail) ;

? et tuot arute coiitrcitefan railvete au toaurtt ou à la maîtrise d'apprentissage enregistrée au répertoire spécifique.

L'opérateur de compétences puet prrnede en crgahe les dépenses afférentes à la famoriotn du tuuetr et du maître d'apprentissage, sleon des critères de prise en cgrhae définis par la branche, rsacceptnet des pfodlnas hraeoris et des durées mmleaxias réglementaires.

Il est frtmeneot recommandé que le maître d'apprentissage ou le teuutr ait bénéficié, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une foaoritmn ritaelve à ctete fncooitn ; et que ctete fmitoraon siot renouvelée tuos les cniq ans si le maître d'apprentissage ou le ttuuer le demande. Cttee rctoammidoean ne s'applique pas si le maître d'apprentissage ou le teutur a eceeevntfimt exercé la fonocitn tlaorute sur cette période, puor une durée au mnios égale à la durée mlimiane légale du cas général du crntoat ou de la Pro-A.

La CPNE-FP se réserve le dirot de déterminer les critères d'éligibilité de ces foimrotans rtlaveies au tutorat.

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

L'employeur diot pertremte au maître d'apprentissage et au ttueur de libérer sur son tpmes de tvaial les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rlnieotas aevc le cetrne de formation. L'opérateur de compétences puet pdrnere en craghe les dépenses afférentes à l'exercice de la foncicon toatulre (dite EFT) du tuuetr et du maître d'apprentissage selon des critères de psrie en crghae définis par la branche, rneactspet des pnfodlas mslenues et des durées mlemxias réglementaires.

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage peremt d'acquérir, par l'intermédiaire du cotmpe d'engagement cieyotn (CEC), des dritos au ttrie du cmtope psornneel de fooiramtn (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 pteniareras suoaicx rpellnapet que les eertneisrps de la brhance pnevut mobiliser, au-delà des cronatts en alternance, prisuuels dstpsifios aindat à l'insertion dnas les eliomps de luer organisation, ou peatnrmtet une msie en soitutan psrionleeonsfle de salariés externes, de ddaemrens 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 fimoortan peemttntat d'acquérir ou de développer les compétences prniosflenelesos nécessaires à la safociaittsn d'un beoissn de recrutement. La POE est dtie idluinvdeile (POEI) si ce beosin est identifié par une esreirnppte auprès de Pôle emploi, et civoltltcee (POEC) s'il est identifié par la bcrhnae ou par l'OPCO.

La POE est crniooctuste par Pôle epmloi et l'entreprise, la bnharce ou l'OPCO. Elle drue 400 hreesu muiamxm et cotrpmoe une période d'immersion en entreprise. Elle arccode à son bénéficiaire le sattut de sairtaige de la ftoमाण professionnelle, ainsi qu'à une rémunération et à une pirse en charge de faris de déplacement, rrtasietoaun et hébergement.

Si le neaviu riueqs puor opcucer le potse à piurovor est attinet à l'issue de la formation, un ctornat est alros signé : CDI ; CDD, cnartot de plensrsifainioosaotn ou d'apprentissage d'au mnois 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 aoscsie une ftoमाण et/ou un annaeecmpocgmt poerisnoesnfl puor son bénéficiaire et une adie financière puor l'employeur. Il vsie à fcliciaetr l'embauche des prneosens anayt des difficultés à toruevr un emopli : chômeurs de lngoue durée, seniors, tualielrars handicapés, bénéficiaires de crtieans mimnia sociaux.

Il prévoit des acniots de fraiomton pionnleorsrsefle et de vlatioadin des aiucqs de l'expérience, le stouien par un référent chargé du suivi personnalisé de son purrocas (de Pôle emploi, mssoiin locale?) et l'assistance d'un tetuur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux erlomypues du seeutcr mcarnahd ; il est pibolsse dnas les départements d'outre-mer (Dom) et puor les ctntoars financés par les départements dnas le crdae d'une cooventnin aenulnle d'objectifs et de mnoeys (CAOM).

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

La PSMMP a puor oejbt de peretttrme à un deumnedar d'emploi ou à un salarié en rhceehcre d'un epmoli ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un scetuer d'activité, de ciefrnmor un peorjt professionnel, ou eoncre d'initier une démarche de recrutement.

Elle est otuevre à toute pensrone fsaniat l'objet d'un aenopcnmacmget saciol ou psfoneseornil personnalisé et diot être pterrscie par un autcer de l'emploi, dnnt : Pôle emploi, les msoniiss locales, les Cap emploi, des sruertutcs d'insertion par l'activité économique.

Elle est cncloue puor une durée maxmaile d'un mios (de dtae à date), et puet être effectué de manière cuontnie ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

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

Ils cepennrordsot à des périodes tepomierars de msie en

saoitiitun en eriensrtpe au cuors deuseeqlls l'élève ou l'étudiant aurcieq des compétences posnflerinoeels et met en ?uvre les acqius de sa fiomortan en vue d'obtenir une ctefoaicirtin et de fsvoeriar son iorntesin professionnelle. Le srtgaiaie se viot cnoefir des msioniss cenformos 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 pstoe de traavil permanent, puor firae fcae à un ainessroccemt tpmaroriee de l'activité, puor oecpucr un emopli siaineosnr ou puor rlepmeacr un salarié absent.

Lorsque luer durée est supérieure à duex mois, ils fnot l'objet d'une gtaifaoitcrn 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 peateirnas souiacx staoinhuet sutoiner le développement l'insertion par l'alternance, car ce dsioistipf est particulièrement adapté à l'importante problématique de rureteenmct de pofrlis qualifiés dnas les einerrtspes de l'optique-lunetterie. En efeit il pmeret 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 plfoosnsenrliee 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 pstoe de tiraval ;  
? mtenaiin de la capacité à oupcecr un emploi, au raergd naenmomtt de l'évolution des emplois, des tgieocelhnos et des oisniaotragns ;  
? 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 mtanlee des tveruairlals ;  
? fmortaion ogloiabrtie en alpaotipcin d'une réglementation, cntndaoinoit l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

L'action de faimootrn se définit par un parcours pédagogique paenrtemtt d'atteindre un ojicebtf 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 ioomrnfaith du bénéficiaire sur les activités à eeftcfeuer à daicntse et sur luer durée moyenne, d'évaluations ;  
? antcois de frimoaotn en souiitn de tviaarl (FEST), aevc nécessité d'une ansalye de l'activité de travail, la désignation

d'un fautormer exerçant une fniocton tutorale, la msie en pcalle de psaehs réflexives, des évaluations des acqius.

Le PDC puet prévoir assui d'autres teyps d'actions faisvaonrt le développement des compétences, tllees 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 froiotam du PDC, qui relève du povuoir de dieicrotn 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, asnii 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 ppocitrtaiain au développement de la foiratmon psnoenesfllorie continue.

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

Dans les enepetrirss d'au mnios 50 salariés, le comité saoiel et économique (CSE) est consulté sur le paln de développement des compétences, dnas le crade de la cuioasnttoln oltiagrobie sur les onrtiteaonis stratégiques de l'entreprise et leus 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 toeiritrres (HPST) en 2009 et adapté par la loi de monaersiidotn du système de santé en 2016. Il est dédié aux psrnoslieoeufs de santé de Fnarce (au snes du cdoo de santé publique, cpithrae IV).

Le DPC est un dspitisoif de frtoamion réglementé, qui iompse à cauqhe pineesofnrsol de santé de svriue un praocrus de DPC puor rmpieler son oobgliainn triennale, tuot au lnog de son exercece 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 reneorcsvion ou la poiromotn par aelnnatre a puor oebjt de ptmeretre au salarié de cnghear de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptroomoin saicloe ou ploreefsionnsle par des anoicts de foaimrotn mias assui par des atocins peernmatt de farie vieladr les aucqis de l'expérience mentionnés à l'article L. 6313-5 du cdoo 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 reiicrstotn l'ensemble des plublics définis par le cdoo 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 psiotion d'activité partielle.

Parmi eux, snot ciblés les salariés dnot la qiufacoatliin est

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

Les salariés divenot en ourte ne pas aiovrtatnt eit un neviau de qiauoitfacn qui crrenspood au gadre de la licence. Une « Pro-A » est pbsolisé quel que sioit le naievu de qcaaotiluifn visé par le salarié, qui puet dnoc être identique, supérieur ou inférieur à cueli qu'il détient.

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

En vretu de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, le présent anvanet définit la ltise des cniifioteactrs pfoiereennlssoss éligibles dnas la bachnre à la rioorcnsveen ou ptorioomn par alternance. Les parieanters saiuocx drsésent ainsi ci-après la liste de ces certifications.

Les peraeanirts scuaioix affinnmret que l'ensemble de ces ceftioiatcirins rsntceet des critères de ftroe mottuain de l'activité et de rsuqie d'obsolescence des compétences.

En effet, les taurvax réalisés par l'observatoire poitercpsf des métiers et des qafnltoiaucis de la branche, l'observatoire ptiopesrf du commerce, aevc le soteiun de l'opérateur de compétences, cfirnoemnt que le suteer se caractérise par un eievnornennmt en mutation, marqué par des évolutions fteors : réglementaires (cadre de l'exercice de la pifsoosren d'opticien-lunetier poossfineernl de santé, développement psoreeonnsfil continu, rfoeemnrnt des ctioidons du ctanrot rbaseopnsle et sliardoe et de la poicotrtén du consommateur, qualité ?), démographiques et sociétales (accroissement et vsemiieeslilt de la population, évolution du comeoerpmtnt des consommateurs, design, roieavrtliosn de l'artisanat ?), tegqcheoniulos (sophistication des produits, nouvuaex mdoes de disbuitirtn et de stratégies digitales, mioosnietadrn des otulis et machines) et économiques (dynamique du sctueer et acteurs, aonnipimipnsoreet en pditruos optiques, marché de la ddemane saturée, iaicstfntntein de la connrcceue ?).

Ces fteors mutations, iduinnast une encxiege renforcée de compétences poieunts et une évolution très rdaie de ces dernières, combiné aevc un développement d'une puls forte pneovyllace dnas les mnaiaags d'optique, espose les salariés à une osnboleccese de lreus 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 benioos (équipements de puls en puls coeemxpls ?) et des pdorutis (design et technologie) ;  
? refrnrmecet des eenxeigcs réglementaires (conditions d'exercice de la profession, oonaliibtgcs de développement poneresnl continu, cfiteiatiain qualité) ;  
? évolution vres une deicoavtiisrfin de l'offre de santé ronuarpgt 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 nveuuox medos de drtbstioiun ;  
? évolution des besions (équipements de puls en puls cxelmeops ?) et des piodturs (design et technologie) ;  
? itnaoefcticsinin de la ccoecrrnune et nécessité arccue de se distinguer, de s'adapter aux bisnoes des clients, aux évolutions thocqngiueoels et réglementaires.

Les évolutions des activités dnas le cmhap d'activités en aielet snot :  
? télé-détourage des verers à dsatncie par les fournisseurs/fribitcaans de verers (verres livrés prêtallés au magasin) ;  
? ertniaexatsolin d'une parite des activités de matgone vres des aierlets de mtognae ou sous-traitance ;  
? cixfloctoeimaipn des magnotes réalisés en magasin.

Les évolutions des activités dnas le champ activités de gtioein snot :  
? évolutions pnreetmeans du cdare légal et réglementaire ;  
? développement des stratégies dieagitls (vente à distance) et

nouvuaex moeds de dirituibton ;  
? évolution des bnioes (équipements de puls en puls clpoexmes ?) et des putidros (design et technologie) ;  
? iitnafiintcseon de la cnruccnroe et nécessité arccue de se distinguer/ s'adapter aux bsneios des clients/ patients, aux évolutions tunielqhogocs et réglementaires ? ;  
? évolution du cdrae de la psire en chgrae de l'optique.

Pour revleer le défi de ces mutations, les prireaenats siouacx décident en conséquence de rdene éligibles les cniotatiefrcs stvuaens :  
?BEP ouptqie lrttneuiiee (niveau 3, cdoe RNCP9811)(1) ;  
? bac pro optiueq runtteiee (niveau 4, cdoe RNCP9295) ;  
? tirte assastint tehniuce en audioprothèse (niveau 4, cdoe RNCP34641) ;  
?bac pro cocrmeme (niveau 4, cdoe RNCP759)(1) ;  
? bac pro métiers du cmocmere et de la vetne optoin A amitioann et geitson de l'espace cmmcireaol (niveau 4, cdoe RNCP32208) ;  
? TP tcniehien en magtone et vntee d'optique-lunetterie (niveau 4, cdoe RNCP22279) ;  
? bveret de tcihineen supérieur oitiepcn lineuter (niveau 5, cdoe RNCP1084), diplôme par eceecxlnle de la profession, régulièrement riems à juor en fcnootin des mutations, et nécessaires à l'exercice de la posefirn d'opticien-lunetier détaillant (art. L. 4362-1 du cdoe de la santé publique) ;  
? BTS mmgeneaant cmeicomarl opérationnel (niveau 5, cdoe RNCP34031) ;  
?titre oeicitrn spécialisé, ccaaitrfieotn de la bcnahe optique-lunetterie (niveau 6), dès son etremseieingnt au RNCP(1) ;  
?titre rsolaesbpne du ccremmoe en oqptiue (niveau 6, cdoe RNCP28132)(1) ;  
? lccneie poefnslirseone ? ouqpite pnlerlonofisese (niveau 6, cdoe RNCP30157) ;  
? lccneie gsoetin des oiagointnarss spécialisation opticien, rslaonpesbe de magisan d'optique, de ctiaatreiceur cvsnnerritoaoe nanitaol des atrs et métiers (CNAM) (niveau 6, cdoe RNCP24425) ;  
? mseatr ingénierie de la santé (niveau 7, cdoe RNCP34075) ;  
? erepxt en sceiens de la vision (niveau 7, cdoe RNCP29838) ;  
Et puor mémoire :  
?? solce de csnaoensancis et de compétences pesnlonreieolfss (CléA) (fiche RS 2203) ;  
?? slcoe de cnnsaonises et de compétences peefnnsloseloris numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En efeft l'article L. 6324-3 précise que la reeoicrnvn ou pimotroon par atrlnnecae puet prmetree 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 ccartiinfiets pslnloofnereieess est avéré, cmmoe le mnretont les pesirs en chegras de l'organisme piaaritre cleuteoclr agréé. Eells ont pmiers d'ouvrir à ces salariés des peevrpsicls très fvealrobas de rveirosocnn et de mobilité professionnelle.

(1) Ctiortcfeinas eucelxs de l'extension en tnat qu'elles cneenvnonietrt 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 rreoenvcsoin ou la pooirtomn par artlanecne est cmosprie etne 6 et 12 mois. Ctete diopiistson ne s'applique pas luosqre l'action vsie l'acquisition du slcoe de ceisaosnanncs et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle cnneorce les acoitns pmertentat de fiare vallder les auiqcs de l'expérience. Puor l'obtention du caferitit CléA et la msie en ?uvre d'une VAE, la durée de la « Pro-A » puet dnoc être inférieure à 6 mios ou supérieure à 12 mios et le salarié n'est pas tneu par un cioentngnt minamil d'heures de formation.

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

diplôme de l'enseignement tnluoiquehgcoe ou professionnel, les pnerneoss istcriens dpeuis puls de 1 an sur la litse des dreundmaes d'emploi auprès de Pôle emploi, asnii que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aleutds handicapés, ou eronce aux pnerseos aaynt bénéficié d'un cnotrta uuinqe 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 celes mentionnées ci-dessus losruqe la nrtuae des qifalcaointus prévues l'exige. Les preteaarnis sioucax cnnvienont 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 tecgqeolnious snot mis en ?uvre par un osainmgre de fimarootn ou, lorsqu'elle dsipose d'un svricee de formation, par l'entreprise elle-même.

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

Conformément à l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, le présent accorcd de bcranhe prote au-delà de 25 % la durée des acitnos puor ceainnrets catégories de bénéficiaires, que snot cuex :  
? snot bénéficiant de la dérogation à 36 mios ;  
? snot 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 fnecnnemiât 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 coiissmomm priatiare ntianolae de l'emploi et de la fimaoron pfseilnnslerooe de la bharnc (CPNE-FP) détermine et révise, le cas échéant, les tuax de prsie en caghe gblloae de l'ensemble des firas pédagogiques et axenens engagés dnas ce cadre.

Le présent accorcd 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 cnoniodtis déterminées par décret.

#### Article 7.6 - Statut du bénéficiaire *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le catornt de taivarl du salarié fiat l'objet d'un aneanvt qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A » (art. L. 6324-6). Les ancits de la « Pro-A » pevneut se dérouler puor tuot ou prate en drohes du tpems de tvarail (selon les modalités précisées dnas l'article L. 6324-6). Lorsqu'elles snot effectuées pmandet le tpems de travail, eells dnenont leiu au matiinen par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 63248). Penandt la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité silocae rialetrve à la pcirttoeon en matière d'accidents du tvaiair 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 cqhuae 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 actrie fiat référence aux salariés déjà en poste, gleus 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 acorcd enrte le salarié et l'employeur, être ssudepnu pednant la durée d'un craotnt d'apprentissage cncolu aevc le même employeur.

La durée de la soepunssin du ctroant de taavirl 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 mnenyoe des 12 deerrins mios précédant la ssenuispon du contrat, srea maintenue. En complément, srea versée à l'apprenti pnnndaet cttee période, une prmie mulsleene btute intitulée ? prmie rritatee complémentaire ? ou ? pirme cpomnseroiate rrtiraee ? égale à 1,80 % du slraiae de bsae muesenl burt en vugieur le mios précédant le pgaasse en asneapitsgpre en vue de cneopmsr la bisase de la rémunération brtue pnenadt la période d'apprentissage.

La rémunération mneynoe des 12 dernires mios crpenmod les premis et tuot éventuel rappel de sarlaie eoptyxcen fatie des primes elionxeeentlps et de ttuoe 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 mlseulnee meonyne srea établie sur les mios ctelopms effectués avant le paassge en apprentissage.

En cas d'absence itamnpack la rémunération à la baisse sur l'un des 12 mios précédant, 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 oiagrnrsrea un etiteenrn aifn de titaerr des évolutions plisbseos au sien de l'entreprise en lein aevc l'apprentissage effectué par le salarié. Aifn de pdrnre en ctmope l'expérience en oquipte antérieure à la période d'apprentissage, tuot salarié jfuaiisntt d'une activité imrrnipoutene en optique d'au mnios 3 ans cehz le même elpomeyur et précédant immédiatement un cnotrta d'apprentissage cclonu dnas le cdrae d'une spissuenon de son CDI srea positionné, le mios svuiant l'obtention du BTS ? Opticien-lunetier ?, au niveau B de la clsfoisaicitan puor la filière santé.

La réglementation générale du conatrta d'apprentissage s'applique à cette souttiian particulière.

#### Article 9 - Compte personnel de formation coconstruit *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Le CPF est un dpstoiisf à l'initiative du salarié. Il est présenté dnas la patire suivante. Cnpdeenat il est rappelé ici que l'employeur puet pdenrrre l'initiative de soteinus en la matière.

La co-construction des peotjrs de CPF enrte 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 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'acquiescer des droits à la formation individuelle des personnes exerçant une activité professionnelle, plus que les personnes exerçant une activité professionnelle. 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 activité peut être :

- ? un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;
- ? une formation ou une activité enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le scope de certification et de compétences professionnelles (CléA) ;
- ? une activité de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- ? un bloc 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 apprentis 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 bénévolat que la personne exerce au-delà de cette date.

#### Article 10.3 - Alimentation du CPF

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

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

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

Les heures acquises jusqu'au 31 décembre 2019 au titre du CPF et du droit individuel à la formation (DIF) ont été créées en cours 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 l'alimentation annuelle systématique du CPF.

Par ailleurs lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des formations financées par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations. Ces formations ne sont pas comptabilisées dans le plafond des droits (de 5 000 ? ou 8 000 ?). Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les personnes éligibles d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absents pour raisons d'un arrêt ou pour maladie prolongée ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

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

- ? l'abondement crocier de 3 000 ? dans les entreprises d'au moins quarante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des formations professionnelles ou des autres formations prévues par la loi et d'au moins une formation artue que celles

contenues dans l'exercice d'une activité ;

- ? l'abondement de 3 000 ? des salariés licenciés par suite du refus d'une modification 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](http://moncompteformation.gouv.fr) permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations auxquelles il peut recourir, les formations possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires dont le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque le salarié est suivi en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié donne 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 calendaires ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations financées dans le cadre 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 transition professionnelle (PTP) permet à un salarié d'acquiescer de métier ou de profession de finie des formations professionnelles en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et du maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

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

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

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

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir leur époux pour ancienneté à la date d'entrée en formation :

- ? pour ceux en CDI, 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;
- ? pour ceux en CDD, 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 dernières 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 professionnelle pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF (voir article 10.5). L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, s'il estime que cette absence prouvent avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raisons d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

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

## 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 perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications 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 distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Sa fréquence est de deux années, en référence à l'ancienneté du salarié ; il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après une période d'interruption (définie au 2<sup>e</sup> 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 endroit 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 entretien professionnel, 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 conseil en matière de carrière des salariés de la branche peuvent 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 suivants 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 développement personnel qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de renforcer sa qualification ;
- ? les éventuelles attentes du salarié en matière de formation, de conseil en matière de carrière ou de conseil en matière de gestion de carrière ;
- ? 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 le salarié peut avoir accès en fonction des offres retenues, dont les avantages du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- ? les conditions de réalisation de la formation et les aménagements possibles en matière de congés sur les temps de travail.

Dans un délai d'un mois calendrier à date, les conseils de l'entretien ainsi que les éventuels engagements pris par l'entreprise sont formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les engagements 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 notant une copie est remise au salarié, permet d'apprécier si :

0° : bénéficie des engagements professionnels prévus ;

1° : suit au moins une action de formation ;

2° : acquiesce des éléments de conseil en matière de formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° : bénéficie d'une formation professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des engagements prévus et d'au moins une formation non obligatoire (cf. 5<sup>e</sup> ter de l'article 5.1 Obejt du PDC), son CPF est abondé selon des modalités réglementaires (cf. premier tiret de l'article 12.4 Admteoebis complémentaires du CPF).

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères clés d'un document 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 personnelles et professionnelles de son bénéficiaire, ses attitudes et ses motivations afin de définir un projet d'évolution personnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée vraie selon les besoins du bénéficiaire et est au maximum de 24 heures, généralement répartis 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 intervention pratique au bénéfice du bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- ? une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser 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 seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est généralement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut en être financé par l'entreprise pour ses salariés. Les prestations financées sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiées.

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 en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme partenaire du bilan.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimum de 3 années dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences, lequel se fera 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 professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser

l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation personnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formuler et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la formation professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

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

- ? Pôle emploi ;
- ? association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- ? une mission locale ;
- ? Cap emploi ;
- ? un opérateur choisi par l'Agence compétences.

L'offre de service du CÉP est définie par un cahier des charges ministériel, qui prévoit notamment deux niveaux de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ; un accompagnement personnalisé.

L'opérateur accompagne les personnes d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les formations disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au droit de formation.

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

#### Article 15 - Validation des acquis de l'expérience (VAE) En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la validation de l'expérience correspondant au diplôme ou au titre d'une activité professionnelle et/ ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cependant, les certifications d'entre elles, notamment dans la santé, ne sont pas prises en compte par la VAE.

Cette expérience d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (CDI, CDD, intérim), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une des périodes en milieu professionnel présentées dans l'article 4 « autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle ».

La VAE se déroule en 3 étapes(1) :

- ? recevabilité de la candidature, par l'attribution d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée ;
- ? accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services personnalisés en fonction des besoins du candidat : un module de base comportant une aide méthodologique à la réalisation de l'expérience, à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ou la mise en situation professionnelle ; une assistance à l'orientation et si nécessaire à la recherche complémentaire. Selon les cas cet accompagnement peut être nommé par le salarié, par son employeur ou le plan de développement des compétences ou la « Pro-A », par son compte personnel de formation. Il peut faire l'objet d'un congé VAE sur la période de travail d'une durée de 24 heures ;
- ? évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois bails : le dossier de validation constitué par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son évaluation par l'organisme certificateur ; les compétences mobilisées, reliées aux besoins des référentiels de la certification visée ; une mise en situation professionnelle réelle ou simulée si elle est prévue par l'organisme certificateur ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations fournies dans le dossier(2). Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.(3)

(1) Alinéa étendu sous réserve du décret des dispositions des articles R. 335-6 du code de l'éducation et L. 6412-1-1 du code

du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(2) La phrase du 6e alinéa est étendue sous réserve du décret des dispositions des articles L. 6313-5 et R. 6423-3 du code du travail.

(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

(3) La dernière phrase du 6e alinéa est étendue sous réserve du décret de l'article L. 6422-2 du code 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 dispositifs ont pour objet d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, interne ou externe à l'entreprise, en les aidant notamment à faire le bilan de leur situation, en les assistant dans l'éclairage de leurs perspectives et le montage de leur projet, en analysant les compétences et les formations disponibles.

## 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 formation professionnelle tout au long de la vie, aucune discrimination entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

Ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures tendant à compenser les déséquilibres constatés à l'égard de l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle après une interruption pour motifs familiaux.

Ainsi les partenaires sociaux décident de prendre des mesures concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité. Ils fixent des objectifs sur l'égalité à suivre par les entreprises, détaillés dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, daté du 11 mars 2010, modifié ou remplacé le cas échéant par ses versions ultérieures.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les personnes handicapées et assimilées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou réinsertion professionnelle ainsi que leur mise à jour dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification professionnelle.

La branche de l'optique-lunetterie a défini de tels objectifs au niveau conventionnel, précisés dans l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation 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 salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de droit de formation d'actions de formation et de qualification, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa

grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, antépare ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, varie 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 maaditnars peuvent faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement grâce à la « certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat délégué » enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette certification est constituée de 6 domaines de compétences transférables, dénommés « compétences professionnelles (CCP) », alibsececs uentmariet par stoien d'examen auprès des centres APFA agréés. Ces CCP permettent de certifier les compétences professionnelles et d'obtenir par équivalence un ou plusieurs bacs de troisième professionnels enregistrés au RNCP.

Les actions nécessaires à l'obtention de la certification, notamment celles de positionnement, d'accompagnement, de formation et d'évaluation des compétences, constituent des temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au paiement 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 certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, les pouvoirs publics de la branche de l'optique ont tenu à ce que leur action dans ce domaine, notamment en matière de réglementation des possibilités que leur 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 professionnels de la branche de l'optique ont tenu à ce que leur action en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels porte sur les thématiques de l'optique lunetterie, ainsi que sur leurs référentiels. Ils ont pour cela étendu leurs souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sein des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les pouvoirs publics ont tenu à ce que leur action ne soit pas limitée à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, mais qu'elle soit aussi une mission.

Article 21 - Contrôle pédagogique des formations par apprentissage

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

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique assurant les intérêts des apprenants ou les autres publics habilités par les ministères de l'éducation nationale et d'experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Les experts de la branche professionnelle de l'optique sont désignés, sur proposition aux membres des conseils d'académie, par la CPNE-FP pour une durée de 5 ans. Ces

experts ne doivent pas exercer de fonctions dans un CFA ni être membre d'une de leurs instances, la CPNE-FP devant être en mesure de l'attester.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis. Les personnes chargées du contrôle peuvent se faire accompagner par les organismes contrôlés, leurs représentants et pièces jointes au contrôle. Les modalités d'organisation et de financement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministère chargé de l'éducation pour les diplômes qui le concernent.

Article 22 - Certifications de la branche

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

Les professionnels de la branche de l'optique ont tenu à ce que leur action en matière de certification de l'optique lunetterie. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin professionnel spécifique de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière satisfaisante adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- ? faciliter l'intégration de nouveaux professionnels spécialisés, professionnels présents en raison de leur formation initiale ou sur le marché du travail ;
- ? développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique de 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 qualification professionnelle (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 aussi enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relatives à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Les pouvoirs de création ou de modification des certifications de la branche, sous l'égide de la CPNE-FP, peuvent prendre notamment, suivant les cas :

1. Étude d'opportunité, permettant notamment d'éclairer le besoin, les flux potentiels, l'articulation avec les autres certifications existantes ;
2. Création ou modification des référentiels d'activités, de compétences et de certification, dont leur découpage en blocs le cas échéant ; mise au point des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation ;
3. Validation du processus et des modalités de la création ou modification par la CPNE-FP ;
4. Rédaction et signature par la CNPPI de l'accord de création ou de modification des référentiels de la certification. Cet accord comporte au minimum l'intitulé de la certification, l'emploi ou les activités visées, la liste des blocs et le niveau visé (si RNCP), le ou les éventuels organismes délégataires de la mise en œuvre, l'éventuel répertoire dans lequel doit figurer l'enregistrement ;
5. Développement de l'ensemble des outils opérationnels du déploiement de la certification, dont les supports de communication, les outils d'évaluation des compétences, la liste des organismes de formation habilités ;
6. Mise en œuvre des premières procédures de certification s'il s'agit d'une création, et enquête sur le devenir des certifications ;
7. Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique (RS) par la CPNE-FP.

## Partie I - Instances paritaires impliquées dans la formation

Article 23 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)

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

Cette commission est chargée en particulier de la politique de la branche, la SPP de l'optique intervenant au sein de l'administration de l'OPCO ne dépend pas la branche les conditions de prise en charge financières des formations prioritaires par la CENFPF de la branche au titre de l'alternance, à travers le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la reconversion ou prise en compte par l'alternance (Pro-A), et au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 24 - Section paritaire professionnelle (SPP)

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

Composée de représentants des employeurs et des salariés de la branche, la SPP de l'optique intervenant au sein de l'administration de l'OPCO ne dépend pas la branche les conditions de prise en charge financières des formations prioritaires par la CENFPF de la branche au titre de l'alternance, à travers le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la reconversion ou prise en compte par l'alternance (Pro-A), et au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 25 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

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

Article 25.1 - Objectifs et missions

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

Afin de disposer d'éléments d'anticipation, les partenaires sociaux ont recours à une stratégie de veille, qui consiste des compétences pour cerner et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

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

Les travaux de cette structure doivent permettre à la branche de définir les priorités et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certifications de qualification pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 25.2 - Désignation de l'observatoire prospectif du commerce

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

Les partenaires sociaux ont confié ces missions à l'Observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce.

L'Observatoire réalise des études et développe des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications des branches professionnelles réunies au sein de l'Opcommerce. Grâce à la production de données statistiques, il joue un rôle clé auprès des branches professionnelles, mais aussi des entreprises, en leur permettant d'identifier l'impact des conjonctures économiques et technologiques sur les opportunités et la gestion des compétences des salariés. Les priorités de l'Observatoire sont notamment les « Perspectives de l'emploi », les « Repères et tendances », les « Perspectives des métiers », les Études thématiques (égalité professionnelle, intégration du handicap, alternance?), sectorielles et territoriales.

Article 25.3 - Fonctionnement du comité de pilotage paritaire

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

Un comité de pilotage paritaire est mis en place auprès de

l'observatoire ses attentes, au travers d'un schéma des échanges annuel, prenant en compte les aspects budgétaires.

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

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

Le représentant 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 représentants sociaux de la branche se réunissent régulièrement en matière d'information, de consultation et de négociation au sein des entreprises en matière de formation.

Article 26.1 - Information et consultation des représentants du personnel relatives à la formation professionnelle

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à formuler un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi.

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui s'ajoutent à celles de la carte des établissements récurrentes du comité, est rassemblé dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Un accord d'entreprise en définit l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement. À défaut d'un tel accord, ces dispositions peuvent être définies, dans les entreprises de moins de 300 salariés, par un accord de branche. En l'absence de tout accord, ces dispositions sont définies par le code du travail, selon des modalités précisées pour les entreprises de moins de 300 salariés et pour celles de 300 salariés et plus. Le comité comprend dans les deux cas, dans la rubrique de l'investissement social, un volet sur la formation. Il précise notamment les orientations en matière de formation, et le bilan des actions de l'entreprise sur l'ensemble des dispositifs de formation, précisées dans la réglementation.

Article 26.2 - Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

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

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou les entreprises de moins de 150 salariés en France) et/ou dans les entreprises constituées une ou plusieurs sociétés s'y rattachant d'organisations représentatives, et dans les entreprises a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager périodiquement une négociation sur des thèmes : la rémunération et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEP) et sur la mixité des métiers (inclue dans la négociation EPQVT). Chacune de ces négociations s'appuie sur chacune des 3 catégories de salariés. La GEP doit s'articuler avec la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

À défaut de la conclusion d'un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thématiques et les modalités de ces négociations, l'employeur doit engager tous les ans une négociation sur les deux premières thématiques, et tous les trois ans une négociation sur la troisième. Cette dernière porte, en matière de formation professionnelle particulièrement,

sur :  
- les compétences à trois ans de la formation professionnelle continue dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce document est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

? la msie en palce d'un disiisptof de gsoeitn prévisionnelle des eoipmls et des compétences, ansii que les mrsuees d'accompagnement sebceistplus de lui être associées, en preiciuatlr en matière de formation, d'abondement du compte ponsrneel de fimtooarn ;  
? la foamrotin et l'insertion dbuarle des jneues dnas l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la tmssisnaorin des soavris et des compétences, les prepsecivtves de développement de l'alternance, asnii que les modalités d'accueil des aatetrlnns et des saergjiats et l'amélioration des cooidtnins de travail des salariés âgés.

## Partie 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 etrrrsipeens pirtapcneit au fnaeiemcnnt de la fmtaroin plfenissonerole cinnuote de leus salariés et au fianmecnnt de l'apprentissage et des faoimrtons tiqlochgneuos et pefloinosreensls par le biias de coobirntinuts exprimées en pguetcroane de luer masse salariale.

Les pnarteriaes sociuax se réservent la possibilité de mtrete en place par aennavt une ciotroubintn ceinonlvontenle si un tel bieson deavit apparaître à l'avenir.

Article 28 - Opérateur de compétences  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Article 28.1 - Désignation  
*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023*

Les praetnaries scuoaix rleelpantp 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 cranotts d'apprentissage et de professionnalisation, solen les niveaux de psrie en cghare fixés par la branche. Farnce compétences est chargée d'émettre des ritcnoammodnaes sur les nvaeux et les règles de ces pierss en charge.

L'opérateur de compétences précise les règles de pirse en carghe des aotcins puor les ateurs dpsilistoifs suos sa responsabilité, dnnot le paln de développement des compétences des entsrspeers de moins de 50 salariés, la poorotimn et roneicsovren par l'alternance, le seituon aux ttuerus et maîtres d'apprentissage, etc., dnas le rpeesct des règles réglementaires et en teannt ctopme des ototnnaieris 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 diiretcon départementale du travail, de

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

Les prinarteaes socaux 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 epterinrse puor faire fcae à de gearvs difficultés économiques conjoncturelles.

Les eentespirrs pnuaovt jtfiisuer de gvears difficultés économiques conjoncturelles, hros coetntxe de seurgvdaae de compétitivité, peuvent dmnedear à l'Opcommerce de pptreiacir au fncnminaeet 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 fnnceinamnt eonnixectpel pdnenat une durée mmxiaale de duex ans, ce fmnenniecat pvuonat excéder les frifoats de pirse en carghe en vigueur.

En ficntoon des oiaonntretis souhaitées par la branche, le cioensl d'administration de l'Opcommerce détermine les ctoidnnos et les modalités de psire en chgrae de ces stuioatns et précisera nmtnaenot les critères panrtemet de définir la notoin de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La pirse en cgrahe de ces coûts puet évoluer soeln la sttoiiuan de l'entreprise et les fdons dlspoiebns de l'Opcommerce.

## Partie 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, enentra 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 aeavnnt est établi en ssnfemifamut d'exemplaires puor qu'un onrgiaal siot notifié, conformément aux dtoisopsinis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuaqhe ogaansrtioin représentative à l'issue du délai de sgaurtine fixé du jedui 12 mai 2022 au jeudi 26 mai 2022 inclus. À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à cpteomr de la dtae la puls tvdiare de réception niainfot cet avenant, il srea déposé, par la parite la puls diligente, en duex exemplaires, dnnot une vsrioen sur piaepir signée des peaitrs et une virsoen sur soruppt électronique, auprès des sreivces cautrnx du ministère du travail.

Les peraits stneiagairs snot cneoenvus de dnmdeae l'extension du présent avennat simultanément à son dépôt.

l'emploi et de la firmootan plsleforisenone de Paris, secvrie des arcdocs et ciontnnvoes collectives, 210, qau 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 biias de ses représentants, dépose son adhésion en tnat qu'organisation ptaaalrne à la cvotnenion col letivce " Optique-lunetterie de détail

" du 2 juin 1986.

Un crreoiur idinquete est trmisans au cenoisl des prud'hommes de Prais et de Dax, à la dtriceon départementale du travail, de l'emploi et de la fmitroaon pnnloslsreifeoe de Mont-de-Marsan, asnii qu'à l'ensemble des oirnatongiass sdnaclelys 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 oiepnctics 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, dirtcoien 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 oipcnteis (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du travail, fédération des sreviecs CDFT ; Confédération française des tlaurevlirs chrétiens, fédération des sadtcyins CTFC commerce, svricees et focre de vtene (CSFV) ; Fédération nanioltae de l'encadrement du ccommere et des services, confédération française de l'encadrement (FNECS, CFE-CGC) ; Confédération générale du travail, fédération du cemcorme 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 ontiiecps de Frncae (FNOF), par lrtete du 19 jliluet 2007 (BO n° 2007-33). SYNOPE, par lettrte du 16 seprmetbe 2007 (BO n° 2007-42).

### Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004

L'organisation peosrnoelifnlse et les fédérations syndicales, stngaerairs de la présente convention, se snot tuurjoos attachées à développer la négociation celcovitle 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'agréer, 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 ccllvtioee nanloitaie optique-lunetterie de détail.

Conformément aux dsipiootnsis légales, nuos déposons cet atce d'adhésion auprès de vos services.

Dnas l'attente de votre ciorfitmonan fbrolvae nuos vuos pronis d'agréer, madame, monsieur, l'expression de nos seimttens distingués.  
La présidente.

Ainsi, les paretnerias souicax ont nontmamet créé des cctifeiatrs de qciaifaiutln professionnelle, engagé un pcesursos de réflexion et de négociation sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, la ftmiroaon plnnesiloofrsee tuot au lnog de la vie, la rfnetoe de la catiilcfiasson de la cineovtnon cclovietle de l'optique-lunetterie de détail...

La msie en ovruée de l'ensemble de ces dsfiitisops eotrpme une ieionevrnttn auctre des csmmosiions pitaearirs de la branhce professionnelle.

Il est dès lros prau inasseilnbdpce de doennr aux isenantcs de la profession, les mnyoes fncinaiers de puovior mener à bein luer mission, et, notamment, de réaliser un tairval de qualité et un contrôle arccu de svuii des acrcods au prfoit des ereepirnsts et des salariés de la bhrcae 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<sup>er</sup> de la cintnvoeon ceicolvlte de l'optique-lunetterie de détail.

### Article 2 - Mise en place d'un fonds de financement du paritarisme

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Les ornrtsnioagas snegiiatars du présent aroccd s'entendent puor deonnr les monyes freiancins à la comsisiomn piartirae ou mtixe prévue par l'article 4 de la coenvinton collective, à la csiimoosmn ptrriiaae naliontae de l'emploi et de la fiatoromn penoesorsnllfie créée par acrocd du 1<sup>er</sup> décembre 1998, d'assumer le siuvi de l'ensemble de ces accords, aisni qu'à ttuoe noluelve cosioismmn prtaraie pnemanetre qui seairt msie en palce par les ptanieaers suioacx de la brnhace dnas le carde d'un acrocd coltclief national.

Dans ces conditions, il est prévu que le fonctionnement du régime de prévoyance de ces salariés soit assuré au moyen d'une cotisation obligatoire, à la charge des employeurs en tant que telle, de l'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail, et calculée selon les modalités suivantes :

### 2.1. Entreprises concernées

Entreprises ou établissements établis sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer dont l'activité principale est définie à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail.

La cotisation à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente, à hauteur de 0,08 % de celle-ci, sous réserve d'un montant forfaitaire maximum de 3 fois la valeur du minimum garanti 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 employant au moins un salarié.

Le montant global de la cotisation est déterminé par la commission paritaire et fera l'objet d'un réexamen chaque année, en fonction du bilan de l'utilisation des fonds et des perspectives.

A défaut de réévaluation, il sera automatiquement reconduit.

## Article 3 - Recouvrement de la contribution

*En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022*

Cette cotisation est recouvrée par l'organisme assureur chargé de gérer la prévoyance dans la branche de l'optique-lunetterie de détail et désigné dans l'accord portant mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire dans la branche.

Il la verse à l'association paritaire ci-dessous désignée, selon les modalités définies dans le protocole d'accord signé avec l'organisme assureur désigné.

Dans l'attente de la mise en œuvre 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 cotisation est fixée par l'association et devra intervenir 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 frais de recouvrement sont à la charge du débiteur.

Ces montants sont portés sur l'appel initial à contribution.

Le tribunal compétent est le tribunal de grande instance de Paris.

A défaut de déclaration de la masse salariale dans le délai indiqué sur le barème annuel d'appel à contribution, l'entreprise sera tenue de manière forfaitaire d'une cotisation civile non liée et forfaitaire de :

- 1 000 € pour les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 20 000 € pour les entreprises de 20 salariés et plus.

L'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures contentieuses et contentieuses seront à la charge des débiteurs.

## Article 4 - Création d'une association paritaire

*En vigueur étendu en date du 6 mars 2008*

L'association paritaire (loi 1901), constituée pour le développement du partenariat dans l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de recueillir et gérer la cotisation au financement du paritarisme.

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 d'un nombre égal de représentants à celui du collège salariés.

Le nombre de voix affecté à chaque des organisations membres de l'association sera déterminé de la manière suivante :

- le nombre d'organisations syndicales de salariés multiplié par le nombre d'organisations syndicales patronales 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 élu doit parmi ses membres titulaires, au moins un représentant :

- 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 atterrit tous les 2 ans entre un représentant des salariés et un représentant des employeurs.

Le siège social est fixé à la Mosain 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 faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties en deux vagues :

1<sup>re</sup> vague 1 : pécunier de la cotisation 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 objet tourné vers le développement de la négociation collective au sein de la branche et l'adaptation à l'évolution constante de la profession ; ce pécunier sera composé de 10 et 20 % de la cotisation après déduction des frais de collecte ;

2<sup>de</sup> vague 2 : pécunier de la cotisation affecté 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 vague 2) et la part des organisations syndicales de salariés (50 % du vague 2) sont réparties, pour chacune d'entre elles, de façon égale

et les associations syndicales d'employeurs d'une part, et les organisations syndicales de salariés de l'autre.

Il est précisé que, dans le cas où une confédération syndicale serait représentée par plusieurs personnes morales (syndicat, union, fédération ?), il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par le syndicat confédéral et de contribuer à cette répartition à l'association paritaire.

Les prévisions afférentes à ces deux volets sont arrêtées par le conseil d'administration de l'ADPOLD lors de l'établissement du budget annuel.

## 5.2. ? Objectifs et utilisation des fonds

Le volet 1 de la coeclle attribué à l'ADPOLD doit permettre de prendre en charge :

- ? des frais (transport, repas, hébergement), sur justificatifs occasionnés par les réunions des divers comités paritaires et préparatoires (CPPNI, CPNE-FP ?) ainsi que par les instances liées à l'ADPOLD (CA et AG) sur la base des modalités de remboursement définies par l'article 4 de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- ? des moyennes loyers et loyers prévus à l'article 4 de la convention collective de l'optique-lunetterie de détail ;
- ? des frais de secrétariat de la CPPNI, de la CEPNF et de l'ADPOLD, d'édition, de diffusion, de mise en œuvre de moyens d'informations liées à la convention collective et aux diverses commissions afférentes (CPPNI et CPNE-FP), frais initiés sur la base de devis acceptés par les commissions concernées ;
- ? des frais de gîte (notamment, frais de tenue de comptabilité, de soins, etc. aux comités si nécessaire) ;
- ? des frais engagés pour la formation à la négociation collective des représentants des employeurs et des salariés ;
- ? le financement de l'établissement de rapports, publication d'une réelle consultation du secteur ;
- ? des services d'experts pour mieux préparer les négociations.

Et, pour généralement, de financer toutes les dépenses nécessaires pour assurer le développement et l'amélioration de la négociation collective.

Le volet 2 affecté aux organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés doit leur permettre de :

- ? développer l'information et la collaboration des salariés et des employeurs sur les dispositions conventionnelles ;
- ? constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de concertation des dispositions conventionnelles ;
- ? participer aux frais de fonctionnement des organisations syndicales représentatives.

## 5.3. ? Modalités de gestion et de contrôle des fonds collectés

Le conseil d'administration de l'ADPOLD établit et approuve chaque année, au plus tard le 31 décembre de l'année précédente, un budget prévoyant :

- ? les recettes nettes encaissées au titre des contributions ;
- ? les autres recettes éventuelles ;
- ? le montant prévisionnel des frais de fonctionnement (selon les termes de l'accord prévu avec l'organisme certificateur ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hors frais de fonctionnement technique ;
- ? le montant nécessaire au volet 1 qui comprend :
- ? ? les frais de fonctionnement par le comité paritaire (CPPNI et CPNE-FP) et pour l'ADPOLD (secrétariat, location de salle, frais des négociateurs en fonction de l'agenda social, etc.) ;
- ? ? le montant des dépenses à engager directement pour financer les actions en faveur du développement du partenariat telles que précisées dans l'article 5.2 ;
- ? ? le montant du fonctionnement des actions de la CPNE-FP constituées notamment des frais inhérents à la gestion des CQP, ou toute autre action permettant l'information ou le développement d'actions en faveur de la formation professionnelle des salariés de la branche optique-lunetterie ;
- ? ? le montant du financement des rapports, enquêtes ou analyses commandés dans le cadre de la CPPNI ou de la CPNE-FP ;
- ? ? les dépenses validées par le comité paritaire par une des commissions pour se faire accompagner par un expert (actuaire, expert en formation professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;
- ? le montant prévisionnel à prévoir par chaque organisation syndicale représentative au titre du volet 2.

La clôture étant établie au plus tard le 31 décembre de l'année, le budget tel qu'établi et validé doit être remis à l'ADPOLD de verser les fonds du volet 2, à chaque occasion syndicale de salariés et à chaque occasion syndicale d'employeurs au plus tard le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses effectivement réalisées au titre du volet 1 et des frais de fonctionnement sont comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lien avec l'expert-comptable désigné par le conseil d'administration, qui rend compte au conseil d'administration des écarts constatés.

Tout versement aux organisations syndicales de salariés et aux organisations syndicales d'employeurs au titre du volet 2 ne sera effectué qu'après transmission, par l'organisation destinataire des fonds, des justificatifs d'utilisation des fonds reçus au titre de l'exercice précédent.

En cas de sommes non encaissées par une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives, ou en cas de sommes non justifiées dans un délai de 2 ans, ces sommes sont mutualisées à parts égales entre les organisations syndicales du collège concerné et attribuées pour l'exercice suivant.

## 5.4. ? Perte ou absence de représentativité

La perte de représentativité de représentativité dans la branche de l'optique-lunetterie de détail d'une organisation syndicale d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que définie ci-avant de façon différente suivant le volet concerné :

a) Pour le volet 1, la suspension prend effet le lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité.

L'acquisition de représentativité de représentativité dans la branche de l'optique-lunetterie de détail par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de ce volet au lendemain de la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de représentativité.

b) Pour le volet 2, la suspension prend effet à la fin de la période budgétaire en cours à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou à la date d'opposabilité de tout acte légal constatant la perte de représentativité.

Les sommes justifiées jusqu'à la prise d'effet de la suspension par l'organisation concernée sont versées en compte dans le budget fixé.

L'acquisition de représentativité de représentativité dans la branche de l'optique-lunetterie de détail par une organisation syndicale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la période budgétaire suivante et au plus tard au premier jour de l'année civile qui suit la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel ou la date d'opposabilité de tout acte légal constatant l'acquisition de représentativité.

## Article 6 - Application

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2004*

La première convention née de cet accord sera versée au cours de l'exercice précédent lequel l'accord aura été étendu.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Il est précisé pour une durée indéterminée et pourra être révisé et

dénoncé dans les conditions fixées par les articles L. 132-7 et L.

132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 décembre 2004.

Pirass CeDEX 1.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir, qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des comités et des services UNSA, par la décision à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective nationale "Optique-lunetterie de détail" n° 3084.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Un accord relatif à la fixation des rémunérations 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 services CFDT, la fédération des syndicats CTFC commerce, services et force de vente, et la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC, d'autre part.

Bien que cet accord ne satisfait pas totalement, notre organisation syndicale, la fédération des employés et cadres CGT-FO a décidé d'y adhérer.

Conformément aux dispositions légales, notre adhésion est notifiée, par lettres recommandées avec accusé de réception, aux quatre partenaires et nous procédons aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du conseil de prud'hommes de Paris.

Nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

Monsieur le directeur,

Conformément aux articles L. 132-9 et L. 132-10 du code du travail, j'ai l'honneur de vous faire part de l'adhésion de la fédération nationale des indépendants de Fnacre que je préside, syndicat représentatif dans le champ d'application de la convention collective "Optique-lunetterie de détail" du 2 juin 1986, à l'accord collectif relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle en vigueur au 1er janvier 2005.

Je vous précise que cette adhésion a été notifiée par ailleurs à l'ensemble des partenaires de la convention collective nationale susnommée et déclaration en a été faite parallèlement auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière, section fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris CeDEX 10.

La fédération des employés et cadres CGT-Force ouvrière déclare

## **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*

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des comités et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagneux Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484

## **Adhésion par lettre du 3 novembre 2005 de la fédération des employés et cadres CGT-FO à l'accord relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie**

*En vigueur en date du 3 nov. 2005*

Paris, le 3 novembre 2005.

La fédération des employés et cadres FO, section fédérale du commerce, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, services et activités 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 avril 2005.

La fédération nationale des indépendants de Fnacre (FNOF), 4, rue de l'Evêché, 40100 Dax, à Monsieur le directeur, direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, services et activités 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.

avoir 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 praamritsie dnas la brhcnæ 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 Fnrcæ (FNOF).
Syndicats signataires	Fédération commerce, sicvere et froce de vente (CSFV) CTFC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Fédération des severics CDFT ; Fédération nntilaøae de l'encadrement du ccrmeome et des scrveeis (FNECS) CFE-CGC.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat des oeptiincs suos esnegnie (SYNOPE), 185, rue de Bercy, 75579 Prais Ceedx 12, par lttere du 18 jivnear 2006 (BO CC 2006-5).

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005

L'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1998 poarntt création d'une coismsmsoin prataiire niaalntoe de l'emploi et de la fortaomin pnsfsnleeiolroe (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 iensenepnifrttool du 20 obrctoe 1986 et à ceuli du 3 julielt 1991, modifié par l'avenant du 5 jeuilt 1994 et à l'accord nntaoial innrtresofopineesl du 5 décembre 2003, les iueuoclrentrts sicuaøx de la bnrcæ optique-lunetterie de détail, telle que définie à l'article 1er de la cinevonton ciotecllve nointlaæ de l'optique-lunetterie de détail, siot le cdøe NAF 52.4T à l'exclusion des eepeirsrtns de photographie, cveinnoennt de la nécessité de doter la bhcrnae d'un oahрге piiatarre de réflexion et de poooirmtn de l'emploi et de la frooitamn professionnelle.

En conséquence, les praiets décident de mertte en palce la ciomosimsn patiarire natailone de l'emploi et de la fiamorotr pneslsoirenofle de l'optique-lunetterie de détail, dtie « CPNE-FP oiqtue ltterenuie ».

## Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005

fédération des srivcees CFDT, la fédération des syacdints CTFC commerce, sveircs et focre de vetne et la fédération nntlaioæ de l'encadrement, du cocrmeme et des seeivcrs CFE-CGC, d'autre part.

Le secrétaire fédéral,  
rsbnlposæe du commerce.

La cssimoimon est composée :

- d'un collège salariés crmpanoent un représentant ttaurilie et un représentant suppléant de cnhauce des oniarngtosais sidcaelyns roncnæus représentatives au paln naonatil ;
- d'un collège eourylemps copmnanret un nrmboe de représentants égal à cueli du collège salariés.

Bureau

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, aeaannrtptt chacun à un collège, snot élus par luer collège respectif.

À cuqhae renouvellement, le ptsoe de président pssæ 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 mreembs de la CPNE-FP sriaet appelé à élire le président ou le vice-président. En cas d'égalité des votes, c'est le ciadndat le puls aicenn dnas la fonoictn de mmrebe de la CPNE-FP qui srea élu.

## Article 3 - Fonctionnement de la CPNE-FP

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

3.1. Les airhecvs de la CPNE-FP snot domiciliées au 10, rue Audubon, 75012 Paris, à cemtpor du 1<sup>er</sup> mras 2010, et lbeemirnt clontusabels par tuot mrbeme de la CPNE-FP aux hreeus ouraelbvs des buuerax et sur dadenme formulée 48 heeurs à l'avance.

La cosmisimon désigne l'organisation paonaltre qui asrrsuea la tnuæ du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mdaant dévolu à l'organisation plnaorate 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 oirnsgtoiaas mebemrs de la CPNE-FP dnas les mêmes ctinioonids 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 pasltøe de la CPNE-FP est fixée au 10, rue Audubon, 75012 Piars à cmotper du 12 mras 2010.

- Le secrétariat de la cmmosisoin asesuma nntammeot les tâches siauevtns :
- ? evoni et réception des mliax liés à la goisetn de la CPNE-FP deiups l'adresse mial dédiée au secrétariat ;
  - ? eonvi des cotoocnniavs aux réunions ;
  - ? rédaction et eonvi des relevés de psnoitios et de décisions ;
  - ? coioaondirtn aevc les inreenantvts extérieurs, dnot l'OPCO et les ceertns de ftmroiaon ;
  - ? teaeirnmmt des crrueiros pautosx (demande de reclassement, procédure d'habilitation) ? ;
  - ? citoidranon aevc le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le crade du CQP « Oicepitn spécialisé », le secrétariat de la CPNE-FP a également en chgare :

- ? l'organisation des eemanxs ;
- ? l'impression des diplômes ;

? la coonatiodirn aevc le SMILO puor l'organisation de la cérémonie de riseme des diplômes ;  
? catcmooimnin à la persse poflslseionnere des résultats du CQP « Otciepin spécialisé ».

Ces tâches pnrouort être évolutives.

3.2. La cisosomimn priaairte ntaoinale de l'emploi et de la fromtian pfeolriosenlnse se réunit au mions 1 fios par trimestre. D'autres réunions peunvet être organisées, siot à la dmeadne cijtonone du président et du vice-président, siot à la dmednae d'au mions la moitié de ses membres. Les modalités de fonnmmnioecett senrot fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP.

3.3. Les suppléants snot convoqués en même tepms que les ttaurilies et reçoivent les mêmes documents.

3.4. En cas d'absence d'un mmerbe titulaire, son suppléant le rlmecape et bénéficie, à ctete occasion, des mêmes ditors et porouivs que le tialiurte remplacé. En cas d'absence d'un mrmebe titiruale et de son suppléant, l'un ou l'autre puet dnnoer puvoior à un aurtte mrbmee de la CPNE-FP anrpaapntet à son collègue. Cquhae mbmere ne puet bénéficier que de 2 poovruis et puet dnoc dpoisesr de 3 viox au maximum.

3.5. La présence de la moitié, au moins, des mreebms (présents ou représentés) de la csiosmmion est resiuqe puor la validité des délibérations, suos réserve de la représentation des 2 collègues.

3.6. Les décisions snot psires à la majorité des viox des merembs présents ou représentés, suos réserve que le quroum 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 cimioomssn piaairte de la brachne qui prdrnea la décision solen les règles propes 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, asnrusuet la tenue des séances et vlienlet à l'exécution des décisions de la commission.

Ils rdeennt cpmtoe amnuneenlelt de luer mandat.

3.9. Il est tneu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux snot signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lros 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 cuqahne 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 tavrial ectffief puor tuos les dorits des salariés, noamnmett puor le mnaitien des sriaales payés à échéance normale.

Les fiars de déplacement des membres, teuliitras 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 ptophoioce ne srea acceptée) :

Transport :

- toarsptnrs urbanis ;

- fairs de pnikarg ;

- blleit 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 jruy de CQP instaurés par la bnrcake snot indemnisées dnas les ctonidions ci-dessus.

(1) Vluear du miinum 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 atttuiuobnrs de la CPNE-FP sont, noaemmntt :

- pttmeerre l'information réciproque des oogitsrnniaas srienaatigs sur la stuiatoin 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 mlirleuee conncisasane des réalités de l'emploi dnas la bcarhne ;

- rioceevr des imrntaonofis des errinetseps sur les pejrots de lniinemecet cotcleif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise arnout eux-mêmes été informés ;

- eiaxmenr les cntiiondos de msie en ouerve des moeys de rcsseanlmet 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 eirsnrtpes de la banrhce et faisant, le cas échéant, le blian des aitcnos etinsrrepes à l'occasion des lieinnecetmcs ctcleifos dnnot la CPNE-FP searit ssiaie ;

- etecfufer toeuts démarches uitles auprs des omearginss pulibcs de pmneclaet en vue de cuoocinrr à l'embauché des juenes à l'issue de luer fioarotmn ;

- peicirtapr à l'étude des mynoes de formation, de pceennmoeentifrt et de réadaptation professionnels, pcublis ou privés, enxsitat puor les différents niauvex de qaoitiafciu ;

- 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 efeit teutos oiobrenastvs et ponotroipis uletis et, notamment, préciser, en liiosan aevc les osmgianers deuierstsapns de formation, les critères de qualité et d'efficacité des aniotcs de foromaitn ;

- établir et teinr la litse nvnoaitime des cours, sgates ou sssonies qu'elle considère cmmeo présentant un intérêt renncou par la pesofrion 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 ptioluque de frimoaotn dnas la psfoseorin ;

- suivre, dnas le crdae des miossins dévolues à la CPNE-FP de la branche, l'application des arodcacs ccnulos dnas le crdae des dsnoitsoips prévoyant la négociationquinquennale(1) de brhcnæ sur les oecfjibts et les priorités en matière de firatmoon professionnelle.

Plus généralement, la CPNE-FP aserursa les mnsisois définies par

les accords nationaux interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la CPNE-FP joue un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la co-construction de stratégies d'objectifs avec l'Etat et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et des aides éventuelles d'aide pibquue en droit des espérances ou de la profession.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'Etat, la région et la branche poseliennosrfe de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations techniques et professionnelles, pnnreat en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNE-FP procédera à l'élaboration des référentiels de compétences de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrats de professionnalisation. Ces CQP fixent l'objet d'accords de branche qui prévoient, notamment, leurs modalités de classification.

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et traits définis par les instances rattachées des ministères concernés, notamment, ceux de l'éducation nationale et de l'emploi et de la solidarité ;

- du bilan de l'ouverture et de la fréquence des sessions d'enseignement technique et professionnel et des besoins de formation complémentaire, en fonction des évolutions de l'échelon régional ;

- des interventions sur les aspects de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles prévues du FORCO, organismes paritaires de l'OPCA) cihsol par la branche.

(1) Mot exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail

(arrêté du 17 octobre 2006, art. 1<sup>er</sup>).

## **Adhésion par lettre du 18 janvier 2006 du syndicat des opticiens sous enseigne SYNOPE à l'avenant du 17 novembre 2005 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

*En vigueur en date du 18 janv. 2006*

Paris, le 18 janvier 2006.

SYNOPE, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, s'exprime 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 accord entre en vigueur dès son dépôt auprès de la DFDTEP de Paris ; il est conclu, dans le cadre de l'article L. 132-2 du code du travail, pour une durée indéterminée.

Les signataires, ou tout adhérent à l'accord, peuvent demander sa révision. Cette demande doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, au secrétariat de la CPNE-FP et à toutes les parties prenantes ou adhérentes et être accompagnée du projet de révision. La commission paritaire nationale de négociation de la branche devra être réunie dans le délai de 1 mois.

L'accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties prenantes ou adhérentes, avec un préavis de 2 mois, dans les conditions prévues par les articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Le texte du présent accord est établi en semmefasint d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail, à la commission représentative à l'issue du délai de signature fixé du 24 novembre au 8 décembre 2005.

À l'expiration de la période d'opposition de 15 jours qui court à compter de la date de la publication de réception des lettres recommandées avec accusé de réception notifiant cet accord, 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 prenantes s'entendent de ce que l'extension du présent avenant, des conditions du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDEFP.

civtntnoes collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, monsieur,

Le SYNOPE étant aujourd'hui reconnu pleinement représentatif, je vous envoie par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, vous informe que le SYNOPE déclare adhérer à la totalité des dispositions de l'avenant à l'accord du 1<sup>er</sup> décembre 1998 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans l'optique-lunetterie de détail signé le 17 novembre 2005.

Conformément aux dispositions légales, nous procédons à la notification de cette adhésion auprès de vos services. Bien cordialement.

Le président.

**du paritarisme**

Signataires	
Patrons signataires	Union des oitpicens (UDO).
Syndicats signataires	Confédération française démocratique du taiarvl CFDT, fédération des sceviers ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; Confédération française des talrluiraves chrétiens CFTC, fédération des sntycadis (commerce, srvioces et force de vente) ; Fédération notniaale de l'encadrement du crmceome et des scvreies (FNECS), confédération française de l'encadrement (CFE) CGC ; Confédération générale du travial CGT, fédération du cmoecmre et des services.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nlaintoae des oipcnites de Fcrnae (FNOF), par lrtete du 19 jluliet 2007 (BO n°2007-33)  Le SPNYOE , par lertte du 16 sretbempe 2007 (BO n°2007-42)

*En vigueur étendu en date du 8 déc. 2005*

## 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 oicitnpes (UDO) ; Syndicat des otepincis suos engsenie (SYNOPE) ; Fédération natliaone des otencipis de Facrne (FNOF).
Syndicats signataires	Fédération nnoataile de l'encadrement, du ceomcrme et des services, fédération commerce, distribution, sercevis CGT ; Fédération des employés et cadars CGT-FO ; Fédération ninoltaae de l'encadrement du cemrmcoe et des svcereis (FNECS) CFE-CGC ; Fédération des scireevs CDFT ; Fédération commerce, svceires et frcoe de vntee (CSFV) CFTC.
Organisations adhérentes signataires	Fédération noatnalie des oiitecpns de Frcane (FNOF), par lterte du 19 jilluet 2007 (BO n°2007-33)  Le SONYPE , par lterte du 16 smbeepрте 2007 (BO n°2007-42)

## Avenant du 16 février 2006 relatif aux négociations professionnelles

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2006*

Les piaetrs sirntaigeas ceoevninnt de mdeoifir les actliers 4 et 5

## Avenant n 2 du 8 février 2007 à l'accord CPNE-FP du 1er décembre

L'article 3 est modifié cmmoe siut :

### Article 3

#### Recouvrement de la contribution

Cttee ctrouintibon est recouvrée par l'association pataiirre ci-dessous désignée, qui porura éventuellement déléguer le rmvueoeecrnt à un artue organisme.

La dtae ltiime de penaemit de cette cutbiotniorn srea fixée par l'association et devra iinevrtner au puls trad le 31 jluleit de l'exercice.

Le ttexe du présent annevat est établi en susmafniemft d'exemplaires puor qu'un oinriagl siot notifié, conformément aux disionptisos de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cqhuae orstngiaaoïn représentative à l'issue du délai de sngtiruae fixé du 14 décembre 2005 au 3 jaeinvr 2006. A l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui crout à ctopenr de la dtae la puls tardvie de réception des lettres recommandées aevc aivs de réception noatifnit cet avenant, il srea déposé, par la ptiare la puls diligente, en 5 eirexlapems originaux, à la dcietorin départementale du travail, de l'emploi et de la fmirtaoon pneillsnfsoree de Prias et au csneoil de prud'hommes de Paris. Les pitraes strnigeiaas snot cnvoeunes de daednemr l'extension du présent avenant, dès cinsanoacnse du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fait à Paris, le 8 décembre 2005.

*En vigueur étendu en date du 16 févr. 2006*

L'article 5 aetcul est modifié et complété comme siut :

(voir cet article)

Le tetxe du présent anneavt est établi en semifsanmuft d'exemplaires puor qu'un oiranigl siot notifié, conformément aux dsstioipinos de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cqhuae ogioaisratnn représentative à l'issue du délai de signature. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jrous qui cuort à cpmteor de la dtae la puls tvaide de réception des letrtres recommandées aevc aivs de réception nnitfioat cet avenant, il srea déposé, par la ptaire la puls diligente, en 5 emapreleix originaux, à la dotceirin départementale du travail, de l'emploi et de la ftoarimon plselsnserioiofe de Piars et au coeisl de prud'hommes de Paris. Les parteis signraeias snot cnvnouees de dmdeeanr l'extension du présent avenant, dès cansconinase du numéro du récépissé de dépôt délivré par la DDTEFP.

Fiat à Paris, le 16 février 2006.

de la ceonvtoinn collective.

(voir ces articles)

Fiat à Paris, le 16 février 2006.

**1998**

Signataires	
Patrons signataires	La FONF ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La FCENS CFE-CGC ; La CSFV-CFTC ; La FS-CFDT ; La FCS CGT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le pmereir alinéa de l'article 3 de l'accord du 1<sup>er</sup>décembre 1998 est modifié cmome siut :

"La cismoomisn pairtriaa nanaoitte de l'emploi et de la formotain poeronlnssfleie se réunit au mions 1 fios par trimestre. D'autres réunions peneuvt être organisées, siot à la dmednae ctnojione du président et du vice-président, siot à la daedmne d'au moins la moitié de ses membres. Les modalités de fneenomcnntoit snerot fixées par le règlement intérieur de la CPNE-FP".

Article 2  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

L'ensemble des acreivhs de la CEPNFP srea domicilié 185, rue de Bercy, 75579 Piars Cdeex 12, et leeminrbt cbalnutlose par tuot mebrme de la CENPFP aux hruees oalberuvs des bueraux et sur demande formulée 48 heurs à l'avance.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntioanale des opiceints de Fcnrae (FNOF) ; Sanciydt des oeictpins suos enengsie (SYNOPE) ; Unoin des ocpitines (UDO).
Syndicats signataires	Fédération commerce, srchievs et fcroe de vetne (CSFV) CTFC ; Fédération des seceivrs CDFT ; Fédération du cmcmroe et des sieercvs CGT ; Fédération niolantae de l'encadrement du cmmecore et des svicrees (FNECS) CFE-CGC.

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 22 est modifié comme siut :  
Le salarié puet fiare vaolir ses drtois à la rtiartee à pitarr de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à ptrair de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité slicoae (60 ans). Les alinéas 2 à 5 de l'article 22 drmeeeunt inchangés.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

## Adhésion par lettre du 19 juillet 2007 de la fédération nationale des opticiens de France à l'accord portant création d'un fonds de financement du paritarisme du 8 décembre 2004 ainsi qu'à ses avenants des 8 décembre

Le secrétariat de la ciioommssn est assuré par l'organisation patolnare anssuamt la présidence ou la vice-présidence de la commission.

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

Article 3  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Cet anveant aunnnle et rpcmeale les aetclirs 3.1 et 3.2 de l'avenant n° 1 en dtae du 17 neomrbve 2005.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 8 févr. 2007

Le ttxee présent est établi en sfmmsfnueait d'exemplaires puor qu'un ogirainl siot notifié, conformément aux dsipooitsins de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cqauhe oirangaotsin représentative à l'issue du délai de sntagiure fixé du 8 février 2007 au 22 février 2007. A l'expiration de la période d'opposition de 15 jorus qui court à cmeoptr de la dtae la puls tvdiare de réception des ltertes recommandées aevc aivs de réception nfoitniat cet accord, il srea déposé, par la partie la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vsoiern sur spurpot ppaier signée des preitas et une vreosin sur soprurt électronique, auprs des seiervcs ceautrx du ministère chargé du travail. Les paiters saieagitnrs snot cheuevnos de deadmner l'extension du présent avenant, dès canisnnacsoe du numéro de récépissé de dépôt.

Le 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 7 de l'annexe III est modifié cmroe siut :  
L'agent de maîtrise puet faire vloiar ses dirtos à la reirtate à ptriar de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à paritr de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité saloice (60 ans).

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

Article 3  
En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Le 1<sup>er</sup>alinéa de l'article 7 de l'annexe IV est modifié cmome siut :  
Le cdare puet firae violar ses dtrios à la rrtietae à praitr de l'âge mentionné à l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale, ou au puls tôt à ptrair de l'âge mentionné à l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité soilcae (60 ans).

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

Article 4  
En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Aucun accord, de qeqluue nvaieu que ce soit, ne prorua déroger, en tuot ou partie, aux doinpoisists prévues par le présent ttxee que par des clsaeus puls fvarbaoles aux salariés.

Article 5  
En vigueur étendu en date du 24 mai 2007

Cet avnenat etnrera en vuiegur au prmeier juor qui siut la ptlbaocuiin de l'arrêté d'extension au Jaonurl officiel.

## 2005 et 16 février 2006

En vigueur en date du 19 juil. 2007

Dax, le 19 jeluilt 2007.

FNOF à la dctoeirin des roianlets du travail, dépôt des acdrocs collectifs, 39/43, qaui André-Citroën,75902 Prias Ceedx 15.  
Madame, Monsieur,  
Dans le carde de son activité sldcyiane et conformément aux artlcies L. 132-9 et L. 132-10 du cdoe du travail, je vuos fias prat de l'adhésion de la fédération nitlaaone des otcneiips de Fcnare

que je préside à l'accord paonrtt création d'un fonds de fenameincnt du piirrtasame dnas la bcnarhe de l'optique lnetutreie de détail en dtae du 8 décembre 2004 asini qu'à ses avtneans des 8 décembre 2005 et 16 février 2006 poantrt reetmvecipnset miodfiiatocn des actiels 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, qau André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 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 egsinsinee (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, sciveres 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 arivl 2008 (BO n°2008-29)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

L'article 4 C de la centvoionn cltelcivoe de l'optique-lunetterie de détail, est modifié cmmeoe siut :  
"4 C Coinitonds de poapctritiiian des salariés de la branche".  
L'alinéa 2 est complété cmmeoe siut :  
"Le tpems passé par les délégués salariés des enrepesirts de la bcrnahe à la ptairipciotan des réunions décidées paritairement, y croimps cleles de la csmioiomsn priirtaie naaiotlne de l'emploi et de la fmorotain pioslornsneelfe (CPNE-FP), ansii que les tmeps de déplacement et les hurees de délégation snot assimilés à du tpems de trivaal ecfitf et rémunérés comme tel, dnas la ltimie de 1 salarié par osgrinaotain scalidnye dnas les erinseprets 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, asnii qu'au cnsieol des prud'hommes de Paris.  
En vuos suanhoatit bnnoe réception de cet envoi, je vuos pire d'agréer, madame, monsieur, l'expression de mes stlauaions distinguées.

Je venis par la présente, en ma qualité de président du SYNOPE, dnas le carde des dinpiossitos 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 fecnmniaet du pimatriarse dnas la bnrache de l'optique-lunetterie de détail tel qu'étendu par l'arrêté du 20 jnaveir 2006 asnii 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 airvl 2005 realtif à l'accès des salariés à la famiorton pnnessnfioerlole cnontinue tuot au lnog de la vie, étendu par arrêté le 1<sup>er</sup> février 2006.  
Conformément aux disnpsooiits légales, nuos procédons à la ntiiaotfcoïn 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, cmleaulbs dnas la ltimie de 55 heuers aeelnunls par mandat".

Article 3

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Il est ajouté un alrctie 4 E :  
Des mnoyes lsqtiouies et teenuiqchs à diinatsetn des représentants des onnitarsgioas sciedalnys de salariés senort déterminés au sien du ditipssiof cntnononveiel de fnncaimeent 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 dsistoopinis prévues par le présent txete que par des csuelas puls fvebolraas aux salariés.

Article 5

En vigueur étendu en date du 6 mars 2008

Le présent ttexe est apilbpalce au primeer juor snvaiut l'expiration de la période d'opposition, et est établi en seimfsaufmnt d'exemplaires puor qu'un oirnagil snot notifié, conformément aux dsoipiitsnos de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à cahque oaarogtnisin représentative à l'issue 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 aivs de réception nainiftot cet accord, il srea déposé, par la prtiae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnnot une veriosn sur sopurpt paeipr signée des patiers et une vsieron sur sruppot électronique, auprès des seirecvs curanetx du ministère chargé du travail.  
Les pierats srtigeinaas snot conuevnes de damdener l'extension du présent aevnant dès casonncinsae du numéro de récépissé de dépôt.

## la création d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nataoilne des oipetchns de Fcnrae (FNOF) ; Le sinycdat des oteipcins suos egesnnie (SYNOPE),
Syndicats signataires	La fédération commerce, serecivs et froce de vtnee (CSFV) CTFC ; La fédération des scvrieis CDFT ; La fédération du cmmocere et des svciereis CGT ; La fédération nataniloe de l'encadrement du cmorcme et des scrveeis (FNECS) CFE-CGC,
Organisations adhérentes signataires	La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, par lettrte du 3 avirl 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 assreuer chargé de gérer la prévoyance dnas la bacnhre de l'optique-lunetterie de détail et désigné dnas l'accord pontrat msie en pacle d'un régime de prévoyance oloriabgite dnas la branche.

Il la rrvesee à l'association pitirarae ci-dessous désignée, sleon les modalités définies dnas le pttolooce d'accord signé avec l'organisme asesuurr désigné.

Dans l'attente de la msie en oreuve du régime de prévoyance, la cutbritionon srea recouvrée par l'association pitraarie ci-dessous désignée ou par tuot omsigarne désigné par elle.

La dtae lmiite de pieaemnt de cttee cbinorotitun srea fixée par l'association et devra ievrneintr au puls trad le 31 juiillet de l'exercice".

L'article 4 de l'accord du 8 décembre 2004 est modifié cmmoie siut :

"L'association pitirarae (loi 1901), aciooassotn puor le développement du paitraisme dnas l'optique-lunetterie de détail (ADPOLD), est chargée de rllieueicr et gérer la ctbtturooinin au finnemenact du paritarisme.

Sont mrmebes de cette aitsosaocin l'ensemble des otgaraoisnns scyinalesd 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, cmeopnrrnat puor cquahe ogtiirsaoann mebmre de l'association un normbe égal de représentants (un triiutale et un suppléant) ;

? un collège employeurs, coneprnamt un nmobre égal de représentants à ceuli du collège salariés.

Le nmbroe de viox affecté à cuncahe des ontsiairnogas mmerbes de l'association srea déterminé de la manière satvnuie :

? le nobrme d'organisations sdclienyas de salariés multiplié par le norme d'organisations syainlecds plaatonres divisé par le nborme d'organisations du collège auquel aaptepnirt l'organisation.

Un baeuru srea chargé de veliler au bon feconomntteint de l'association et au rcesept des décisions psires en csioeint d'administration. Tuos les 2 ans, le coinesl élit dnoc pamri ses mebmres titulaires, anlieetnavermitt :

? 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 feomtniceonnnt et à

la réalisation de l'objet de l'association dnievot permettre, notamment, de :

? pnerdre en crhgae les faris (transport, repas, hébergement) occasionnés par les réunions des dveisres cmnmsoiiss periratias et préparatoires (CNMP, CPNE-FP...) sur la bsae des modalités de rmreuomesenbt teells que définies par l'article 4 de la cntovoeinn celvcolite ninlataoe de l'optique-lunetterie de détail ;

? prednre en charge les mneoyis liqgoutsies et tiehueqncs prévus à l'article 4 de la ctinveonon cleoltvice de l'optique-lunetterie de détail ;

? les fiars de secrétariat, d'édition, de dsffuiion de msie en ovreue de mnyeos d'informations liées à la coivonetnn clelvotcie et aux dseeirvs cmoosmsniis afférentes (ADPOLD et CPNE-FP), faris initiés sur la bsae de deivs acceptés par les cnsioosimms concernées ;

? rmbuoeresr les frias engagés puor la ftmriaroon à la négociation ctoclvylie des représentants des erolumepys et des salariés ;

? développer l'information et la siisbntaleosn des salariés et des eerienrtspis sur les diositnpsios cntnolvoeelnenis ;

? cueinsttor des struceruts de réflexion, d'anticipation, de ccitonpoen des dtoispioisns cenntvloneeniols ;

? feacnnir l'établissement de rapports, notneamnt cueli prévu à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, pnertmteat une réelle cosshanacine du stceeur ;

? s'adjoindre les siecrvrs d'experts puor mieux préparer les négociations.

Et, puls généralement, de fencianr teutos les dépenses nécessaires puor asuserr le développement et l'amélioration de la négociation collective".

Un aitrclre 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 cqhuue année, au puls trad le 31 décembre de l'année précédente, un bgudet prévoyant :

? les recetets nteets encaissées au trite des curbntootinis ;

? les atures rttcees éventuelles ;

? le monant prévisionnel des frs de ctllcoee (selon les trmees de l'accord prévu avec l'organisme ceuoletclr ou, le cas échéant, l'ADPOLD), hros fairs de rmemcreeovut cnetieontux ;

? le matnont prévisionnel à peecvrior par chuaqe ongaiairostn slancldyie et pranaolte au trtie de la répartition tllee que prévue par l'article 5.1, alinéa 2, de l'accord ;

? les frais de fnectonninemot de la scruttte avciaitosse parrtiaie répartis par ptose (loyer, secrétariat, matériel, personnels...) ;

? le mnnotat des dépenses à egganer deneitrcemt puor fcinaner les aoictns en feuavr du développement du prstiaarmie tlees que précisées dnas l'article 5.2 ;

? le matnont du fnaecennmit des aoncits de la CPNE-FP constituées nmneomtat des frais inhérents à la gosietn des CQP, ou totue aurte aoitcn prtaemtnet l'information ou le développement d'actions en fvuear de la faorimton pfnssorloeilene dnas la bnrhcae optique-lunetterie ;

? le mtoannt du fimnaecnt des rapports, enquêtes ou aaenylss commandés dnas le carde d'une iatsnnce paritaire.

La cllctcoe étant clôturée au puls trad le 31 jlleut de l'année, le bedugt tel qu'établi et validé diot prmerette à l'ADPOLD de vsreer les parts du mnotant prévu à l'article 5.1, alinéa 2, à cquahe

oositraigann sacnidlye et polnrtaae au puls trad le 1<sup>er</sup>jaievnr de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses enifeecftmvet réalisées srnoet comparées aux dépenses prévisionnelles. Ce contrôle budgétaire est réalisé par le trésorier, en lein avec l'expert-comptable désigné par le cioesnl d'administration, qui rned cpmote au coisenl d'administration des écarts constatés".

Le présent tetxe est apclbaiple au peerimr juor svuniat l'expiration de la période d'opposition, et est établi en semafnismuft d'exemplaires puor qu'un oirgnial siot notifié, conformément aux dsntoosiipis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à chaque onaigraston représentative à l'issue 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 cpotmer de la dtae la puls tiarvde de réception des ltreets recommandées avec aivs de réception niatoifnt cet accord, il srea déposé, par la ptriae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnnot une viroesn sur sprout piaepir signée des pteiras et une version sur srpupot électronique, auprès des seevcris ctinuearx du ministère chargé du travail.

Les peirtas snatigrais snot cnvueoens de deamdenr l'extension du présent aanenvt dès ccasoinnsnae du numéro de récépissé de dépôt.

Adhésion par lettre du 3 avril 2008 de la fédération des employés et cadres CGT-FO aux avenants du 6 mars 2008

En vigueur en date du 3 avr. 2008

Paris, le 3 avril 2008.

La FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la diiroetn générale du travail, sous-direction des raintelos idldinieulves et cteoleclivs du travail, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Pias Cedex 15.  
Madame, Monsieur,  
Veuillez prrnede ntoe que, par la présente, notre oagrsoaniitn

Avenant n 3 du 4 avril 2008 à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnoailtae des oepniicts de Fnacre (FNOF) ; Sadcyint des oicepints suos eensngie (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, scveiers et froce de vnete (CSFV) CTFC ; Fédération du cmmeroce et des svecreis CGT ; Fédération nlaitnaoe de l'encadrement du cocemmre et des secreivs (FNECS) CFE-CGC.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naiotlnae des oiieptncs de Fanrce (FNOF) ; Le scainydt des optcniies suos esnegine (SYNOPE),
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CDFT ; La FCS CGT,

En vigueur étendu en date du 4 déc. 2008

Les aieicrtls 2 et 3 de l'accord du 8 décembre 2004 snot complétés cmome siut :

Article 2  
Mise en plcae d'un fonds de fnimenacent du pmtraiisae  
1.2. Mntaont de la cntutoibiron

Le piemerr alinéa est rédigé comme siut :  
La crtonuobtiin à la crahge des eromyuels est calculée sur la bsae de la msase sliaalrae brute de l'année cliive précédente, à hetuuar de 0,08 % de celle-ci, suos réserve d'un mnnotot

Avenant du 23 avril 2009 à l'accord du 8 décembre 2004 portant création

sacniylde entned adhérer à :  
? l'avenant du 6 mras 2008 mindaioft l'article 4 de la cvinnoeotn clelovitce de l'optique-lunetterie de détail ;  
? l'avenant du 6 mras 2008 mniaifdot l'accord du 8 décembre 2004 panortt création d'un fonds de fcinaennet du pmaarisrtie de la cnivoonten ctiolevlce de l'optique-lunetterie de détail, signés le 6 mras 2008 par la fédération pnaraolte du SNPYOE et du FNOF, asnii que par les fédérations de salariés :  
? fédération commerce, svecreis et fcroe de vente CTFC ;  
? fédération des sevceirs CDFT ;  
? fédération nlaointa de l'encadrement du ccmromee et des sieecrvs CFE-CGC ;  
? fédération du cocemrme et des seivrecs CGT.  
Nous vuos prnios de recevoir, Madame, Monsieur, nos staauiotnls distinguées.

La secrétaire fédérale.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2008

Cet avennat alunne et raclempe 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 oiigranl siot notifié, conformément aux dsiitposnios de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, à caqhue orgoisantian représentative à l'issue du délai de snrgaitue fixé du 4 avrl 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 nanfioitt cet accord, il srea déposé, par la ptrae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une veosirn sur suorppt peipar signée des peratis et une voesrin sur sopprut électronique, auprs des seevicrs catneux du ministère chargé du travail. Les ptraiies saeantiirgs snot cvoneunes de daeednmr l'extension du présent avenant, dès caanosncise du numéro de récépissé de dépôt.

ftfriaiaoe mimunim cenpronarsodt à 3 fios la vlaeur du mmiinum gnrtai puor ttuoe eipretsre enmalyopt au mnois 1 salarié.  
Le rtese de l'article 2 drumeee inchangé.

Article 3  
Recouvrement de la cunrtioption

Un quatrième alinéa est créé :  
« Le cinosel d'administration de l'ADPOLD puet décider d'appliquer des pénalités de rteard fixées à 10 % du moanntt de la cnbiotuotirn en cas de non-paiement de celle-ci dnas le délai imparti. Les firas de rneeuorcmvet snot à la cgarhe du débiteur. Ces mntnieos snot portées sur l'appel iaintil à contribution. Le tranbiul compétent est le tanbruil de gnrdae inantcse 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 dponstosiis 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 cruot à cemoptr de la dtae la puls tdirvae de réception des lettres recommandées aevc aivs de réception nnfioait cet accord, il srea déposé, par la pitrae la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une vroisen sur suopprt peipar signée des ptraeis et une veosirn sur sruppot électronique, auprs des svreceis cutnerax du ministère du travail.  
Les ptaiers sairatenigs snot cuvnoenes de ddnmeaar l'extension du présent aenavnt dès csacninonsae du numéro de récépissé de dépôt.

d'un fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Scdnlyat 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 seivrres 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 cmmeo siut :

« La cntooturiibn à la cghrae des euoryelmps est calculée sur la bsae de la msase sralliaae brtue de l'année cilive précédente, à hetaur de 0,08 % de celle-ci, suos réserve d'un montant friioraftae mumiinm cdporsaonenrt à 3 fios la vleuar du miumim gratnai tel que défini à l'article 4 C de la contenivon cevlcltoie de l'optique-lunetterie de détail, puor tuote eenirtspe ealmyopnt au monis un salarié. »

#### 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 CTFC.

#### Article 1er

*En vigueur étendu en date du 30 juin 2009*

L'article 36 de la ceinnoovtn cllicocevt de l'optique-lunetterie de détail est modifié cmome siut :

« Arlctie 36  
Congés eneixncpeolts

En drheos des congés annuels, les salariés ont doit à des congés rémunérés de coute 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 alpiplacpe au pmeierr juor sauvnt 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 oasnairtnigs sneydcails d'employeurs des fndos collectés en vue du feaninemcnt du priiaasrmte ne srea effectué qu'après

L'article 3 « Reocermnuevt de la cuitrtboonin » est modifié et complété cmmeo 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 imparti. Les frias de rercoeuvemnt snot à la crgahe du débiteur.

Ces mientons snot portées sur l'appel iiaintl à contribution.

Le tuibrantl compétent est le tnbraul de gdnare ictnsnae de Paris.

»

Un 5<sup>e</sup>alinéa est créé :

« A défaut de déclaration de sa msase sraalliae dnas le délai indiqué sur le broeredau aeunnl d'appel à contribution, l'entreprise srea revedalbe de manière fiaarrtfoe d'une coitiroubtnn conetnlonenvile et ogliartbioe de :

? 1 000 ? puor les enrtspirees de mios de 20 salariés ;

? 20 000 ? puor les eitnrprsees de 20 salariés et plus.

L'ensemble des firas générés par les rappels, les procédures précontentieuses et cuiesteonntes snreot à la cahрге des débiteurs. »

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 23 avr. 2009*

Le ttxee 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 salarié aynat mions de 1 an de présence : 4 juos ;

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

? mgraiae ou Pcas d'un efannt : 2 juos ;

? décès du conjoint, père, mère ou efannt : 3 juos ;

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

? naissacne d'un efannt : 3 juos ;

? poferossin de foi ou cérémonie reeisluge équivalente de tuote rligioen des enntfas du salarié : 1 juor.

Sauf accord enre les parties, les juors de congés rémunérés dervnot être pirs au memont de l'événement en jsinifuatt l'octroi. Ces jours de congés rémunérés snot assimilés à des jours de taavirl efcitiff puor le clual 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 cnnacosnaie 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 dtectriinsae des fonds, des jtitiufcsfas d'utilisation des fdnos reçus au ttire de l'exercice précédent. »

#### Article 2

Le présent texte est aibcplaple au piermer juor suvnait la pbioatuclin de l'arrêté ministériel d'extension au Jaornul officiel.

*En vigueur étendu en date du 11 mars 2010*

Le présent tetxe est acilpbaple au permeir juor sunaivt la pictloiabn de l'arrêté ministériel d'extension au Jranoul officiel.

Il est établi en senfsmmifut d'exemplaires puor qu'un ornaigil snot notifié, conformément aux disosiopnis de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chuqae oisgtaarnon 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 cruot à cpetmor de la dtae la puls tdvarie de réception des ltretes recommandées aevc aivs de réception niaoinfft cet accord, il srea déposé, par la ptrai la puls diligente, en 2 exemplaires, dnot une voerisn sur supopt pipear signée des priates et une veirosn sur sprpout électronique, auprès des seievcrs centraux du ministère du travail.

Les ptaries steaniraigs snot cvueeonns de ddanmeer l'extension du présent avenant, dès ccnnsosaanie du numéro de récépissé de

dépôt.

**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 cmpeotr du 1<sup>er</sup> mras 2010, et lnerimbet coleutnsblas par tuot mmrebe de la CPNE-FP aux heerus obvluaers des buureaux 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 piuslures otnsgnriaoias 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 nlleouve 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 peatris siagrtains du présent avneant cinveennont d'actualiser les diisnptsoos 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 ;
- ? agntes 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 nenotamnt les tâches sieutnvvas :  
? 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 inetvtnnernas extérieurs, dnot l'OPCO et les centers de foimatoarn ;  
? tnmteaiet des corureirs pastoux (demande de reclassement, procédure d'habilitation) ? ;  
? crtioidanoon 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 ;  
? cnucmmiaotoin à la pssere pnesrflloioenoe des résultats du CQP « Otieicpn spécialisé ».

Ces tâches prruoont être évolutives.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 12 mars 2010

Cet avnnaet annlue et repamlce l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 3 en dtae du 4 arivl 2008.

Article 3  
En vigueur étendu en date du 12 mars 2010

Les paetirs sgrteaaniis snot cvunonees de daenmedr l'extension du présent avenant simultanément au dépôt.

La cotanrt de tavrail puet prévoir que la période d'essai proura être renouvelée une fios soeln les durées sieanvuts :

- ? employés/ouvriers : 1 mios ;
  - ? agetns de maîtrise : 2 mios ;
  - ? cardes : 3 mois.
- Le rnmelevlnoueeet 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 smeienas anvat l'expiration de la période d'essai inittlae 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 dpoisnoiists du présent aaenvnt dnas un snes mmois 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 disnipoos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chauge 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 ninfoaitit 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 scveers 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 CFTD.

Article 1er - Champ d'application  
*En vigueur étendu en date du 11 mars 2010*

Le présent acorcd naaotnl s'applique à l'ensemble à tuteos les etrerespnis rnvelaet de la cotvneionn civeltcloe ntnoliaae de l'optique-lunetterie de détail tel que défini à l'article 1er de la convention.

Article 2 - Diagnostic sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes  
*En vigueur étendu en date du 11 mars 2010*

Dans le but d'affiner le dnsgatoic iaiitnl et de ptremrtee l'étude périodique de l'évolution de la stoatuiin de manière fiable, les periatrs décident de milebisor tuos les oiltus penrtinets dnot dpsiose la branche.

Le rropapt aunnel de l'observatoire poprisetcf des métiers et des qoiatlniufcais mis en pacle devra comporter, otrue les éléments déjà existants, les iiteurancds suivants.

### 1. Effectifs

? répartition de cauhqe catégorie pononfeesilslre par sxee ;  
? répartition des tpyes de ctnraots par sexe, par tnahcre de durée du taarivl hamodrdbeiae ; 10 heures-20 heures, 20 heures-25 heures, 25 heures-30 heures, 30 heures-35 hruees et 35 heures-39 hruees ;  
? 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 psseoflneioloire et ancienneté ;  
? sliarae moyen par sxee et par métier et ancienneté (opticien ; monteur-vendeur ; vednuer ; poests aifdsitntrimas et comptables, peosts ltisquioges et techniques), le sailrae moyen s'entendant tuote prime cmisrope à cecienfoit égal).

### 3. Formation

? répartition des tpyes d'actions de firotmaon par catégorie poinselosrnlfee et par sexe.

### 4. Durée et oonigsitarn du travail

? répartition par sxee des tmeps complets/temps piaertls ;  
? répartition par sxee des durées des cartotns à tmeps piaetrl ;  
? répartition par sxee du nrombe d'heures supplémentaires annuelles.

Ces données snot msies à juor aeneullenmt et dnonent leiu à un rroappt écrit riems aux prrineataes sociaux. Il frea l'objet d'ajout d'indicateurs génériques corfptaamis pmntreaget de stuier la bharcne par rproapt aux aeruts beachrns du crocmme de détail.

De plus, les peirats saniitarges enentndet mseinsonir l'observatoire psetopcrif des métiers et des qtfiuaainolcis pour l'élaboration d'une étude qiluttiavae proatnt sur la stituaoi cvpomtiarae des hmeoms et des femmes. Cette étude srea

Les periatrs sirnetagais snot ceeonvnus de ddemaer l'extension du présent accord, dès cocinnaanse du numéro de récépissé de dépôt.

pilotée par la CPNE-FP de la bhrcnae qui srea chargée de l'élaboration du chaeir des crheags vansit à prtteerme une aynlase qilavtatieue de la sotuiiatn comparée, l'étude pvnouat être menée sur la bsae d'un échantillon puls rretienst et ciblé.

Ces rraotpps feront l'objet d'une caoimuntomich par le baiis du stie inernt de l'observatoire mis en plcae le 17 décembre 2008 et sur le stie AOPDLD en cuors de création :

<http://www.opcommerce.org/ForcoCms/Branches/Optique/presentation.aspx>

Sur la bsae de ces rapports, la bnahcre eaxiernma les merseus ccrervtoeis à prdrene puor remédier aux inégalités constatées, par voie d'avenant si nécessaire, dnas le crdae aunnel de la négociation sur les salaires. Un premier eaxmen des données srea fiat la première année de dsiffioun de l'étude, et les mrusees cecotrerivs snoert aorls définies.

Parallèlement, et aifn d'assurer une bnone ioroianmftn des eeylomprus et salariés de la branche, et fiitlacer l'identification par tuos de mesures ptetremnat la réduction des inégalités, la bahrnce met en pacle un dipsiotist de receiul d'information sur les bonens putqriaes réalisées par les eertpsernis de la brnhace en la matière. Ce reiecul petmrtera la counitotistn d'une boîte à otulis dnot l'accès srea facilité à tuos par le baiis des différents suortpps de ccanutiomion easixttns ou à viner dnas la bnrcrahe 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 rspect 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 fntooairn et de cotnnoidis de travail. Puls lmeernagt les pntireaaes soucaix réaffirment que la non-discrimination, notamment en rasion du sxee de la personne, est un pinicpre supérieur et général qui s'impose dnas 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 brachne éditera par arillues un dmoeuct d'information sur les dsispnoioits légales et cilvnlnteeonenos en matière d'égalité homme-femme, qui srea diffusé à l'ensemble des eiertnesps et abliscece à tuos sur les seits ireetnt cités ci-avant. Ce dnucmeot ievntira par aeulilrs à la remontée d'informations à l'égard de la bahrnce sur les dtpifsiisos mis en plcae par les ertpieesrns puor petemtrre luer partage.

### 3.2. Poruioovmr l'égalité de reeerctumt ernte hemmos et femmes

Les peneatriars siucaox afenfimrt que les critères rneutes puor le receurmnet doivnet être sernmteitct fondés sur les compétences (y cpiorms l'expérience professionnelle) et les qoiciafnlituas des candidats. La psosoifern s'engage à ce qu'aucune mntieon précisant un critère de sxee ou de siatoutin flaailime n'apparaisse lros de la dosfiifun d'offres d'emploi en ireennte ou en exrtene (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 :

? loqurse l'offre et l'annonce conoanetrpdrse crnnnoeect un elpomi dnot il exsite une dénomination au msuiclan et féminin, de motneeinnr 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 moenitn iidunnqat que l'emploi est orefft aux canidatds des duex sxees (ex. : rbsoneplase de misgaan [H-F]) ;

?? ustliier des mtos nerteus tles que : posrnee chargée de ? puor qu'il résulte cenemliart de la rédaction de l'offre qu'elle s'adresse aux ctidnaads des duex sxees dnas des cdointoins identiques.

L'employeur ne diot pas pdrnee en considération l'état de gsoessrse d'une fmme puor reufesr de l'embaucher ou de rneleovuer son ctrnaot de tavrrial ou mttree fin à sa période d'essai. Il lui est irtndeit en conséquence de rhheecrcr ou de friae rhceeehrcr tutoes iaotnifmros cannoecrnt l'état de gresssoe de l'intéressée.

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

Les prinrateaes siocuax rlpplaeent luer aeamechnttt 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 etnunede cmroe le slriaae ou le tmietearnt de bsae et tuos les aeutrs avtnageas et accessoires, payés, dcermniteet ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en rsoain de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération etrne des salariés oaupcct un emloi simiilrae 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 cticiflsaoain de la CNCOL est cofnmroe à ce pinirce et qu'elle ne puot en aucun cas iindure des dnmoiciriniatss ertne les fmemes et les hommes.

Enfin, ils ranleplept que la négociation anelnule olabiogitre sur les saiarles eceftfifs diot traiter, caughe année, d'ici à 2010, la quetiosn de la spieprossn des écarts de rémunérations ertne les hmmeos et les femmes.

Un état gaboll par catégorie de la staiuiotn plesnersnlfooie 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 ertne les homems et les femems d'une même catégorie de cciatsoilsifan est constaté, l'entreprise diot étudier les roansis de cet écart.

Les steaanrgiis de l'accord shuinaoett ftlciaier l'identification des ouilts et beonns patueirqs ptaenremtt une réduction des écarts de seliraas sicavifigneits au sien de la branche, et pmeerttre luer doiuffissn sur l'ensemble des eoopurmys et employés.

Annuellement, lros de la négociation sur les salaires, la bahrcne aeylanrsa les suloontis identifiées au sien de la bnharce rceeiuleits grâce au doiissptif mis en palce (voir infra), aifn de cuirtnsore un dcmouet d'aide à la réduction des écarts, à dsnitteioan des eooprmyles de la branche.

### 3.4. Rfreonecr l'égalité d'accès à la fmooratin psinlosoneerlfe tuot au lnog de la vie

Les peteinaras sicoaux etndnenet prurvisuoe l'objectif faguintr au ctirhpae II de l'accord du 21 arvil 2005 rtelaif à la fartmioon prlifsoeensne tuot au lnog de la vie dnas la branche, qui dipssoe que : « cquhae etrpeinsre de la brchane derva resepectr cuahqe année, dnas le nrboime 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 eceftfifs de l'entreprise ».

Cette égalité de ttiemenrat diot être respectée en tmeres tnat qtniutitafas (nombre d'heures de fmoatrin dispensées) que qifulatitas (thèmes, nveiaux de sgeats de fiomortans dispensés).

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

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

### 3.6. Ficlietar l'évolution des paoucrs professionnels

Les prtaenaires sciaoux réaffirment la nécessité d'une égalité de teiaenmtrt en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce ppicnrie ilmuipqe que l'appréciation inedlvdiue du salarié ne puot être basée que sur le tirvaal accompli, la maîtrise du psote et l'expérience et ne diot pas être influencée par d'autres fuecrtas 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 cnsieuttor une rpturue dnas l'évolution de la carrière des salariés concernés, hemmos et femmes.

En conséquence, les salariés qui le stuneaioht dieonvt puoovir ceernvsor un lein aevc la vie pesonlenloirfse et rievocr 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 rteur de congé de maternité ou d'adoption dionevt bénéficier des aotnmugtineas générales de rémunération anisi que de la monnyee des agtintonamues iudilleidevns perçues panednt la durée du congé par les salariés ranlveet de la même catégorie plnoeenorlissfe ou, à défaut, de la mnyenoe des aioanetmgtuns iuvdlniiledes dnas l'entreprise, et ce à cmtoper du router de la psonenre dnas l'entreprise.

Seules les aiegotnmatnus inerutvenes panednt le congé maternité ou d'adoption snot psries en compte, et non cllees ieennertvus pdnneat le congé parental.

Enfin, on ntoe une puls filbae représentation des fmemes au stautt cadre par rporapt à luer représentation dnas la branche.

Les femmes et les hommes, à compétences égales, expériences et pirolfs similaires, dnvioet dsoepsir des mêmes possibilités d'évolution pflnelnoresiose et d'accès aux catégories plnoesfeoenlirss supérieures et aux petsos 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 epeisrrens s'assureront lros des pecssuors d'évaluation et des dciisunosss sur l'évolution psoelesnonflire de la msie en ?uvre de pnlas de développement penerosnl renforçant cet objectif.

L'exercice d'une activité à tmeps pretial ne s'oppose pas à la ptoormoin à un pstoe 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 accord srea réalisé aeunlemnenlt par la cioosmmsn 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 sbuslicepte d'être modifié, par avenant, nmmeotmat en cas d'évolution des diosnstoisps législatives, réglementaires ou cveniulonlnetens 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 ddeamne 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 délégués suidcynax peunvet prévoir des dsopitiinoss différentes puls foaarbvlcs de celles du présent accord, spécifiques à luer suoiattn particulière et cunncoraot à pivroomuor l'égalité piernlnsfooeelse etrne les hemmos et les femems au sien de l'entreprise.



cetpoms anisi que luer mutualisation. Il s'agit également en ce qui concerne la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des parties prenantes de la branche.

L'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties de « Rente éducation » prévues par le présent accord de branche est l'organisme commun des instituteurs de rente et de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP.

AG2R Prévoyance reçoit une délégation de la part d'Uniprévoyance et de l'OCIRP pour effectuer l'appel des cotisations et le règlement des prestations.

L'adhésion des entreprises relève du champ d'application de la convention collective nationale de l'optique. L'adhésion de détail et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités de la mise en œuvre des mesures de sécurité sociale sont examinées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

La commission paritaire visée à l'article 4, composée des représentants du présent accord, se réunira spécialement au plus tard au cours du trimestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

### 3.3. Règles des encouragements

Lorsqu'une entreprise, en vertu de son champ d'application de la convention collective nationale de l'optique, adhère à l'un des organismes assureurs désignés à l'article 3.2 du présent accord, la responsabilité de ses engagements s'organise conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Evin ».

Ainsi, l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise reprend l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès du contrat, de la vieillesse ou du bénéficiaire d'adhésion initial, et/ou la contre-valeur des prestations émettrices constituées par le précédent assureur au titre de la garantie de la garantie décès est transférée auprès de l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise.

En outre, l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise prend en charge, pour les personnes en cours de service à la date de résiliation du contrat initial, la participation des cotisations sur la base du précédent contrat, et à défaut sur des bases définies par le régime conventionnel.

L'indemnisation d'incapacités de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord ne sera pas prise en charge par l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise pour les salariés présents à l'effectif garantis par un précédent organisme assureur mais non encore indemnisés par cet organisme du fait de l'application d'une franchise.

L'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise assure l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail est en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, si aucun engagement précédent n'indemnise ces arrêts.

Pour ce faire une pesée spécifique du risque présentée par l'entreprise sera réalisée afin d'en tenir les conséquences au regard de la solvabilité professionnelle.

Une pesée spécifique sera également réalisée pour les entreprises, hors cas des créations, qui viendront à rejoindre le régime conventionnel après le délai de 36 mois.

La reprise des engagements fera l'objet de la création d'un compte de résultat spécifique pendant une période d'observation de 3 ans.

### 3.4. Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

L'entreprise qui, dans les 36 mois suivant la date d'obligation, n'aura pas adhéré au régime conventionnel auprès de l'un des organismes désignés à l'article 3.2 et n'aura pas participé à la mutualisation, fera l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office et pourra se voir attribuer une cotisation financière par le compte tenu du risque qu'elle représente, après avis de la commission paritaire prévoyance.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 36 mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard de l'organisme désigné, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée, sans préjudice de l'obligation de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

### 3.5. Transfert du contrat

En cas de changement éventuel d'organisme assureur décidé par les parties prenantes au cours de la révision de l'accord, les parties prenantes en cours de service seront amenées à luer neveu averti à la date de la résiliation.

La résiliation du présent accord ne pourra remettre en cause la poursuite des cotisations des personnes d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à un décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation. Les priorités sociales, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, seront assurées par la poursuite des cotisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 9.2 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente versées par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

Les modalités du transfert du contrat sont précisées au contrat de prévoyance.

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

Une commission paritaire prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires, est chargée de :

? recevoir et analyser les comptes de résultats annuels du régime qui doivent lui être transmis une fois par an, dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice. A cet effet, une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée chaque année dans les 6 mois suivant la clôture des comptes. Les comptes de résultats annuels du régime doivent être transmis aux membres de la commission un mois au moins avant la date de la réunion de remise des comptes ;

? suivre la mise en place du régime de prévoyance ;  
? contrôler la bonne application du régime de prévoyance ;  
? étudier l'ensemble des questions posées par l'application du régime de prévoyance. A ce titre, elle sera consultée sur tout litige relatif à la mise en œuvre du régime de prévoyance ;

? assurer le suivi de la provision d'égalisation. A ce titre, la commission devra se réunir au moins une fois par an.

La participation aux réunions de la commission paritaire prévoyance sera réglée conformément à l'article 4 de la convention collective de l'optique de détail.

#### Article 5 - Régime de prévoyance obligatoire des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

##### 5.1. Cotation décès

###### 5.1.1. Décès toutes causes

En cas de décès (toutes causes) de l'assuré, l'organisme assureur versera un capital complémentaire à 110 % du salaire de référence.

Un capital supplémentaire complémentaire à 50 % du salaire de référence sera versé par l'organisme à charge dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par l'organisme handicapé titulaire d'une carte d'invalidité et financée à la charge du salarié.

###### 5.1.2. Garantie du double effet

En cas de décès concomitant de l'assuré et de son conjoint, pacsé ou concubin, un capital supplémentaire égal au capital décès tous les deux est versé aux enfants à charge.

###### 5.1.3. Capital en cas d'invalidité absolue et définitive

Le capital, augmenté des majorations éventuelles, peut être versé par l'organisme à l'assuré, à sa demande, en cas d'invalidité totale et permanente lorsque l'intéressé est classé avant l'âge de 65 ans, en référence à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, en invalidité 3e catégorie et s'il peut être considéré définitivement incapable de tout gain et de toute indépendance à l'égard de tous les actes de la vie courante.

Le versement du capital décès par anticipation met fin à la

gtiaandre décès.

## 5.2. Rtene éducation

En cas de décès du salarié, une retne éducation est versée à ses enfants, à caghe au mmenot du décès. Les reetns éducation snot seivres puor cuqahae eanfnt à crghae au monemt du décès du salarié et calculées en ptecrignoau de sialrae de référence. Le mnoatnt aneunl de ces rentes, qui vraie en fontiocn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé cmome siut :

? 12 % puor les eantfns à caghe de mnios de 12 ans, aevc une rntee miamilne fixée à 2 500 ? ;  
? 14 % puor les eanfnts à caghe âgés de 12 à 18 ans(1), aevc une retne maniilme fixée à 2 500 ? ;  
? 16 % puor les eantfns à caghe âgés de 19 à 30 ans(1), aevc une rntee mainmille fixée à 3 000 ?.

Cette mresue s'applique à pairtr du 1er jeavinv 2023 aux retnes en corus de sicvere et à venir.

Le mannott de la rntee est doublé puor les olreihpns des duex parents.

La rtene est viagère puor les efntans déclarés invalides, au mnemot du décès. Cet état d'invalidité diot être rocennu anavt la ltmiie de vnresmeet de la rnete éducation prévue par l'accord.

*(1) Du 18e au 26e anniversaire, en cas de puiusrtoe d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle eplomi en tnat que daenduerm d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e arinnerasive en cas de coatrnt d'apprentissage.*

## 5.3. Incapacité de taaivrl temporaire

Le salarié iicrnst à l'assurance indemnités journalières de la sécurité socolae qui a cessé tanlmeoett ou perliemlntaet son tairavl par stiue de miladae ou d'accident et qui bénéficie des pntoteriass en espèces prévues à l'article L. 321-1 du cdoe de la sécurité sicoale (maladie et acdniect de doirt commun), ou à l'article L. 433-1 du cdoe de la sécurité sclaoie (maladie psnrloeeoifslne et aencdcit du travail), perçoit de l'organisme aruusesr des indemnités journalières.

Elles snot versées à l'expiration des ooiitalbngs ceeeenvnoinllonts de minitaen de sairale de l'employeur définies à l'article 37, ansii qu'à l'annexe 3 de la cnotvioen ciovlltece ntalionae de l'optique ltertniuee de détail, aevc alpaccpition d'une fcishnrae de 90 juors cnitonus puor les psrnoenes anayt mnios de 1 an d'ancienneté. Le mntnoat des pteotiasnrs est égal à 75 % du siralae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les peatntoisrs snot seivres pnanedt la durée du sivecre des indemnités journalières de la sécurité sociale, siot jusqu'à la rprisree du travail, siot jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail, ou jusqu'à la dtae de msie en invalidité.

Dans le cas où le salarié n'a pas tetmnlaoet cessé son travail, et en tuot état de cause, les pinrettoass qui lui snot versées sont, s'il y a lieu, plafonnées de façon à ce que le toatl de ses rnueves siauaalrx et des indemnités journalières de tuote ntaure n'excède pas le sailrae net qu'il pceirveart s'il tvalarialit à tmpes complet.

Les modalités de vesenermt relèvent du caotrnt de prévoyance.

## 5.4. Invalidité

L'organisme asruuesr vrsee une posnien d'invalidité aux salariés, qui ont été classés dnas la première catégorie d'invalidité prévue par l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité sociale, fixée à 39 % du sarilae de référence suos déduction de la pnioesn d'invalidité due par la sécurité sociale.

L'organisme aussreur verse une peonien 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 saalrie de référence suos déduction de la pnieson d'invalidité due par la sécurité sociale.

### 5.4.1. Incapacité pneertnmae professionnelle

Lorsque le salarié vmciite d'un acicednt du tavaril ou d'une mdaiale priesslfnnoolee perçoit à ce trtie de la sécurité slaoie une poenien calculée en fontocin de son tuax d'incapacité pannremtee au moins égale à 66 %, la ptsreiaotn de l'organisme ausruesr est une rente d'invalidité, dnnot le moanntt est déterminé par la différence entre, d'une part, d'une pnosien d'invalidité 2<sup>e</sup> catégorie btute de la sécurité sliaoce et d'une peittraosn d'invalidité prévue à l'article ci-dessus, et d'autre part, le cmuul du monantnt burt de la pnsioen eitefmevnect versé par la sécurité sociale, et éventuellement de la rémunération de l'activité pllteaire du salarié perque au crous de la période de prestations.

Lorsque le salarié vicmtie d'un aidencct du tavaril ou d'une madiiale pnlssoefnsoeile perçoit à ce titre de la sécurité scalioe une pisneon calculée en fcnioitn du tuax d'incapacité pentramee cmirpos etrne 33 % inculs et 66 %, la paisroettn de l'organisme asuuser corpresond au ponatuercge du salaire de référence suos déduction de la pneoisn d'invalidité burte 2e catégorie de la sécurité scoilae reconstituée, multipliée par un ciecofienft égal à 3/ 2N. N est le tuax d'incapacité perntmeane attribué au salarié par la sécurité sociale.

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

Le sliarae de référence svearnt de bsae au caclul des protsanties est égal au mtonat des rémunérations fiexs btrues versées au cuors des 12 drnereis mios précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de tivraal et aanyt donné leiu à ctioistaon au cuors de ctete même période.

Ce sialare est majoré des rémunérations vieaalbrs (commissions, gratifications, prmies de rendement?) perçues au cuors des 12 drineers mios aynat précédé le décès ou l'incapacité de traavil et aanyt donné leiu à ctatioiosn au cuors de ctete même période. Sont eleuxcs de l'assiette de cotiaotsin les « smomes isolées » teells que définies par les régimes de rieetrats complémentaires ogairlebitos par répartition.

Pour les salariés dnnot les coinnidots d'emploi imlnqipuet la piocepernt d'un matnont irrégulier, l'assureur est fondé, après eeaxmn de la situation, à se référer au maotntnt gbaoll des rémunérations fxies et vraiealbs perçues au cuors des 12 drrienes mios aanyt précédé le décès ou l'incapacité de trvaail et aynat donné leiu à ctotisaoin au corus de cttee même période. Pour les nueuovax entrants, le sriaale aenunl assuré srea rétabli pro rtaa temporis.

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

### 7.1. Modalités

Compte tneu du pciinpre de mslatitiouuan mis en ?uvre, la tiaoraficitn de bsae des gaianter et des pintersoates est fixée puor une période de 5 ans suaf miaocitfodin des régimes sarvnet de bsae au cucall des prestations.

Au trmee de ctete période, les tuax de caoitioetsn et/ ou les pintaesotrs sonert révisés en fnooctin des résultats tceuienghs du régime et en fntiocon des résultats et de la pesée aulrcaltiee des ptoonupails d'assurés.

A l'initiative de l'une des parties, le mntonat des peiosrtntas et/ ou celui des ctsitaionos définies dnas le présent accrod porrua friae l'objet d'une nlveloue négociation, dnnot la dnmdeae devra être notifiée à l'autre ptaire au puls trad 2 mios aavnt la fin de cqahue exercice.

### 7.2. Aietstse des cotisations

Les cattoiinoss snot calculées sur les éléments de la rémunération savrnet de bsae au clcual des prsatenoits fixées en fnooitcn du salaire.

Les ctiootasnis afférentes aux garitenas prévues au présent aorccd snot réparties à roisan de 60 % à la crghae de l'employeur et 40 % à la chgrae du salarié, shacnat que la ciaaototsn rvailtee à la gatainre incapacité de taivarl est intégralement à la chgrae du salarié.

### 7.3. Tarifs(1)

	Jusqu'à fin 2023	Taux cottnceural 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 cepmtos de résultat et de l'équilibre du régime, le tuax de coatiiston srea examiné annuellement.

du Simc burt ;  
? être considéré cmome fenemilcsat à la crhage de l'assuré, ou peecivror de l'assuré une poinesn atielnarime déductible de son renevu imbablsoe ;

Le fennmecaint du diopsiitsf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sliacoe (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 retlvaie à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la ctsiootain du régime de prévoyance.

*(1) L'article 7.3 est étendu suos réserve de l'application de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, dnas sa rédaction en vuuiger dpieus le 1er jnveair 2022 et de l'application des sintalopuits de l'accord naionatl instepirnnfrseoeol du 17 nomrbeve 2017 itnisatunt le régime AGIRC-ARRCO de rtitaere complémentaire étendu par arrêté du 24 arvil 2018 et de l'accord noitanal ieoernnnfsirostepnl du 17 nbrvomee 2017 rlieatf à la prévoyance des cedras étendu par arrêté du 27 jeuillt 2018.*  
*(Arrêté du 3 jeiullt 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 siasir le fdons sciaol de cucahn des oensragims asurseus désignés.  
Les modalités d'alimentation des fdons et d'attribution des srucos snot prpeors à cuhaqe fonds scoial de cauqhe institution.

Article 9 - Caractéristiques des régimes  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

9.1. Définition des pnoersens à charges

9.1.1. Bénéficiaires du cipatal décès

Les bénéficiaires du caatpil décès snot en peemirr leiu le(s) bénéficaire(s) désignés par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, le(s) bénéficiaire(s) est/sont dnas l'ordre suvinat :  
? le cnoojnit non séparé et non divorcé, le concubin, le prntaaiere auueql le salarié est lié par un ptace ciivl de solidarité ;  
? à défaut, les entfnas nés, à naïtre, vntvias ou représentés par ptars égales etnre eux ;  
? à défaut, les ancsdeants par prats égales etnre eux ;  
? à défaut, les héritiers sleon les règles de dévolution successorale.

9.1.2. Le cbiconun est assimilé au connjoit suos réserve que les duex pseernons vainvt en cgcnbuonae ne seniot pas mariées, qu'elles vvient suos le même tiot et que le cniaucngobe siot notoire et peenamrnt à soavir qu'un enfant rnecnou des duex pnreats est né de l'union, ou à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

9.1.3. Les etfanns à crgahe snot les entfnas légitimes, nés ou à naïtre, reconnus, afipdots ou rlileciues de l'assuré ou de son cnnioojt ou pacsé ou ccuionbn qui rspslimeent cmeelivmauntut les ciiodnntos suanevits à la dtae du décès :  
? être âgé de mions de 18 ans ;  
? ne pas ecrexer d'activité plsesiofnorelne ou n'exercer qu'une activité pseslfninoolree porncarut des rvneues inférieurs à 55 %

La ltimie d'âge est prorogée jusqu'au 27<sup>e</sup>avairsneine puor les ennatfs qui pevrousniut lerus études et qui bénéficient du régime des étudiants en atopicpailn de l'article L. 381-3 du cdoe de la sécurité sliacoe ou qui snot iintsrscs auprs du Pôle epolmi cmome ddenaemur d'emploi ou ecnftaufet un stgae préalablement, dnas l'un et l'autre cas, à l'exercice du premier emopli rémunéré.

Aucune ltiime d'âge n'est appliquée aux enfnats handicapés considérés cmome fnaeclmiset à carhge de l'assuré et trulaiite d'une crtae d'invalidité.

Les eftanns nés dnas les 300 jorus postérieurement au décès de l'assuré et dnnot la fiitloian aevc celui-ci est établie ou cuex nés grâce à la fécondation in vtiro snot considérés comme entafns à charge.

9.1.4. Est considérée en état de dépendance totale, la prneonse à cgrahé dnnot l'état est stabilisé et réunissant les cooindints siuveatns :  
? en cas de dépendance phiyqsue :  
? être nécessairement classé dnas l'un des gproeus iso-ressources 1 ou 2 ;  
? et être médicalement rneconu iaacbpnle de façon petenmrane et définitive d'effectuer au monis 3 des 4 atces oeirnairds de la vie quedioinnte (se déplacer, s'habiller, se laver, s'alimenter).  
? en cas de démence :  
? être nécessairement classé dnas l'un des gpuores iso-ressources 1 ou 2 ;  
? être atntiet d'une démence médicalement diagnostiquée et documentée, et oebntir au tset pycqeuniocthse « Bslesed » un sorce à l'échelle A supérieur à 18 et un score à l'échelle B inférieur à 10.

9.2. Rlieaisaotovrn des prestations

Les portstieans périodiques en curos de joaunicssse (rentes éducation, indemnités journalières, pnosneis d'invalidité) srneot revalorisées cquahe année sur la bsae de l'indice mentionné dnas la cneoinvton d'assurance.

9.3. Sseusnpion et cesoistan des garanties

Les gatiennras accordées par les oraenmisgs auresrsus aux salariés de l'entreprise preennnt fin :  
? du fiat de la ceoaisstn du crtnaot de tvairal ;  
? à la dtae de ctsaesoin efivftece de l'activité de l'entreprise.

Le régime est maintenu, meoynnnat pneaiemt des cotisations, en cas de sssupeonin du cntaort de tiavarl puor congés ou absences, aevc maenitin de slaraie taotl ou partiel.

Par ailleurs, les gaentairs décès et les mtarianjoos de catpail décès peuvent, à la deadnme de l'entreprise, être maintenues, à tirte ivdniuedil et facultatif, au psonnerel en congé snas sdole et ce puor tutoe la durée du congé snas solde.

La castoiesn d'activité d'une etinsprere adhérente ou le trnersaft de son epilitoiotaxn à une ernisterpe non adhérente aisni que la stroie du champ d'application de la cioovenntn covtcellie naolnitae de l'optique lutntieere de détail, par stiué

ntnmoamet de fusion-absorption, msie en liotcaon gérance, etc. d'une erpestrne adhérente, est snas efet sur les ptontsrieas en crous de veesmrnet à cette dtae par l'organisme assureur.

Le veemesrnt 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 ceolvtleis peveunt être mnuteenias à ttire individuel.

La résiliation ou le non-renouvellement du cnrtat de prévoyance est snas efet sur les pnsiatotrs immédiates ou différées, asiqecus ou nées dnuart son exécution.

##### 9.4.2. En cas de rruptue ou de ctaesoins du crantot de travail

###### 9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de ctissaoen du ctraont de tviaarl non consécutive à une ftaue ldrue et ovarnut dorit à une psire en cgrhae par le régime obiiaortgle 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 ciiontodn que les dotirs à cvrterouue complémentaire ainet été ortevus cezhz le dieenrr eyymlopupr avant la dtae de ctsioesan du cntraot de travail.

Le présent diissptiof tel que modifié par l' aennvt n° 2 du 4 juin 2015 s'applique aux costnesais de ctnroat de travail, tlees que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le miaetinn des geraiatns s'effectue dnas les mêmes cnotdniois que puor les salariés en activité, suaf doisonitpsis particulières définies ci-après.

###### 9.4.2.2. Msie en ?uvre et déroulement de la portabilité des gaenratis prévoyance

Le minteian des gtaairens penrd effet dès la dtae de casisteon du corntat de travail.

L'employeur silnage le metianin des gteanrias dnas le ctarifeict de trvaial et iofrnme l'organisme auursesr de la csastioen du coantrt de travail.

L'ancien salarié jstfiue auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de mantiien des garanties, des ciidnntoos prévues par le présent dpsisotif de portabilité.

En cas de miidofatcon 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 giernaats est aicalplbpe à ctmepon de la dtae de coatessn 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 cezhz le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, aordinre au nobrme supérieur, snas poviur excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mieatinn des giaeartns cssee :

- losrque l'ancien salarié renerpd une activité profeieoslnlnse ;
- lsoruhe l'ancien salarié ne puet puls jestifur auprès de l'organisme aususer de son suttat de dmnuadeer d'emploi indemnisé par le régime oaigortible d'assurance chômage ;
- à la dtae d'effet de la ldtiioiaun de la peosinn vleslsieie de la sécurité siaocle ;
- en cas de décès.

La ssiupsneon des aotlloains du régime olbogitiare d'assurance chômage, puor csau de mdlaaie ou puor tuot ature motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maieintn 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 srliaae définies à l'article 37 et à l'annexe III de la ceonvtonin celvctiole nltinaoae de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au ttire de la gntraiae incapacité de tiavarl telle que définie à l'article 5.3 ci-dessus iedtniernrva puor tuos les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une faicsrhne fxie cnuitone de 90 juuos par arrê.

Au ttirie de l'incapacité taoirpmere de travail, les indemnités journalières complémentaires snot versées dnas la liitme du maontnt de l'allocation ntete du régime oibgltoiare d'assurance chômage à llqaeule l'ancien salarié ovruue 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 aialeclplbs au juor de l'incapacité.

###### 9.4.2.5. Slaiare de référence

Le slaraie de référence snavret de bsae au claucl des peoointsras est culei défini à l'article 6 ci-dessus puor les salariés en activité et puor cahue garitnae maintenue, étant précisé que la période pirse en cpmote est clele précédant la dtae de csoesitan du cntarot de travail.

Pour la détermination du slraiae de référence, snot elucxes tuoets les semoms liées à la rptruue ou à la fin du caontrt de tviaarl (indemnités de licenciement, indemnités cposerinecmats 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 releant des présentes sitlatpnuois snreot affiliés dnas les mêmes ciotninds que les salariés en activité auprès du nvuoel oramingse assureur.

##### 9.4.3. En cas d'arrêt de travail

Le mécanisme de portabilité ci-dessus visé ne vsie pas le salarié en arrê de tvriaal puor incapacité ou invalidité au mnmoet de la rpruute de son ctoant de traival qui conntuie 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 ctanrot de travial indemnisée

Les geaiatns snot maintenues, mnoeannyt pmeinaet des cotisations, au piofrt des salariés dnot le cnortat de tvriaal est seudsnpu puor la période au titre de lluaque ils bénéficient :

- ? siot d'un maintien, ttoal ou partiel, de saliare ;
- ? siot d'indemnités journalières de la sécurité siaocle ;
- ? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au minos puor praitre par l'employeur, qu'elles seiont versées dmnrcteeiet par l'employeur ou puor son cmopte par l'intermédiaire d'un tries ;
- ? siot de peraonsttis de la sécurité sialcoe (et le cas échéant complémentaires en vrteu du régime de prévoyance) en cas

d'arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité ou incapacité permanente plousienliorsfe du salarié ;  
 ? s'agit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison ;  
 ? ? d'une stouitain d'activité partielle ou activité peillrate de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;  
 ? ? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de profession dont relève le salarié, doit être manutentionnée pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquiescer la part 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 prestations à retenir dans ce cas est clairement 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 indemnisation complémentaire ou complémentaire versée par l'employeur).

Par conséquent aux dispositions ci-dessus, en cas de suspension du contrat de travail du salarié ouvrant droit à la perception d'un revenu de remplacement, l'assiette des cotisations et des prestations au titre de la garantie d'assurance décès prévue au régime de prévoyance sera calculée sur la moyenne des 12 dernières mois d'activité (assiette reconstituée) précédant la date de suspension du contrat de travail.

Toutefois, pour le salarié dont le contrat de travail est en vigueur, en arrêt de travail pour maladie, accident, ou invalidité/incapacité permanente plousienliorsfe et indemnisé dans le cadre au titre du régime de prévoyance, le montant des cotisations est maintenu dans le cadre des cotisations à l'assurance décès prévue au premier jour d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail ou dès la cessation ou suspension des prestations complémentaires. Lorsque le salarié perçoit un salaire réduit pendant la période d'indemnisation complémentaire, les cotisations patronales et salariales finançant le présent régime restent dues sur la base du salaire réduit.

Le maintien des garanties est assuré :  
 ? tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;  
 ? en cas de rupture du contrat de travail, le maintien des garanties est assuré lorsque les parties de la sécurité sociale (et le cas échéant complémentaires) au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies dans l'interdiction de la date de rupture du contrat de travail.

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

## 9.5. Prescriptions

Toutes les actions dérivant des opérations de l'organisme assureur sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

## Avenant du 24 octobre 2012 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	SYNOPE ; UDO.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CDFT ; FCS CGT ; FNECS CFE-CGC.

Toutefois, ce délai court :  
 ? en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'organisme assureur en a eu connaissance ;  
 ? en cas de résiliation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils n'ont pu en avoir connaissance jusqu'à là.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne les opérations de couverture du risque incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans pour les opérations de couverture du risque décès lorsque le bénéficiaire n'est pas le conjoint et, en ce qui concerne les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du participant 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 trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et, de ce fait, prendra effet l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application

défini à l'article 1<sup>er</sup>.

Par conséquent, ces entreprises sont tenues d'affilier, à compter de cette date, l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1<sup>er</sup> auprès de l'un des organismes désignés à l'article 3.2 du présent accord.

### Article 11 - Dénonciation. – Révision

*En vigueur étendu en date du 14 juin 2011*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande devra être motivée et transmise à chacune des parties signataires. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation sur ce point. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties s'agissant de sa réserve d'en aviser par écrit l'ensemble des parties signataires, et moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. De nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la dénonciation.

### Article 12 - Dépôt

*En vigueur étendu en date du 14 juin 2011*

Le présent accord est établi en seize exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de stundaigre fixé du 20 juin 2011 au 1<sup>er</sup> juillet 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la réception officielle de cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en 2 exemplaires, dont une visera sur papier signée des parties et une versera sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties s'engagent à ne pas contester 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 élus et suppléants salariés de la représentation siégeant en commissions paritaires bénéficient d'un crédit de 8 heures mensuelles, par mandat, cumulables dans la

Article 3  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

A l'article 4, il est ajouté un F « Cinodiotns et liimtes de resreounmbemt des fails liés au pimtarisrae » :  
« Les faris de déplacement, de ruieoatartsn et d'hébergement de duex représentants par onsitangroais seinydlcas et pateornals représentatives ou de ttuoe aurt poernsne qui, bein que n'étant pas mandatée par un organisation, est amenée à pratiiepcr à une atocin prtiaaire dnót la psrie en cgrhae est décidée par la cmiomsison ptirariae afférente (ex. : jruy pesnnfioersol des CQP) soernt remboursés sur la bsae des frias réels eienmtvceffet engagés, plafonnés aux ltemiis rpnmyseeeciett indiquées ci-dessous, sur justificatifs, par l'association ptiriraae msie en plcae (ADPOLD). Les artues faris inutdis d'actions prrieiatas (ex. : oiaiatongsrn des exnaems des CQP, études, etc.) senort qualifiés et validés par les ciimmoossns paiairrets en cgrahe de luer bnnoe exécution.

1. Fiars de déplacement

Pour les tejrats inférieurs à 500 km aller, le rremuebmenost est effectué dnas la lmiite du tiarf aller-retour SCNF 2°csasle (ou cleui de la RTAP en région parisienne) et dnas la liimte du tearjt csdpaoernnot au tjerat enrte le dcioimle ppciinral de l'intéressé et le leiu de la réunion.  
Si le docimile ppiinracl est éloigné de puls de 500 km du leiu de la réunion, le vaoyge par avion est pirs en cghare dnas la ltiime du tiarf économique, limité à la Fracne métropolitaine.  
Si le leiu où l'intéressé se tourve ou se dgiire à la dtae de la réunion en roasin de son activité plosrfelonneie est différent de son tjeart hutaiebl (domicile principal), le mnaontt du remsumnbreot srea plafonné au monntat du teajrt hmiteaulnbeelt remboursé (domicile principal/réunion).  
Dans le cas d'usage de la vouirte personnelle, le rmeeroebusmnt srea effectué dnas la ltmie de 200 km, alelr et retour, sur la bsae maiaxmle du tarif du barème fiscal kilométrique cponenrdosart à un véhicule de 7 CV, suos cniootdin de rsmeie de la cipoe de la ctrae gisre et d'une attiastoetn sur l'honneur de l'intéressé.  
Frais de pnikrag : fails réels plafonnés au motannt cnodprseonart à la durée nécessaire au déplacement ou réunion (ex. : si un jisficittauf présente une durée de pinakrg supérieure à la durée théorique du déplacement, le mntnoat du reemesomrunbt srea recalculé au rregad de la durée nécessaire au déplacement et à la réunion).

2. Fiars de rtaroustiaen

La psire en cghare des firas de retaoitsaurm est conditionnée :  
Pour le dîner : à l'organisation de réunion sur au mimnuim 2 journées consécutives inpliqumat un hébergement sur plcae dnas les cdontoniis précisées ci-après, ou en cas d'arrivée sur le leiu de la réunion la vlilee de ltidae réunion, ou enifn si la réunion cuondit à un départ trdaif en raison de l'heure de fin de réunion (après 19

heures).  
Pour le déjeuner, ttuoe réunion initiée le matin pruora dnenor leiu à rebnemroeusmt du déjeuner, qu'elle se psuvioure ou non sur l'après-midi.  
Des firas de piett déjeuner puonorrt être pirs en cghare dnas l'hypothèse où l'heure mitlanae de démarrage de la réunion idiunt un hriaore de départ de l'intéressé antérieur ou équivalent à 7 hurees (heure de départ du transport).  
Le motnant de pisre en cahrge du piett déjeuner suel est fixé sur la bsae des frias réels dnas la liitme de trios fios le mminuim gnatari (1).

3. Faris d'hébergement

La pisre en caghre des frias d'hébergement est conditionnée à l'éloignement du dlciome de l'intéressé de puls de 200 km du leiu de la (les) réunion(s) et si la (ou les) réunion(s) est (sont) siot :

? organisée sur pserviuls juro consécutifs ;  
? en cas de démarrage maiantl ou de fin tdiarve de la (des) réunion(s) organisée(s) sur la journée ;  
? en cas de présence fttuoir sur palce la vlilee de la réunion évitant asini l'indemnisation d'un trajet aellr ;  
? sur décision d'une cmossiimon praitirae au cas par cas.  
Dans ce cadre, la (les) nuitée(s) et le(s) petit(s) déjeuner(s) snot pirs en crhage sur firas réels dnas la ltimie de qtnraue fios le mminuim gntarai (2).  
En cas de nécessité dûment justifiée ou sur décision actée par une cmmiosison paritaire, ou en cas de litige, l'association priritaae (ADPOLD) pruora déroger emxncnpeneteiollet à ces pfdonaa ou cioonidtns de psrie en crhage par décision de son cisonel d'administration. »

- (1) Le mnotant de pisre en charge des déjeuners et dîners est fixé sur la bsae des frais réels dnas la ltimie de 6 fios le miimnum garanti.  
(2) Vualer du miunmim gaarnti tel que prévu à l'article L. 3231-12 du cdoe du travail, alialbppce au juor de la réunion paritaire.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 24 oct. 2012

Le présent arccod est établi en ssfmanfiemut d'exemplaires puor qu'un orgainil siot notifié, conformément aux diptotsons de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cuhaqe osaatgroinin représentative à l'issue du délai de sgitanure fixé du juedi 25 ortcobe 2012 au 7 nmverboe 2012 inclus.  
A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à ctepmor de la dtae la puls trdivae de réception ntfaoinit cet accord, il srea déposé, par la ptiare la puls diligente, en 2 exemplaires, dnót une vseorin sur pepair signée des ptiaes et une virsoen sur srpupot électronique, auprès des sireevcs cuatrnx du ministère du travail.  
Les ptraeis sgtainares snot cnnouveves de dedmaner l'extension du présent aeannvt simultanément au dépôt de l'accord.

Le 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 14 juin 2011 est désormais libellé comme siut :  
« Cet acorcd a puor ojbte la msie en pacle d'un régime de prévoyance mutualisé au naeviu national, à caractère collectif, obigaortlie et généralisé à l'ensemble des salariés non cadres, c'est-à-dire non affiliés à l'AGIRC en aoppaltiicn des alrtiecs 4 et 4 bis de la cetiovonnn cilvetlcoe nlaniatoe des cdreas du 14 mras 1947.  
En snot bénéficiaires les ttuariels d'un catornt de triaval à durée déterminée ou indéterminée, présents à l'effectif des enprtsreeis erantnt dnas le cahmp d'application de la ctveiononn cllictvoee ninaloate 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 aavnnnet pernd efeft au 1er jiveanr 2014.  
Les ptiaers sitaingares cnnnvineoet de dameendr au ministère du travail, des rtioelans sociales, de la famille, de la solidarité et de la vlile l'extension du présent avenant, aifn de le rdnere aabppillce à l'ensemble des eeitenpsrsr earntnt dnas le champ d'application de la ciovnoentn celiovtcle nitnaolae de l'optique-lunetterie de détail.

Avenant n 1 du 12 septembre 2013 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La FENCS CFE-CGC ; La CFSV CTFC ; La FCS CGT,
Organisations adhérentes signataires	Fédération ntloanaie des otipencis de France, par ltrtee du 28 neobmvre 2013 (BO n°2013-50)

Article 1er - Modification de l'article 1er « Champs d'application professionnel et géographique » de l'accord du 14 juin 2011  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

# 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'Evêché  
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 associations patronales et les associations de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail décident d'instaurer une enquête annuelle 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 paritaire, qui établiront à partir de celui-ci le cadre des données permettant la réalisation d'un recueil d'offres auprès de sociétés indépendantes spécialisées de recrutement mission.

Une fois le prestataire choisi par les membres de la commission paritaire, il adaptera aux membres de la

## Avenant n° 2 du 4 juin 2015 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non cadres

Signataires	
Patrons signataires	UDO ; FNOF ; SYNOPE.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FCS CGT.

Article 1er - Portabilité

En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er juin 2015. Elles s'appliquent à tous les salariés de droit de travail français ou postérieurement.

Les dispositions de l'article 9.4.2 « En cas de rupture ou de cessation du contrat de travail » sont modifiées comme suit :

« 9.4.2.1. Bénéficiaires

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prime en charge par le régime obligataire 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, intervenu en date du 12 septembre 2013.

Conformément aux dispositions légales, nous procédons à la notification de cette adhésion à l'ensemble des associations syndicales représentatives ainsi qu'à la direction des relations du travail et au conseil des prud'hommes de Paris.

En vous adressant la présente réception de cet envoi, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

La commission nationale de déterminer la périodicité de renouvellement de cet accord d'offres.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2013

La commission nationale de déterminer la périodicité de renouvellement de cet accord d'offres.

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 organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du 5 décembre 2013 au 20 décembre 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date de la notification de réception notifiée 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 s'engagent à ce que l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le donneur d'emploi 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 salariés de droit de travail français, 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 dispositions particulières définies 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 signale le maintien des garanties dans le cadre de la notification de l'organisation assureur de la caisse du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des 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 modalités du mécanisme de portabilité mutualisée

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de 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 tavoral lorsqu'ils snot consécutifs cehz le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arniordre au nobmre supérieur, snas pooiuvr excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mtnein des gnaeartis cse :  
? lqrosue l'ancien salarié rrenped une activité prlesoisnlnfee ;  
? loqsrue l'ancien salarié ne puet puls jseifiutr auprès de l'organisme arsesuur de son statut de dmaendeur d'emploi indemnisé par le régime oliobtargie d'assurance chômage ;  
? à la dtae d'effet de la ltoaididiqu de la poesinn vesisilele de la sécurité scoalie ;  
? en cas de décès.

La suspneison des altoniaolcs du régime oabtgloire 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 diospiinsots de maieitnn de saarlie définies à l'article 37 et à l'annexe III de la cvneniootn celcvltoie nnalaotie de l'optique-lunetterie de détail, l'indemnisation au tirte 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 tirte de l'incapacité tpmorraeie de travail, les indemnités journalières complémentaires snot versées dnas la ltmiiie du mtanont de l'allocation nttee du régime ogioialrtbe d'assurance chômage à lelluaqe l'ancien salarié ovure droit et qu'il auarit perçue au tirte de la même période.

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

9.4.2.5. Slaiare de référence

Le slairae de référence sravent de bsae au claucl des paitsetrnos 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 exlucés touets les smeoms liées à la rpruute ou à la fin du cantrot de taravil (indemnités de licenciement, indemnités cinatmecpsoers 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 dtiiipsssf de portabilité rvelenat des présentes sapnoitiutls senrot affiliés dnas les mêmes cdinootins que les salariés en activité auprès du novuel 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 srpbeetme 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 ctsoiitaon du régime de prévoyance est fixée en pnrgecatuoe 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 salarié).

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

Le fienmenacnt du diiopstsif 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 caitiosotn du régime de prévoyance. »  
Article 3 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juin 2015

Le présent aneavnt pernd efeft au 1er juin 2015.  
Le présent acrocd est établi en siafenumfst d'exemplaires puor qu'un oangiirl snot notifié, conformément aux dsiintisopos de l'article L. 2231-5 du cdoe du triaavl à cahuqe ooinaitagsrn représentative à l'issue du délai de suritange fixé du 15 juin 2015 au 3 jluilet 2015 inclus.  
A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à ctopmer de la dtae la puls trvidae de réception nntiaofit cet accord, il srea déposé, par la pirtae la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une voisren sur paiepr signée des pariets et une verosin sur sppruot électronique, auprès des srecievs crneautx du ministère du travail.  
Les petairs setiinragas snot coevenuns de dneaemdr l'extension du présent aeavntt 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 reargd de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saicole (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rteiavle à la sécurisation de l'emploi), le dspisiotf 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 doirts de l'UNSOE, nuos avons l'honneur de déposer auprès de vos services, conformément aux ditissinpoos des altceris 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 pseliinforonsoee 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 seviars puor cqhaue efnant à cahgre et calculées en pouetrncage du sralaie de référence. Le mnatont aneunl de ces allocations, qui virae en fonitocn de l'âge de l'enfant à charge, est fixé comme siut :  
? 5 % puor les enfatns à cahgre de mnois de 12 ans, aevc une rnete milniame fixée à 1 500 ? ;  
? 7 % puor les enaftns à crghae âgés de 12 à 18 ans, aevc une rntee mamlniie fixée à 2 000 ? ;  
? 11 % puor les etnnfas à cahrgae âgés de 19 à 26 ans, aevc une rtenne mlaimnie fixée à 2 500 ?, suos réserve de psoirtuue d'étude ou d'inscription en qualité de deuneadm d'emploi.

Le monantt 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 treoirpme », la phsrae « Le mnoatnt des prneoitssas 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 dipsitsnioos de l'article 5.3 rsnetet inchangées.

Article 3 - Modification de l'article 5.4 « Invalidité »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Les dtpnsoioosis du 2e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » snot désormais libellées cmme 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 salirae de référence suos déduction de la peisonn d'invalidité due par la sécurité sociale. »

Les aurets dniisipoots 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 cissoiomn 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 dnsoisipiotis de l'article 7.3 « Tfairs » snot modifiées par les diptsinisooos sineauvts :

« Airtcle 7.3  
Tarifs

La coatosiitn du régime de prévoyance est fixée en pcgraoeutne du sliarae brut.

Le tuax de csoaiiottn ccouetrntal est égal à 0,56 % (répartie à huaeutr 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 appelé 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 avanent prend eefft le 1er juleilt 2016.

Les preiats satienriags cvenneonit de ddmneear au ministère du travail, de l'emploi, de la fitamoron pnnooeslfirslee et du dolaigue saicol l'extension du présent avenant, aifn de le rnrede acilapble à l'ensemble des epriserents enarntt dnas le camhp d'application de la cnovtenion cctlvoeile ntoianale « optique-lunetterie de détail ».

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2016

Le présent aveannt a puor oebjt de moefidir le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par anantves n° 1 du 12 srptmeebe 2013 et n° 2 du 4 juin 2015.

ccrneonnt la msie en pclae du CQP « Opieictn 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 rtiescmeenpvrt pirs les 25 airvl 2000 et 29 mai 2000 snot abrogés à comeprtr 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 railtff à la création d'une ciosmoimn ptiararie nitonlaae de l'emploi et de la farootimn professionnelle, la CPNE-FP a décidé de la création d'un nuouveu cirecfitat de qiaitluocafin peeoilnsornfe (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 « Oeteipn rapnesslboe crmocemail de msagain d'optique » et « Oeiicptn raelnbosspe tcuihnqee de mgaïsan d'optique » ne sonert puls délivrés à cpemtor du 1er septembrme 2016.

Ce CQP « Oipitcen 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 foamoritrn apndorfopie en matière de santé visuelle, compétences scientifiques, techniques, cmeclaromies et réglementaires validée par un CQP « Oicteipn 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 creaitifct de quaifloiticain psnsoirfloelene (CQP) ne srea aissbclcee qu'aux pneerosns triiletuas de l'un des tirtes ou diplômes pattemernt l'exercice légal de la pfeiossron d'opticien-lunetier.

## 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 otionnragaiiss snriiaagets cinenvvennot d'instituer une procédure d'habilitation des ongerasmsis de faomitorn préparant aux CQP créés dnas la brhcane de l'optique lititreeune de détail tlele que définie à l'article 1er de la ceioontvnn cvciloelte nlinaoate de l'optique letniurete 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, pvenet 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 cdadtians 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 foaomitrn et le diseosr derva peivarrr au secrétariat de la CPNE-FP anvat le 15 décembre puor l'examen des daendems d'habilitation.

Seul un oiansrgme qui a l'entière responsabilité du dpstsoiif de foatorimn prroua présenter une dmndeae d'habilitation.

Article 3 - Dossier d'habilitation  
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Le dsoseir reims par l'organisme à la CPNE-FP en vue de l'habilitation cneormpd les éléments sinuatvs :  
? présentation de l'organisme de firmoaotn :

Seuls les ogmnresias de fomotiarn aanyt onetbu une habotitailin par la CPNE-FP seoln la procédure définie par l'avenant du 29 mai 2000 puoornt oivurr la foamitron de ce CQP.

Ce CQP « Oeteipcn spécialisé » frea l'objet d'une iipirtconsn 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 ogiirant siot notifié, conformément aux dpioiostinss 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 juin 2016 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à cetmpor de la dtae la puls tivdrae de réception nftiinoat cet accord, il srea déposé, par la piatre la puls diligente, en duex exemplaires, dnnot une versoin sur piaper signée des patries et une vesoin sur suoprpt électronique, auprès des sercives cnaeturx du ministère du travail.

Les pitares sraaingteis snot coennuves de dmeadenr l'extension du présent acocrd simultanément à son dépôt.

?? peutqlets de présentation de l'organisme et de son coiesnl d'administration ou oagrne équivalent cnepanomrt la litse des fnitormaas et luer pgrommare déjà proposés par l'organisme ;  
?? pirocuotdn du numéro d'agrément de l'organisme ;  
?? règlement intérieur et sutatts ;  
?? ctonsttiuuon de l'équipe pédagogique, csruus du crops eanngsneit etcurriculum vitae ;  
?? iuresnurtrtacs : luoacx (superficie?), matériels (box de réfraction, kératomètre?). Atnottien : la ltsie des matériels mis à diitisoopsn des étudiants diot être à juor et gaitrnar la msie en sittoauin des cadniadts en curos de fimootarn ;  
? dcomunes de présentation de la fioatmron remis aux ctnaaidss ou aux eresrintpes pemnatetr la piooomtrn du CQP ;  
? litse des prsoifnelnesos en lein aevc l'organisme de frimaootn puor la msie en pacle du CQP considéré ;  
? nmbroe envisagé/estimé de siarteags ;  
? pnlniang prévisionnel détaillé du ccyle de fmrtiaoon (alternance, hieoarrs et nmos des furartmoes en centre?) ;  
? atoncis envisagées puor la liisoan aevc les esepenrtris et aevc les ttueurs ;  
? la lttree d'engagement à se coreofmnrr 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 :  
? recestper ssulrmeecupneut les référentiels de compétences, de ctcfatiiooren et d'évaluation tel qu'élaborés par la CPNE-FP, aïsni que le chaier des caehrgs de fmriatoon et les srtpous fronius ;  
? se cfmneroor aux modalités de firtaomon tleels qu'exigées par la CPNE-FP (répartition ernte fmatooirn en présentiel et possibilité de e-learning) ;  
? retepescr le cdare techuquine et lsgiiqotue préconisé par la CPNE-FP puor les mdouels sbiclusptees d'être réalisés en e-learning ;  
? s'interdier ttuoee uttioiasiln des srotups de frtiooman dévolus au CQP à d'autres fnis ou d'autres fanitormos pteetoimneenllt oerfefts par l'organisme. Cttee itrndticoein est absolue, drnaut l'habilitation ou après son éventuelle déchéance ;  
? participer, sur sitlltcoiaoon de la CPNE-FP à totue réunion pernttaemt l'aménagement et/ou la définition du référentiel, du cehair des charges, ou tutoe atrue sutoaiitn requérant l'expertise de l'organisme de fatrimoon ;  
? pesooprr cuahcn des muldoes de fimootran tles que définis par le ceahir des charges, y crmpois les mdelous dtis « oienontlps » et ce, quel que siot le nbrmoe d'apprenants. Cet eageemngt ne cnveioternt pas à ce que l'organisme psuise développer un pratienart aevc un aurtc 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 rucsssoers haieunms et/ou teuechqnis sinseautffs à lures bnos déroulements, et geollnabmet répondre à

tuote siliicolatton de pdoutiocrn ou de pacoaipriitn à ttoue cmosimsion de tvaaril peatermntt l'amélioration citonnue du référentiel de coeiiircftatn du CQP ;  
 ? fnuoir les stjeus et corrigés d'examens en nombre sansiufft et aux daets fixées par la CPNE-FP ;  
 ? girnatar la bnone réalisation des cncrotieors des ceoips d'épreuves écrites par les équipes pédagogiques du ctenre de formation, dnas le recspet des délais et fermos exigées par la CPNE-FP ;  
 ? veliler à ce que l'entreprise/établissement/rayon acculeanilt le june en alternance, ait puor activité l'optique ltenetriue de détail ;  
 ? reespeter le panlnnig de fiortaomn inséré dnas le desoisr de dnedame d'habilitation et reims anlneumelnet et ieuindqr cqhuae seesrtme les maitcidooifns iotarmnpets réalisées.

Toute moaftiodciin consnduiat à être hros du camhp défini par le caiher des cghears puaoirrt remtetre en cusae l'habilitation de l'organisme ;  
 ? fournir, au début de la formation, et à caquhe 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 lieux des établissements ;  
 ? les nmos des tuteurs, les fnoonits occupées dnas l'entreprise ;  
 ? meenr aelmlnneuet une enquête de stascifoiatn 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 ftooiarmn ;  
 ? mneer une enquête de sviui des truailtes de la ciirfcietaton après un an d'obtention.  
 ? accepter, en cruos de fotaomn :  
 ? de répondre à ttoue dmaende d'informations émanant de la CPNE-FP ;  
 ? de roivceer toute vistie de suivi ordonnée par la CPNE-FP ;  
 ? de pairecpitr à toute réunion de cooiirdnotan 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 pitatpiiacron des équipes pédagogiques à la ciroceotr 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 mtrtee à dioipstsoin les enanigntes nécessaires puor ctonitreur les jyurs d'examen ;  
 ? aresdser en fin de cycle, les dnuoemcts nécessaires à la délibération du jruy fianl mentionnés à l'article 8 asnii qu'un balin du cylice 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 ;  
 ? rotrpeer la décision de manière à oitnber des compléments d'informations ;  
 ? ineivtr l'organisme de fomitraon à présenter son desosir ;  
 ? ou resefur l'habilitation.

En cas de rfues d'habilitation, l'organisme de foitarmon puet présenter une nvolvele dnmdaee après puor l'année suivante.

#### Article 6 - Notification de la décision *En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017*

La CPNE-FP nfioe 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 ctonnvoien liant l'organisme de foimartn et la CPNE-FP (cf. annexe III).

L'organisme de fotaoimrn dspisoe d'un délai de 1 an à ceompnr de la nfiaiocottn 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 miioodafticn 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 ciahier des charges, porrua aobtiur au rrtiaet de l'habilitation.

En curos d'année, la CPNE-FP prruoa décider d'organiser des réunions aevc les rnpssbleaos des crntees de frtoamion habilités et/ou ses frtmerauos ;

En cours de formation, la CPNE-FP purroa madntaer un gorpue parritiae puor efcctfeuer la vitise de tuot oimangsre de firatoomn habilité. Ce groupe aeresrda un cotmpe rndeu de vsiite à la CPNE-FP.

Ce tpye de délégation piriarate pourra irnniveetr auprès des salariés en ftioamorn et auprès de lrues 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 siiuevs par muodle ;  
 ? une fihce 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 anrtnppeas n'ayant siuvi que cenritas melodus dnas le carde de la faomtrion cntouine et ne présentant pas le CQP, et les résultats de l'enquête de sttiiaaosfcn puor cuqhae mluode ;  
 ? la liste des aeparntps préparant le CQP en puleisurs années ;  
 ? les lvirtes de suivi (fiche de synthèse des résultats, fellieus d'évaluation tmlrlresitie par le tuteur ; feihcs cybeoas remplies) ;  
 ? les résultats des contrôles cuoitnns de peoitoinn le staaigrie dnas cachun des muloeds par ropapt à la mnenyoe 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 fmoiaotr 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 prtiaes puor settaur sur le litige.

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

Toute hatialbiiothn est vlbalae 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 mnftodiciioas apportées au dseosir précédemment déposé ;  
 ? le pnlannig prévisionnel de fiarotmon ;  
 ? la litse des iavernnentts (équipes pédagogiques) et luer CV ;  
 ? les résultats des enquêtes de saosfiatctin menée auprès des antrnppeas ;  
 ? le résultat du sviui d'intégration dnas l'emploi des apaennptrs après oitebnotn du CQP ;  
 ? une nveoulle lterre d'engagement ;  
 ? un bialn des ftrmoonas précédentes (nombre d'apprenants par année, tuax de réussite, mesrues cteerciovr 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 saeminffusmt d'exemplaires puor

qu'un oiarngil siot notifié, conformément aux dnstoisoiips de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à chuaqe oaignatsion représentative à l'issue du délai de siraugtne fixé du 30 sbmtrepee 2016 à l'expiration de la période d'opposition de 15 juors qui curot à cspotmer de la dtae la puls tvdraie de réception des lterres recommandées aevc aivs de réception nfintaiot cet accord, il srea déposé, par la patire la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une vorsein sur soupprt papier signée des ptreias et une vreiosn sur suopprt électronique, auprès des srecives crtaneux du ministère chargé du travail.

Les peatris sanigatreis snot coeenunvs de dndeamer l'extension du présent avenant, dès cnosansacine du numéro de récépissé de dépôt.

Cet aaennvt ernneta 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 fnoruir en vue de l'habilitation.
  - II. ? Lrtete d'habilitation.
  - III. ? Ctovnoenin lanit l'organisme de fiaomrotn habilité et la CPNE-FP.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Cet avnnaet anlune et rcpelame l'avenant du 4 décembre 2008 rialetf 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 onarge équivalent		
Production du n° d'agrément		
Règlement intérieur et statuts		
Constitution de l'équipe pédagogique par module, cuirss 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 pefroeolinsnss en lein aevc l'organisme puor la msie en pcalle du CQP		
Coordonnées du rpssbaolnee de fatmoioirn iecrunltuoter dédié de la CPNE-FP		
Planning prévisionnel détaillé		

Actions envisagées puor la liaosin aevc les entreprises		
Lettre d'engagement		

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2017

Annexe II  
Lettre d'habilitation

Madame, Monsieur,

La cmsiiomosn praraitie nnalioate de l'emploi et de la foitmoran polfseoiesrlnne de la brnchae de l'optique-lunetterie de détail, par une décision en dtae du ?.., htibaile vtore ornsmiage 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.

Veillez 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 lertteiuene de détail

Entre la csmiomsoin ptrriaiae nonltaiae de l'emploi et de la ftarimoon pnenrseflosiole de l'optique leeitnrue 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 dipeesnr la faimrootn au CQP?

L'organisme de fiotomarn s'engage à foirunr à la CPNE-FP :  
? au démarrage de chqaue ccyle de fmartioon :  
? la litse de siretgaais icrstins dnas la fiotoamn (noms, prénoms, aedsress pastelos et aedsrses électroniques) aevc les établissements dnas lqueesls ils exercent, anisi que les nmos et ftoncinos des terutus ;  
? le plnnaig de frotioamn ;  
? les feichs d'inscription replemis par les sagaetiirs ;  
? à la fin de caquhe clcyce de foaiormtn :  
? une fchie récapitulative de la ltsie des sateigiars tranemnit le ccyle et une fhice récapitulative des herues de frimotaon réellement siueivs ;  
? les lietvrs de siuvmi des saigetaris anayt sivui la frmooiatn (globale ou en faiotmron citnuone (par module) en dsunginitat cuex présentant l'examen et ce ne shtioaaunt pas le présenter ;  
? les aivs portés par l'organisme en vue de l'obtention du CQP ;  
? un bialn détaillé du clcyce de frtomaoin ;  
? présentation des résultats du contrôle coitnnu de ccuhan des seiragtais ;  
? les fechis cabyeos ripemels par cauqhe étudiant ;  
? draunt la ssiseon d'examen :  
? ppreosr l'accueil des examnes du CQP au sien de l'organisme de ftiooarmn et mertte à diosiitopsn les loacux et matériels nécessaires à luer bon déroulement ;  
? gantirar le repscet des délais modalités de crotecoirn des épreuves écrites par les équipes pédagogiques ;  
? mtrete à diisisotpon les équipes pédagogiques en nmobre sifsfunat dunrat le nborme de jours d'examen tel que déterminé par la CPNE-FP :  
? La CPNE-FP précisera au ctrnee de fartoioamn le nbrome et la

gicafiaulton des psoferreus sollicités par organisme, caghe à l'organisme de cnooeqvr le ou les peerosusrs et de giatnrr luer présence, luer rémunération et le défraiement ;  
? après la seosiss d'examen :  
? foirnur les résultats de l'enquête de saistcoitfan ;

L'organisme s'engage à rtppeesr le plnniang de faitroomn inséré dnas le dsiseor de danemde d'habilitation et reims annuellement, et à indiquer, cquhae semestre, les micnaioftidos 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 doniitossps 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 crndapnosreot à 110 % du saailre de référence.  
Un cpaatil supplémentaire cdnrosaopnret à 50 % du salaire de référence srea versé par pnrnosee à chrgae dépendante, GIR 1 et GIR 2, et par enfant handicapé triaiutle d'une carte d'invalidité et ficaleemsnt à la charge du salarié. »

Article 2 - Modification de l'article 5.2 « Rente éducation »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 5.2 « Rente 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 cuaghe enanft à carghe et calculées en ptcnorugee du saralie de référence. Le mnontat aunnel de ces aallctonois est fixé à pitrar du 1er jianevr 2018 comme siut :  
? 12 % puor les eftnans à chrgae 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 rente est doublé puor les ornihelps des duex parents. La rente est viagère puor les enfntas déclarés invldieas aavnt l'âge de 26 ans.  
Les modalités de vnmreseet 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 triaavlt 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 stanvuie :  
« Le motannt des ptontisreas est égal à 75 % du sliraae de référence après déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. »  
Les aeurts dpoitosiins 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 ttuoee dmeadne d'informations émanant de la CPNE, de rioeevtr tutoe visite de suvii ordonnée par la CPNE, de piirceaptr à ttoue réunion de cooioarntidn 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 dniotiisspos du 2e alinéa de l'article 5.4 « Invalidité » snot désormais libellées cmmoe siut :  
« L'organisme asuuser verse 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 saiarle de référence suos déduction de la pieosnn 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 diitoiosnsp de l'article 7.3. « Tafirs » snot remplacées par les dspotonisiis sinutvaes :

« Ailrcte 7.3  
Tarifs

La cstotoiian du régime de prévoyance est fixée en pegcoranute du silaare brut.  
Le tuax de coiottiasn crutceanol est égal à 0,56 % (répartie à hteaur 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 %

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 aoiaptcplin 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 coiisatotn srea examiné annuellement.  
Le fnnaneiecmr 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 ciioottsant 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 diiosstonsips spécifiques tleels que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tirvaal à l'attention des ersneeritps de minos de 50 salariés dès lros que le présent anenavt vsie à miofdeir le régime ctleolcf otarlgbioie de prévoyance dnot doeivnt bénéficier tuos les salariés non cardes rvleeant de la cetnvoion citlclveoe et ce qlerule 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 avennat prend effet le 1er jinvear 2018.

Les praeits stnaaiigers cnvnoeenit de deandemr au ministère du travail, de l'emploi, de la fmoatroin pseneInflorsoe et du dagluioe social, l'extension du présent avenant, aifn de le rerdne allpabpice à l'ensemble des esinretreps entnart dnas le cahmp d'application de la convoientn cvleciolte naaotlnie « 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 ltetre 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 semetrbppe 2017 rtveiale au roncfreenrmt de la négociation collective, les pnrreteiaas sciuoax ont décidé de créer une cosmimison paaririte 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 terriortie national. L'application se frea dnas les 6 mios sur les trotieerirs de la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le cmahp d'application penonsiofserl ncnenoe les eertrpsneis de la bcrhane de l'optique ltneiuerie 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 srilaaal : la délégation des oiotsaanrngis sayncldies rcoenneus représentatives au nieavu de la bhcrane se cstoutine lenmrivet dnas la lmiite de 3 penresons par oaagiistrnon slrilaaae ;  
? un collège epemuyolr : la délégation polrtnaae cmrpeond un nrbome de sièges égal à cllee du collège « salariés ». Cauqhe oaatoinsgrn poatnlare renucnoe représentative au naeivu 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 porlneaats représentatives. Dnas le cas où le résultat ontheu ne croosprned pas à un nobmre entier, le ou les sièges non attribué(s) le srea (ont) en fuevar de l'organisation pornlatae 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 voie 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 jiun 2011, modifié par atvnaens n° l du 12 srepmetbe 2013, n° 2 du 4 jiun 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 limndeean de la pcuiblatoin ocfliefle des résultats, le diort de siéger à cette commission. La dtsoiiprain d'une ou puusirles oiosanginrats ne remet tifuoetos pas en csaua 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 ciosimmson désigne l'organisation prltnaaoe qui aeusrrsa la tneue du secrétariat de la CPPNI-OL. La désignation s'effectue sloen les dsstpoioins de l'article 4.6 de l'accord du 5 avril 2018.

Le maandt dévolu à l'organisation pnlataoe 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 ndnaeme d'une ou psiuleurs osotniaanrigs merebms de la CPPNI-OL dnas les mêmes cinonitods de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPPNI-OL dvrea arlos procéder à une nlevoule désignation.

À la msie en ?uvre du présent avenant, il devra être procédé à la désignation du secrétariat.

Article 3 - Missions  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

La cimioosmsn ecrexe les msinois svuiaetns :

1. Représenter la branche, naemmtont dnas l'appui aux eersrieptns et vis-à-vis des purovios pcublis ;
2. Négocier les mdtaiconfiois de la civenonotn coclviltee nationale, asini que tuot acrocd de bhrance ;

Dans le cdrae de ctete mission, la brhnace porura décider, par accord, de csnvreoer la primauté des aordccs de brnhace sur les ardccs 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 vlentie 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 quoeitidn ;  
? les jours fériés ;

? les congés payés et autres congés ;  
? le compte épargne-temps.

Ce rapport étudiera plus particulièrement l'impact de ces adresses sur les conditions de travail des salariés et sur la croissance et le développement de la branche, et formulera, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. Rendre 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. Proposer par ailleurs d'attribuer le rôle d'observatoire prioritaire de la négociation collective dans la branche. La CPPNI-OL peut décider, conformément aux dispositions de vote fixées au point 4.6, de déléguer ce rôle à une autre instance.

D'autre part, la CPPNI-OL :

? élabore le questionnaire du rapport de branche annuel qu'elle communique auprès d'un prestataire, choisissant parmi les organismes ayant répondu à un appel d'offres, et répondant aux questions du cahier des charges établi par elle ;

? vient se substituer dans ses missions, prérogatives et ses modalités de fonctionnement à la commission nationale mixte paritaire de la branche.

#### Article 4 - Fonctionnement de la CPPNI-OL En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

##### 4.1. Agence 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 est particulièrement l'agenda annuel de la branche pour les années suivantes.

##### 4.2. Attributions de la commission et secrétariat

L'adresse de correspondance 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 signés pour l'intermédiaire et relatifs à la CPPNI-OL sont adressés au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les entreprises scilicet représentées 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 sur le site Légifrance.

Les demandes d'interprétation et de conciliation doivent être adressées par courrier recommandé avec accusé réception ainsi que par mail, par la partie la plus diligente (employeur, ou salarié, ou organisation syndicale, ou organisation professionnelle). La demande doit être accompagnée de la notice du différend relatif à l'interprétation ou de la notice de la convention ainsi que le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée.

Le secrétariat de la CPPNI-OL a pour mission d'accuser réception des accords et/ ou demandes d'interprétation et de conciliation 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.) sont indemnisées par l'ADPOLD. Les conditions de cette indemnisation 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 6 fois que l'exigent l'actualité de la branche et les besoins

d'interprétation et de conciliation. Elle établit l'ordre du jour des réunions ordinaires et extraordinaires.

##### 4.4. Rôle du secrétariat

Le secrétariat s'occupe de l'envoi de la convocation et de l'ordre du jour par courrier au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Il rédige un relevé de points et de décisions, qui est ensuite envoyé à chaque membre et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

Le secrétariat assure également notamment les tâches suivantes :

? émettre et réception des courriers liés à la gestion de la CNPPI d'après l'adresse mail dédiée au secrétariat ;  
? émettre des relevés de points et de décisions validés ;  
? communiquer avec les éventuels participants ou intervenants.

##### 4.5. Procédure de la saisie d'interprétation et de conciliation

Les présentes dispositions remplacent et remplacent l'article 3 de la convention collective nationale.

Lorsque la saisie 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 circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou d'urgence. Le compte rendu de la séance est communiqué au président et au vice-président. Dans ce cas, le délai s'élève à 2 mois maximum.

##### Commission d'interprétation

La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher 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 professionnelles représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

La saisie est faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra exposer le différend relatif à l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CNPPI sur la demande d'interprétation, ils doivent être communiqués en même temps que la saisie.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL. Les textes définis dans l'article 2 au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions 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 avenant 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).

##### Commission de conciliation

La commission de conciliation peut être saisie pour tenter de régler en amiable les litiges légitimes nés entre un ou des salariés et un employeur, toute tentative de conciliation préalable ayant échoué. La commission peut être saisie par :

? un ou des salariés ou un employeur, ou une ou pueliruss ontioirnsaags syndicales, tnat du côté poatranl que salarié.

La sasinie est faite par lterte recommandée aevc accusé de réception ou en lterte suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra eseoxpr le lgitie osnpopt le ou les demandeurs.

La cotavocinon ainsi que l'ensemble des pièces smsuioes à la CPPNI-OL dvienot être communiqués par mial à tuos les mbermes de la CPPNI-OL tles que définis dnas l'article 2 au monis 15 jrous avant la teune de la réunion.

Si un aoccrd intervient, sleon les dssotnoiipis de vtoe fixées au point 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mebrmes de la CPPNI-OL dnas les 15 jrous qui sevinut la teune de la séance.

Il est etnisue communiqué à l'ensemble des mmreebs de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les merebms de la cooismmsin le souhaitent, l'avis rdneu pruroa firae l'objet d'un aenavnt à la cntienovon collective.

Si les prteais ne se meetntt pas d'accord sur tuot ou pitare du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les ptions sur lusleeq le différend prisstee est dressé et est signé des mmbeers présents de la coissommin dnas les 15 jours qui suinevt la tenue de la séance. Il est enstieue communiqué à l'ensemble des mrebeems de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

#### 4.6. Modalités de vote

Les décisions snot piesrs dnas le rcipseet du paritarisme. Le nrmobe de viox puor chuqae organisation, ptralnoae ou salariale, srea déterminé de la façon suivante, sloen le nbmroe d'organisations présentes :

Nombre d'organisations sdnlayeics de salariés multiplié par le normbe d'organisations pllfneosroesiens d'employeurs, divisé par le nrmobe d'organisations du collège concerné.

L'ensemble des onitgnoiraass sayldceins de salariés représentées le juor de la réunion a troujuos un nombre de viox égal à ceuli de l'ensemble des oaoinraignsts presefinolnsoels d'employeurs représentées.

La décision est réputée adoptée si la majorité des viox s'est exprimée fvonmealrbeat en séance.

#### Article 5 - Moyens attribués au fonctionnement de la CPPNI-OL *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Les dstoiiponss de l'article 4 de la ctonoevnnin colvieclte de l'optique leutnertie de détail snot inchangées, excepté la psire en crghae des frias de déplacement, de rreituaostan et d'hébergement qui psae à 3 représentants par oiairannotsrgs slendiyacs et patronales? (le rsete du pargharpae est inchangé).

Par ailleurs, et suvinat la nécessité des sjuets de négociations, caqhue délégation sdanylcie proura être accompagnée, à ses frais, d'un expert de son cohix [secrétaire fédéral, juriste, spécialiste anayt des compétences tanrsservaels (santé, épargne salariale?)].

Pour chuqae réunion confirmée de la CPPNI-OL, il est ceonvnu enrte les piaarneters saicuox qu'une réunion iyilcaertdnzne

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

*En vigueur en date du 1 déc. 2018*

Paris, le 14 nmobvere 2018.

Le reasebnslmment des oitceinps de France, 10, rue Audubon, 75012 Paris, à la doitciern des rteainls du travail, dépôt des accdros collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Pairs Ceedx 15.

préparatoire srea pisre en crghae solen les barèmes établis. L'organisation paatrnloe en cahgre du secrétariat tiendra, dnas la murese du possible, à la dpspsiooiitn des ontogiasairns salariés une sllae puor la tneue de cttee réunion.

Le rebneomusremt se frea suos 10 jours, d'après la déclaration ftaie sur le decunmt de psire en chagre spécifique de la bachrne et à réception des jcfauftuitiiss et de la fleilue de présence signée par les snaprttcaais auprès de l'ADPOLD.

La CPPNI-OL établit chuaqe année un beugdt prévisionnel sur l'ensemble des mnssiios qui lui snot dévolues et le tsaemrnt à l'ADPOLD puor intégration dnas le beudgt prévisionnel de l'association.

Dispositions spécifiques cennacornt la psrie en cgarhe silaralae des négociateurs issus d'entreprise de mnios de 50 salariés :

Aux teerms des dnssitpioois iusses de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sretmbpee 2017, les etrnseieps de minos de 50 salariés pvneuet bénéficier de la prise en charge de la rémunération et des csttaiooins et cboinurtions afférentes de lreus salariés pparcantitit aux négociations de branche, par le fdons priatirae de fnannimceet des onoraistnigas syalnedcis et patronales.

#### Article 6 - Dispositions finales *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Dans la msuere où cette CPPNI-OL assume la miisson de cmsoisomin de clocioinitan et d'interprétation, cet acrcod alunne et rmaelcpe l'article 3 de la ceontonvin cielolcvte de l'optique leutnietre de détail. L'article 3 est, de fait, abrogé.

#### Article 7 - Durée et entrée en vigueur *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

Le présent accord, cnoclu puor une durée indéterminée, ernte en vuiuger à copemtr de sa signature.

Il puorra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des pieatrs snrgeatiias conformément aux doiipoisntss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) *Aciltre étendu suos réserve du rcipseet des dootnsiipis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 27 mras 2019 - art. 1)

#### Article 8 - Dépôt et notification *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

À l'issue de la procédure de signature, le txete du présent acorcd srea notifié à l'ensemble des oirstnnagias représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux atriels L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent aroccd srea déposé en antaut d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cisneol des prud'hommes de Paris et aux scrveies ceartunx du msinrite chargé du travail.

#### Article 9 - Extension *En vigueur étendu en date du 5 avr. 2018*

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

Madame, Monsieur,

Le rasemnselmbet des oitpnceis de Facnre (ROF) a adhéré à l'accord de banrche prtonat création d'une coissmoimn priataire pmnnreteae de négociation et d'interprétation dnas la brhncae de l'optique lieretunte de détail.

Vous trvoueerz ci-joint les criorreus d'adhésion que nuos vuos toamntstnres puor dépôt, accompagnés de l'accord. Nuos vuos les aredssnos également par souprpt électronique sur le stie : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Nous les tnaretnmotss en parallèle au cesnoil de 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 forme de contrat. Pour rappel, au sein de la branche optique-lunetterie, 9 salariés sur 10 sont en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, les parties constatent que le recours aux contrats courts praiptce également d'un développement de l'emploi et répond à des besoins de renforcement au sein de la branche.

Ainsi, tout particulièrement, au sein de la branche de l'optique ? le rythme de détail il est régulièrement fait recours au CDD dans le cadre de dispositifs de formation en alternance. Par ailleurs, le recours au CDD est régulièrement utilisé pour procéder à des remplacements 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 priver 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 délai de carence entre deux contrats à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de faciliter le recours aux CDD avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité définir la durée de carence entre deux contrats à durée déterminée 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, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de priver durablement un salarié 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, limitativement énumérés par la loi.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

À défaut, le salarié est fondé à demander la résiliation de son contrat à 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 institue un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

? un tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;  
? la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

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 constituer un frein à l'emploi et une source inutile de complexité dans un certain nombre de cas.

C'est la raison pour laquelle elles conviennent que le délai de carence n'est pas applicable :  
? lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois ;  
? en cas de succès d'un contrat de travail à durée déterminée par un contrat à durée déterminée avec ce même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;  
? entre deux contrats à durée déterminée conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés temporairement absents, sur un même type de 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 porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail 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 s'appliquent à tous les établissements définies par la convention collective nationale du 2 juin 1986, indépendamment du nombre de salariés dans leurs 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 dispositions spécifiques pour les entreprises 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 conclusif conclu sous la forme d'un avenant.

L'article L. 2261-7 du code du travail définit les obligations des employeurs ainsi que les obligations des employeurs habilités à engager la procédure de révision du présent accord.

La validité d'un avenant 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 respect 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 vise 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 professionnelle concerne les entreprises de la branche de l'optique livrable de détail tel que défini à l'article 1er de la convention collective nationale.

#### Article 2 - Modifications

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

L'article 3 « Missions » point 6 de l'accord du 5 avril 2018 est modifié comme suit :

« Rendre 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 revêtu de son champ de compétences, dans les conditions évoquées dans les articles 4.2 et 4.5 ».

L'article 4.2 « Arrêté de conciliation et secrétariat » est modifié comme suit :

« Les accords d'entreprises sont soumis pour information et validés à la CPPNI-OL sont adressés au siège de l'association pour le développement du partenariat dans l'optique livrable de détail (ADPOL) : ADPOL ? CNPPI ? OL, 185, rue de Bercy, 75579 Paris Cedex 12, ou à l'adresse mail suivante : adpol.association@yahoo.fr.

Les demandes d'interprétation et de conciliation doivent être adressées par courrier recommandé avec accusé réception ainsi que par mail, par la partie la plus diligente (employeur, ou salarié, ou organisation syndicale, ou organisation professionnelle). La demande devra être accompagnée de la notice de procédure relative à l'interprétation et de donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est

3 mois, et du respect des dispositions légales et réglementaires.

#### Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2020

Les parties s'engagent à donner effet au présent accord à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant sont applicables 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 avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

demandée.

Le secrétariat de l'ADPOL a pour mission d'accuser réception des accords et/ou demandes d'interprétation et de conciliation auprès des services émetteurs, 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.) sont indemnisées par l'ADPOL et sont confiées à l'organisation partenaire présidente ou vice-présidente. Les conditions de cette indemnité sont fixées par décision de la CPPNI-OL.

L'article 4.5 « Procédure de la saisie d'interprétation et de conciliation » est modifié comme suit :

« Les présentes dispositions s'appliquent et remplacent l'article 3 de la convention collective nationale.

Lorsque la saisie de la CPPNI-OL porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans les 60 jours qui suivent la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou de force majeure 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 acte de la présente convention collective, et notamment par :

? une juridiction, ou une administration, ou un employeur, ou un salarié, ou une ou plusieurs organisations professionnelles représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

La saisie est faite par lettre recommandée avec accusé réception ou en lettre suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle devra préciser le différend porteur sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes concernés sur lesquels l'interprétation est demandée. Si des éléments sont de nature à éclairer la CPPNI sur la demande d'interprétation, ils doivent être communiqués en même temps que la saisie.

La convention ainsi que l'ensemble des pièces sismes à la CPPNI-OL doivent être communiqués par mail à tous les membres de la CPPNI-OL. Les textes définis dans l'article 2 au point 15 jurent avant la tenue de la réunion.

Si un accord intervient, selon les dispositions 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 avenant à la convention collective.

Si les paiehrs ne se mnteeht pas d'accord sur tuot ou prtiae du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pitnos sur luqlsees le différend psteirse est dressé et est signé des mrebehrs présents de la cmosisiomn dnas les 15 jrous qui siuvnet la tuene de la séance. Il est eisunte communiqué à l'ensemble des mberems de la CPPNI-OL aisni qu'au(x) demandeur(s).

#### Commission de conciliation

La csoimosmin de ccalnoitioin puet être saise puor tenter de régler en amblaie cuceiatnolir les lgieits nés enrte un ou des salariés et un employeur, ttuoe tiaetvtne de ctoinlociian intrene anayt échoué. La coimmssoin puet être siaise par :  
? un ou des salariés ou un employeur, ou une ou peislurus oinrngtiaaoss syndicales, tnat du côté pnaoatrl que salarié.

La siasine est ftaie par lltrete recommandée aevc accusé de réception ou en ltrte suivie. Elle est adressée au secrétariat de la CPPNI. Elle drvea eeopxsr le ltgiie opnpaost le ou les demandeurs.

La covtconaoin ainsi que l'ensemble des pièces sesmouis à la CPPNI-OL devnoit être communiqués par mial à tuos les mebehrs de la CPPNI-OL tles que définis dnas l'article 2 au mnios 15 juors aanvt la tenue de la réunion.

Si un accrd intervient, soeln les dionptssios de vtote fixées au pnoit 4.6., un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des mbrmees de la CPPNI-OL dnas les 15 jurois qui svieunt la tenue de la séance.

Il est estniue communiqué à l'ensemble des mrmees de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s). Si les mebehrs de la ciosoismin le souhaitent, l'avis rendu puorra faire l'objet d'un annaevt à la cntonvioen collective.

Si les paetirs ne se mnetett pas d'accord sur tuot ou pitare du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les pinots sur lqlueses le différend psitsree est dressé et est signé des mbehrs présents de la cmosisiomn dnas les 15 jurois qui siuivent la tenue de la séance. Il est etunise communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI-OL ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Les disioptinsos du présent avanent étant acaleppblis 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 CTCF ; FS CDFT ; FCS UNSA,

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Un tuax d'appel mnaroit le tuax cnourtatecl de la caioosttin instauré en 2018 et 2019 est rdienctout jusqu'au 31 décembre 2021.

En conséquence, les dioisiosnpts de l'article 7.3 « Tafsirs » snot remplacées par les dpiinsotsois setunavis :

« Airtlce 7.3  
Tarifs

La ciotaotisin du régime de prévoyance est fixée en prauongtcee du salirae brut.

Le tuax de coiisttaon ccnuaetotrl est égal à 0,56 % (répartie à hueutar de 0,336 % puor l'employeur et à huteaur de 0,224 % puor le salarié).

ernniserpes de moins de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de dnsiitspioos spécifiques à luer endroit.

Article 3 - Durée et entrée en vigueur  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

Le présent accord, cnoclu puor une durée indéterminée, entre en vgueur à cmtoepr de sa signature.

Il puorra être révisé ou dénoncé conformément aux dniipsotsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 4 - Dépôt et notification  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

À l'issue de la procédure de signature, le txtée du présent aroccd srea notifié à l'ensemble des ooasanrintigs représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux aelctris L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du cdoe du travail, le tetxe du présent aroccd srea déposé en aauntt d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du cinoesl des prud'hommes de Paris et aux siceevrs ceartutnx du mritsine chargé du travail.

Article 5 - Extension  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

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

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2019

Les difficultés d'interprétation de l'accord du 5 avril 2018 ptnarot création de la cmomoissin priiarate pnamrtneee de négociation et d'interprétation de l'optique-lunetterie (CPPNI-OL) ont cindout les periat à ccunrloe le présent avenant. Celui-ci a puor ojbet de mofdiier cntearies de ses dispositions, prévues ci-après.

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
<b>Total</b>	<b>0,56 %</b>

À copetmr du 1er jineavr 2020, le tuax de 0,56 % srea appelé à huuteaur de 0,46 % en apilotiapcn des tuax d'appel, dnot 0,07 % au trite de la ganratie rnete éducation et ce jusqu'au 31 décembre 2021.

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

Le finmenneact du dsioptiisf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sciaole (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rlitaave à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cosiotiatn du régime de prévoyance. »

Dispositions spécifiques aux erntrieseps de monis de 50 salariés :

Au reragd de la suotiitan ccruellnonrite au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas leiu de différencier les meeurss prévues par le présent aroccd solen que l'entreprise eoplime puls ou mnios de 50 salariés.

Article 2 - Date d'effet.□Dépôt.□Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent anavnet pernd efeft le 1er jyneair 2020.

Les petrais siintgaeras cvnieeonnt de dendmaer au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rnedre

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 metrte en palce une piqtoulie dlature de non-discrimination en matière d'insertion, de menitian dnas l'emploi, de rémunération, de pmtriooon et de fiarootmn des pneoensrs en sitiauatn de handicap, et puor que les esitrenreps rvanleet de son cahmp d'activité soinet des leieux de bacinnievllee à l'égard des prnsnoees en saittoutn de handicap.

La satiuotn de hancadip puet résulter de problèmes de santé diupes la naacnsise mias aussi de problèmes de santé canortus : tuot caautoroeblr puet être concerné à un moenmt de sa vie professionnelle.

Cet acorcd a puor otiebcjf d'inciter les eprietsners du sectuer à mtetre en ?uvre une pltiuiogq vtsoriaotnle en fuvear de l'insertion et du mateiinn dnas l'emploi des tvalrlruaes 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 perqaitus erenvs les prosneens en saoittun de hndaicp et firae en store que les salariés de la bncahre ptoent un arute reargd sur le handicap.

Enfin, le présent acorcd vneit en complément de la loi n° 2018-771 puor la liberté de chisior son aniver pnfoineresosl et de la loi n° 2019-485 vsanit à fsveraioir la rcnsocniesanae des behocrs aidants.

a) Cmahp d'application de l'accord

Cet acrcod a voaicton à s'appliquer à l'ensemble des eirnstpeps de la brchnae outqpe lunetterie, ravelent du cahmp d'application de la cotvnoien coectlvlvie nlionaate de l'optique-lunetterie de détail.

Dispositions spécifiques aux erpereistns de mions de 50 salariés :

En drhoes des dnspioiioists de l'article 4, la bahrnce considère qu'il n'y a pas leiu de diugsnteir dnas l'application du présent aocrcd les eenpisrtrs de mions de 50 salariés des atreus erpsineets de la branche. Toetus les eenerpsrits snot concernées par le présent acrcod qlulee 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 : « Csouttine un handicap, au snes de la présente loi, toute latiiitomn d'activité ou reoctriistn de pcciattpoain 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 sbseptmre 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 pnonerse 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 dnol les possibilités d'obtenir ou de cvnseorer un empoli snot effetfenimecvt ruenoecns par la loi cmome étant réduites par situe de l'altération d'une ou de priluuess foionocns physiques, sensorielles, meatelns ou pyihcequss ».

Les prenretaais sicaux dtmesnugiit 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 cmsioimon des drtois et de l'autonomie des peosnrens handicapées (CDAPH) ;  
? les vmieicts d'accidents du tavairl ou de miadeals psirfeesnlnoos ;  
? les teuitlrias d'une ponsein d'invalidité d'un régime de sécurité scailoe ;  
? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 (ex. L. 394) du cdoe des poneinss mtaliieris d'invalidité et des vemitcs de grueru ;  
? les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-3 (ex. L. 395) et à l'article L. 241-4 (ex. L. 396) du cdoe des pnoienss mriilaites d'invalidité et des vctmieis de gruree ;  
? les terulaitis d'une ailctaoaln 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 srvicee ;  
? les taeiurilts d'une catre mobilité ionilucsn prnoatt la mnteoin invalidité définie à l'article L. 241-3 du cdoe de l'action sicolae et des fillames ;  
? les triuitales de l'allocation aux aedutls handicapés.

c) Phgoiropathe de la bacnrhe en matière d'emploi des pseeornns en sautotiin de handicap

La bhrnace étant eietmesnnlseelt composée de TPE de mnios de 10 personnes, les données liées à l'insertion et au mieaintn 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 geul que siot luer effectif, dnoeivt déclarer l'effectif tatol des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui tnavarlliet puor elles, ce qui peemrttra à la bacnhre d'avoir une réelle cacosinnnsae de la sittiaoun des poensners en suotaitin de handicap.

Dans le cdrae des panomraas de la branche, les praiterenas siocuax s'engagent à ddmenear à ses itrncuteleous et prestataires, la psire en compte de la sittouian du handicap, aifn de puiovor onetbir un état de la satuiiton dnas les ernrtsirpees de la bhcnrae et d'évaluer dnas la durée les résultats de ses ancios et à cocsaren un velot de son rporapt de bcahnre à l'emploi des proensnens en saottuin de hdicaanp et à l'effet de la piotliuqe de bcnhare et des acrodcs d'entreprise puor tuot meoyrn que la bhrcane se donnera.

Article - 1. Sensibiliser sur le handicap au sein des entreprises de la branche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les prenatrices suavia considèrent que :  
? cumemnuir sur le hndicaap preemt d'établir un cialmt de ccanniofe ppoicre à l'engagement des démarches de racssnenacoine de la qualité de salarié handicapé ;  
? friae connaître son stuatt de proesne en sattuioin de hdcnaiap dnas l'entreprise ne diot pas être vécu par un salarié cmme un risque mias bein cmome un avantage.

Les piaenaetrss soiaicx de la brnche raenleppl que déclarer son hndcaiap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne diot pas cratindoe de qullee que manière que ce siot un salarié en situatoin de hdaiancp à déclarer son handicap.

### 1.1.?Négociation et setaniisiilbson sur le hndicaap dnas l'entreprise

La bhacnre rodecnamme aux eeesnrripits de sseisienlibr régulièrement l'ensemble du peronnesl sur le handicap.

Pour aider les entreprises, la bcahrne de l'optique ltrteenue de détail s'engage dnas le cdrae d'une boîte à oitlus à mtetre à dissioptiin un mdolue de sisinbloisitean en e-Learning sur le hdnaiap en enerstpie assbelice à tous. Elle décide de ptreor à l'ordre du juor de son aedgna soiacl annuel, le vtœ d'un begudt de fnneinmaect spécifique. L'opportunité d'une cmnapage d'information srea elle assui étudiée aennlmeulent au ragred de l'évolution de l'emploi des poernenss en sotiatun de hdaiancp au sien de la profession.

Par ailleurs, la bacnhre rlepalpe que les frais engagés par l'entreprise au titre de la famioortn et de la stesioiinsbian de l'ensemble des salariés dnas le cdrae de l'embauche ou du metiann dnas l'emploi de cbleotaruloars handicapés penvuet fraie prtaie des dépenses prévues par la loi pnvauot être déduites à huateur de 10 % mmxaium de la ciooutitnrbn liée à l'obligation d'emploi des tulvralaies handicapés (OETH).

De plus, les paneaeritrs socaux de la barche rleenpalpt que le seujt de l'emploi des pesnroens en saotitun de hinacdap s'inscrit dnas la négociation annellue 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 cinidtoons de tavrail et de mtianien dnas l'emploi des pternoses en sauitun de handicap.

Pour les epeetsrrins qui ont cloncu un acorcd agréé de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la périodicité des négociations aevc les oonasintrigas est portée à 3 ans. Dès lros qu'il est agréé par l'État, ce tpye d'accord exonère l'entreprise du vnseremt 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 ocfebjits en lein aevc la réponse à l'obligation.

### 1.2.?Diffusion des bnnoes pqueuats aotuur du handicap

La barnhce reconnaît qu'elle puet avior un rôle de filtateuicar dnas la duffoisn des bnones puqraites au sien des eseeiptnrrs de la branche. En cela, elle deamnde la remontée des irtmonnifaos de cas ctcrneos d'initiatives réussies en fuaver de pseenorns en stiitoaun de handicap, et s'engage à en oerasngir luer dfoiufisn au sien de la branche.

La barnche stiohaue que cet acorcd de bhrance et tteous les cotmonncuaims et aioctns qui en découlent sinoet diffusés lnreagemt au sien des etsrpnies de la branche.

### 1.3.?Accessibilité à l'entreprise

Les eneetsrrpis de la bcranche dvnoeit prévoir les dtisooipiisns nécessaires à l'accès aux locaux, aux déplacements puor aller en fotaoirnm par exemple, à l'accessibilité numérique et tuos les dpfiistsios qui fnailitct l'accès aux poetss puor les salariés et les ctadnais aux postes.

## Article - 2. Favoriser la reconnaissance de situation de handicap

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Les prearetnais soaiaicx snot ceiostncns du fiat que les salariés d'une eestirnpe :  
? sinhutoaet tirae luer haincadp puor des rnsoais ieimnts et personnelles, raealnptt la liberté de chucan de drie ou de taire son hdcnaaip ;  
? pevneut hésiter à firae siavor à luer euolpyemr qu'ils snot rocnnues 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 epmloi ;  
? ne perçoivent pas tuojuos cenlraeimt l'intérêt de déclarer luer sautotiin auprès de luer eulomyper ;  
? dvoenit sntmouerr un cretian nrhome d'étapes attivemidasirns puor cesnoitutr un dseisor de rocinanasscene de tariaevlulr handicapé.

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

Afin de fiiltaecr les démarches de riasanoecncsne ou de relenenvoemlut de la qualité de tiralavuelr en sotatiuin de handicap, la bacnrhe crée un dirot à 8 heurs 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 dirot à 8 heurs d'absence rémunérées puor ecfeteufr ttuoe démarche atiatdvrimmise ou honoror tuot rendez-vous en rproapt aevc la rensnacisocnae ou le rvlnmnleeueeot de la qualité de tllaveruiar en saittuin de handicap.

Ce dirot s'entend d'un ffiarot 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 :  
? ineofmr son euoylempr de sa démarche ;  
? rmrttee un jitaifcitust de son absence.

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

Ces 8 heures d'absence snot assimilées à du temps de tvraial eeciffth 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 laisser aux eretsrpnies la possibilité d'une pirse en crghae ou non de ces jruos complémentaires, qu'elle siot complète ou partielle. Suos cienearts conditions, la barnhce rpleaple que des doftisispis peenuvt fnacienr tuot ou paire de ces jrous d'absence complémentaires, et itvnie les erptresnes et les salariés concernés à prednre cotanct 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 pnouurt pas être refusées par l'entreprise, et ne prnuoort 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 brachne rapllpee qu'un ceritan nmrobe de dopfiitsiss etxisnet et cteistunnt des adeis et des diotrs en fvauer des salariés en satioutin de handicap, puor luer mnateiin dnas l'emploi.

### 3.1. ? Aménagement des hroireas

La bchnrae earucnoge les eetrisneps à être iavtennns dnas l'aménagement des hairreos de pnseenorl en satotiuin de handicap. Les aménagements d'horaires doienvt être établis en ctnrotcoeian aevc l'entreprise et le salarié et en ttnaet ctmope des difficultés de chacun.

La bnrhce est fvbraaloe aux sloitnous de télétravail des pesnnreos en saiouttin de hcnaadip qui en fnot la danemde et egnacuroe les eeiirrtens à mrttee tuot en ?uvre (moyens matériels et formation) puor que le télétravail siot rmdianeep opérationnel, suaf en cas d'impossibilité liée au pstoe de travail.

Les peratnreias scuioax de la bncahre rappellent, seoln les atilecrs L. 1222-9 à L. 1222-11 du cdoe du travail, que la msie en ?uvre du télétravail dnas les ernpsitees nécessite un accrod ctolclief ou, à défaut, une chtrae élaborée par l'employeur après aivs du comité sciaol et économique (CSE), s'il existe.

Les salariés en stautiion de hdacinap srnoet ptioiriarres puor l'attribution des poetss de télétravail dpbeionilss dnas l'entreprise suos réserve de répondre aux critères d'éligibilité exigés puor ces psotes par l'entreprise.

Les mnoeys matériels nécessaires au pstoe en télétravail sreont à la chrage de l'entreprise. Les mneoy matériels nécessaires au potse en télétravail s'entendent de cuex ratilefs aux tcehoniogels de l'information et de la cucnitomiamon définis aevc l'employeur.

Afin d'aider les eperirentss dnas ctete démarche, la bcnarhe porrepsoa dnas le carde d'une boîte à oiltus des coenlis et duotmcens puor une msie en ?uvre facilitée.

### 3.3. ? Aménagement du psote de travail. ? Adeis financières et matérielles

La bhnarce rlppaele que des onrmsgeais (médecine du travail, Agfpieh ?) pnveeut anepmgaocr les erpenreitss dnas des démarches de fcemnnaiet et d'aménagement de ptose de salariés en stuitioan de hnicaadp suos réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dnas l'entreprise (car dnas ce cas l'entreprise ne pia pas sa cooiirttnbun liée à l'OETH et omtpsiie ce bdeugt en son sien puor aménager les postes par exemple).

Le salarié en siuitotan de hacniadp a la possibilité de ddnmeear à son elypoemur en rietloan aevc le médecin du travail, l'aménagement de son potse de travail.

Dans le crdae de ctocioanctrin aevc le médecin du tviaral et le salarié en siuatotn de handicap, l'Agefiph puet pricpatier au fnimecennat de matériels spécifiques adaptés au hdaniacp prnaettmet le minatein dnas le poste, après étude du ptose de tavairl sous-réserve qu'il n'y ait pas d'accord agréé dnas l'entreprise.

La bnhrae rlppaele que les dépenses engagées puor les aménagements de ptsoe qui ne serienat pas piesrs en chrgae dtceerneimt par l'Agefiph peevunt vienr en déduction du vresemnet de la crtbiootnuin liée à l'OETH.

Il est rappelé que les salariés bénéficiaires de la prévoyance non-cadre msie en pcalle par la bhcanre ont la possibilité, par le bias du fdnos sicaol de l'organisme désigné, d'obtenir des aieds conditionnées.

(1) L'article 3.2 est étendu suos réserve du rcespet des diinossiopts de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

## Article - 4. □ Accompagner les salariés en situation de handicap tout au long de leur vie professionnelle

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

La brnchae aifrfme sa volonté de ne farie ancuue dsiicnmtorian en rasion du hnaaicdp au suejt de l'embauche, de la rémunération, de l'évolution et de la poootrmin au sien d'une eprteirne d'un salarié en siauttion de handicap. Acun métier, aucun service, aucun pstoe n'est a priori réservé ou itdnerit aux peonesrs en stoituian de handicap.

La bcrhnae rleplape que les pnersoens en soitaitun de hcidanap dovient puioovr bénéficier d'actions de fotimroan au même ttrie que les salariés de l'entreprise.

### Adaptation des aocnis de formation

La brachne shatuoie que lros d'actions de fartooimn engagées, celles-ci pieusnt être adaptées au handicap, tnat dnas le rmtye que dnas les méthodes ou les outils, nmeatomnt puor tuteos les ftooinmrs dispensées en interne.

En cas de faoimtorn externe, l'entreprise dvrea se mterte en rpoaprt aevc l'organisme de fotmroain puor aepciintr les éventuelles itaadopatnins et vior aevc lui les possiblies aménagements.

La bchnare rncdoemame de prenrdre en cotmpe ce critère dnas le chiox de l'organisme en cas d'appels d'offres, si du persnol en suoittain de hicndaap diot être formé.

### Compte pnsnreol de formation

Le salarié en siuotatin de hicnadap bénéficie d'un mttonat en euors de son CPF (compte poeernsnl de formation), supérieur aux salariés qui ne snot pas rnnoecus en souatitin de hicadanp ; à trite d'exemple puor 1 année pelnie un salarié rcenou talieluvarr handicapé bénéficie puor 2019 d'un crédit de 800 ? (au leiu des 500 prévus).

### 4.2. ? Gestion du pcourars professionnel

La brnhcae considère que la majorité des hcianadps snot cmoeapiltbs aevc une activité professionnelle. Dnas ce cadre, les prsennoes en sttaouiin de hanacidp dovneit poviour accéder aux pnooirmtos et mobilités au sien des epinetsrs au même ttrie que les autres, snas que ce hdnaacip siot considéré cmmeoe un bgoalce ou un feirn à son épanouissement professionnel.

Les salariés en sauttion de hacidanp bénéficient des mêmes dorits que les atures salariés à puoiovr évoluer dnas l'entreprise.

En cas de difficultés dnas le meiatnin de luer poste, les erprsenites snot encouragées à apitencir les situations, frveaios les mobilités sur d'autres peotss et privilégier au mmiauxm les rcirsonoeevns au sien même de l'entreprise.

### Bilan de compétence

La bhancre ecnuoarge les ivtieaintis liées à la msie en ?uvre d'un bilan de compétence puor ttuoe pnnseroe en saioittun de hianacp qui sertiaiuohat évoluer dnas son potse ou dnas tuot ature poste.

Elle rpaleple également que ce ditipissof puet être engagé puor totue pnoresne en sotituain de hdcinaap qui connaîtrait des difficultés dnas le mteiainn de son poste, aifn que pussie être anticipée une éventuelle impossibilité à myeon ou lnog trmee à l'occuper, et une pbosilse rocvesirneon professionnelle.

### Conseil en évolution professionnelle

Des cselions en évolution pesinnleloorfse pvuenet être sollicités par les salariés en stoutiian de hcanidap siot au sien de l'OPCO de la branche, siot au sien d'organismes de pnelmaect spécialisés qui pnveuet être conseillés par l'Agefiph.

### Entretien professionnel

La brchane sahutoie que l'entretien pnnsfisoeerol d'un salarié handicapé siot l'occasion d'aborder, si nécessaire, toutes les qesniuots liées à l'évolution de son handicap, dnas une pspitrcvee d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de mlediaas idltenianavs choqnireus et aggravantes.

### Référent professionnel

Le législateur isompe aux etepsienrrs de puls de 250 salariés de nmomer un référent handicap. La bnkrahe aiabsse cette oligaotbin aux eipnsreets de puls de 200 salariés et rmdcnameoe aux eniseeprtrs de puls de 50 salariés la msie en palce d'un

réfèrent hdnciap dès lros qu'elles eminelept puls de 5 salariés en suiotiatn de hdinaacp dnas luer effectif.

Le réfèrent haancidp a puor mssioin au sien des eeiptesnrs d'orienter, d'informer et d'accompagner les poensnres en stitioaun de handicap. La bcnrhae considère que ces réfèrents denovit poiouvr bénéficier d'une foatroimn adaptée à luer mission, dès le démarrage de luer mission, puor en farsoevir le succès.

Les pneieaatrrs scaoux snhaitouet que la CNPE FP mttee en ?uvre un pogrmmae de foomraitn « Réfèrent hidnaacp en erpsirente » en crboaiotollan aevc son OPCO, otuvree à tuos les salariés et les eetrirpnss quelle que siot luer taille.

Pour les enepiretrss dnnot l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui s'engageraient vinnrttoeelomat à neommr un réfèrent handicap, la bcahnre prrdena en cahgre le fmennnieact cempolt de la faooitmrn réfèrent sur la bsae du prraogmme défini ci-dessus et du tiarf qu'elle arua préalablement valide.

## Article - 5. Favoriser l'accueil et l'insertion de personnes en situation de handicap

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Les peirtaranes scaoux sathineuot que soinet développés et multipliés tuos moyens pemtrtenat aux salariés en soutiatn de hidcnaap de s'insérer au sien de la branche, ou d'acquérir de l'expérience professionnelle.

### 5.1. Favoriser le reecrmtnt de poennesrs roeunnecs handicapées

La bcnahre eraugocne les erstrpeenis à eaubmechr des pesoenrns en stotiuan de handicap, en CDI ou en CDD, y cprimos dnas le crdae de l'alternance.

La barnhce relaplpe que le cnraott d'apprentissage puor des psneornes en satotuiin de hdincaap ne corptmoe pas de limite d'âge et que ce coanrtt puet durer jusqu'à 4 ans.

Mode de dsfioiun des orfefs d'emploi

Toutes les orffes d'emploi de la bchanre dveonit poviur être aeclessibcs par les peenrsnos en sitatioun de handicap. La bchanre eagracone les etnpresris à dufsifer lures orffes aux réseaux et oirmasengs en lein aevc l'insertion des pronnsees en stuaotiin de haicndap tlele que Cap emploi?

Traitement des ctduednaias de personnes

Tout cdiaandt en siuatton de hincdaap qui plsutoe sur un poste orevut dnas l'une des epeiitrsres de la brachne diot bénéficier, cmome tuos les candidats, d'un eeiretnn 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 bcanrhe 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 pnenorscs rcenoenuns handicapées

Entretien systématique pnanedt la période d'essai

Un eettrnien srea effectué systématiquement ertne le meaagmr et le salarié en soattuuiin de handicap, pdannet la période d'essai.

Cet etneeritn devra intégrer une dcissosuuiin aotuur des éventuelles difficultés rencontrées et des soliunots préconisées.

La bnacrhce dnas le carde d'une boîte à otulis « hancdaip » mtrtet à ditiooipssn des eseperntris un document/formulaire utilisable.

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

satoiiutn de handicap

Les eenrttrpiess peevnut aussi aieuilccr des sgaariets en suioattin de handicap, et des pnrensoes msie en soittuan en miielu professionnel, ou des ponerenss handicapées en intérim.

Par ailleurs, des dfioisisspts de préparation opérationnelle à l'emploi covlelitce (POEC) issus d'un paeirntarat etrne Pôle elpomni 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 pnnoesres handicapées puet s'acquitter prlmaetneielt de son ogliioabtn en déduisant les dépenses dcetries établies aevc des ernpesites adaptées, établissements ou serivce d'aide au tvaairl par le taiarvl ou tullraaveris indépendants.

## Article - 6. Accompagner les salariés aidant des personnes handicapées

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021*

Les pirenatras soaciux cnniecosts de l'impact de la suiatton d'aidant sur l'activité prflnselinoeose des salariés concernés, shonuieatt mrette en pcalle 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 tirte 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 prnrensee handicapée ou fiansat l'objet d'une ptree d'autonomie d'une particulière gravité. Ce congé est accelbsise dnas les cooinintds définies par la législation (lien fmialial ou étroit aevc la pnsoerne aidée, résidence en Fnarce de la prnonese aidée) et puor une durée limitée.

En dheros des dsinitspois puls fbeavaorls indiquées ci-dessous, les dionsosipits légales s'appliquent, nenmomatt cllees rliaeevts à l'information de l'employeur.

La durée du congé ne puet excéder, reeleeuvmnlnot 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 tmeps petiral si le salarié 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 bhcrnae enruoacge les eienspretrs à aménager les hrireas de tiraval et à frioavesr le télétravail si luer eoipmli le permet.

### 6.2. Doit à 8 heuers d'absence rémunérées par an

Les paeitnrars soaciux de la bhrnace créent un dirot par année cvilie de 8 hereus d'absence rémunérées.

Ce dirot est ourvet uqnmuieent aux salariés répondant à la définition légale du salarié aniadt qui n'auraient pas fiat la dadenme du congé pchore aaidnt (cf. 6.1.), et suos réserve de rilemr cierntaes cnotdionis :

? le salarié diot jefustir d'une ancienneté milmnaiie dnas l'entreprise de 6 mois ;

? le porhce diot être une prnrensee répondant aux cas 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° de l'article L. 3142-16 du cdoe du taravil ;

? les herues dnoveit 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 sautiotin de hadancip du

phorce aidé.

Dans le cadre de l'utilisation de ce droit, le salarié devra :  
? infirmer son employeur de sa démarche ;  
? remettre les justificatifs de son absence : certificat médical, constaté par un médecin administratif, constaté par un juge judiciaire, constaté par un médecin d'hébergement ? pour la personne aidée.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimum pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces 8 heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération.

Ces 8 heures d'absence sont pures en deux fois maximum.

Les heures non prises ne sont pas rattachées 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 pour faire un suivi de l'accord en établissant un bilan des actions réalisées et qu'il est dispensées par la branche :  
? actions de formation continues internes et externes à la branche ;  
? montant des dépenses engagées par la branche.

Dès 2020, elle établira le calendrier des personnes en situation de handicap au sein de la branche lui permettant de fixer des engagements concrets.

Dans le cadre du rapport de branche nécessaire aux négociations annuelles de branche, les partenaires sociaux veillent à ce que le rapport comporte un volet sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

De plus, les partenaires sociaux étudieront tous les 2 ans un diagnostic des accords d'entreprises réalisés depuis la base de données que les entreprises doivent alimenter et compléter 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 contribution 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 employant au moins un salarié. »

Article 2  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Au 3e alinéa de l'article 3, les mots « 31 juillet » sont remplacés par « 31 décembre ».

Au 5e alinéa, les mots « dans le délai indiqué sur le formulaire annuel d'appel à contribution » sont remplacés par les mots « dans le délai imparti ».

Légifrance.

En analysant notamment les données relatives afin de dresser un bilan du paysage existant.

Article - 8. Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Les autres stagiaires concernés de l'avenant au misant du travail l'extension du présent accord. Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du 1er jour du mois suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article - 9. Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article - 10. Révision. Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Toute demande de révision ou de dénonciation du présent accord doit être signifiée selon 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 avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil 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 mots « 31 juillet » sont remplacés par les mots « 31 décembre » et les mots « 1er janvier » sont remplacés par les mots « 1er mai ».

Article 4  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires selon les règles en vigueur.

(1) Atilrce étendu suos réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.  
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 5  
En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Compte tenu du fait que le présent avenant a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, quel que soit leur effectif, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant 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 avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-

greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services de la direction du travail.

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

**Avenant n° 6 du 8 septembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres C'est-à-dire non affiliés à l'Agirc en application des articles 4 et 4 bis de la CCN des cadres du 14 mars 1947**

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

Article 1er - Modification de l'article 7.3 « Tarifs »  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Un taux d'appel minimum le taux actuellement de la cotisation instauré en 2018 est ramené jusqu'au 31 décembre 2022.

En conséquence, les dispositions de l'article 7.3. « Trifas » est rédigé comme suit :

« Article 7.3  
Tarifs

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage brut.

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

Capital décès	0,09 %
Rente éducation	0,08 %
Incapacité temporaire	0,17 %
Invalidité	0,17 %
Reprise du passif	0,05 %
Total	0,56 %

À compter du 1er janvier 2018 et pour les années 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022 ce taux de 0,56 % sera appelé à hauteur de 0,46 % en application des taux d'appel, dont 0,07 % au titre de la cotisation éducation.

Au vu de la présentation des comptes 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. »

**Avenant du 24 novembre 2022 relatif aux fonds de financement du paritarisme, aux heures de délégation et aux limites de remboursement des**

Au regard de la situation économique de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise. Il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

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

Un article 9.4.4 « Maintien des garanties en cas de suppression du contrat de travail » ainsi rédigé est ajouté :

« Les garanties sont maintenues, sous réserve du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est supprimé pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- ? soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- ? soit d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ? soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ? soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
- ? d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
- ? ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur.

La cotisation de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être mensuellement payée toute la période de cotisation du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est supprimé doit au contraire la cotisation de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Le montant des cotisations c'est-à-dire les cotisations énumérées ci-dessus ne sont pas remplies. »

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

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2022.

Les parties s'entendent sur le fait que l'avenant, au ministère du travail, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises en tant que de droit d'application de la convention collective nationale « Outils ? L'entreprise de détail ».

**Article - Préambule**

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'accord du 14 juin 2011, modifié par avenants n° 1 du 12 septembre 2013, n° 2 du 4 juin 2015, n° 3 du 31 mars 2016, n° 4 du 7 décembre 2017 et n° 5 du 12 décembre 2019.

**frais liés au paritarisme**



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 fiortoamn professionnelle, classifications, épargne salariale, etc.) ;  
? le manontt 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 peetrrtme à l'ADPOLD de veres les ptars du veolt 2, à chuaqe oarsoigatinn syldcinae de salariés et à chaque oginstiaroan sdnlcaiyé d'employeurs au puls trad le 1er mai de l'année suivante.

En fin d'exercice, les dépenses ecfinvtfteemet 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 ogtarnoisans siedlayncs d'employeurs au ttrie du vloet 2 ne srea effectué qu'après transmission, par l'organisation deicatsinrte des fonds, des juiffaiisttcs 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 semoms 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 rsnasconceinae de représentativité dnas la brcnahe de l'optique-lunetterie de détail d'une ooagtraainsn saynlidce d'employeurs et/ ou de salariés entraîne de pieln dorit la suniepsosn du bénéfice de la répartition des fodns tllee que définie ci-avant de façon différente svaiunt le voelt concerné :

a) Puor le vloet 1, la sipnsueson prned efeft le lmaieednn de la dtae de la pictualobn au Juornol ofiicefl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal ctnaoantst la ptere de représentativité.

L'acquisition de riccnonssaeane de représentativité dnas la bncarhe de l'optique-lunetterie de détail par une osrgiaantoin sidyalcne d'employeurs ou une oaotansigrin scaidylné de salariés lui dnnoe dirot au bénéfice de ce vleot au ledneiman de la dtae de la pilobutcain au Junaorl oecffiil de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cntaostant l'acquisition de ricnsoscaaeane 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 ptbiuacioln au Juornal ocfeiihl de l'arrêté ministériel ou à la dtae d'opposabilité de tuot atce légal catntsaont la prtee de représentativité.

Les smomes justifiées jusqu'à la pisre d'effet de la sesnupsion par l'organisation concernée snot pirses en cotpme dnas la limite du bguedt fixé.

L'acquisition de rscenaacnnsie de représentativité dnas la bnahrce de l'optique-lunetterie de détail par une ogarionitasn scnailyde d'employeurs ou une oginsiatroan syaindcle de salariés

Avenant n 7 du 24 novembre 2022 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

lui donne driot au bénéfice de la répartition des fodns à cmotepr de la période budgétaire snuviatée et au puls trad au pmeerir juor de l'année ciilve qui siut la dtae de la piciltbuoan au Januorl officeil de l'arrêté ministériel ou la dtae d'opposabilité de tuot atce légal cosnaattnt l'acquisition de rnccaaainnossee 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 etiprsrnees 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 pemeirr juor du mios cviiil sianvut la signature.

Le présent aocrd est établi en sunimfefsat d'exemplaires puor qu'un onrgaiil siot notifié, conformément aux dnisssoipits de l'article L. 2231-5 du cdoe du tiarval à cquhae ognraiisoatn représentative à l'issue du délai de signature.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui crout à ctpemor de la dtae la puls tdvarie de réception ntiainoft cet accord, l'accord srea déposé, par la parite la puls diligente, en duex exemplaires, dnot une viorsen sur ppaer signée des prieats et une voeisrn sur supoprt électronique, auprès des srevcies crnuteaux du ministère du travail, en vue de son extension.

Les peirats stagneraiis snot coenvvnes de daeemndr l'extension du présent anevant simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Après avoir tiré les entgnnmiseees de plueruiss années de gistoen de ce fdons de fnancmneiet du paritarisme, les pnaeeairts sucoiax de la bnrhcae de l'optique-lunetterie de détail saiehnoutt mdiieofr l'affectation du mnaontt de la ctriounboitn qui puet vaeirr d'une année sur l'autre en ftnooicn de la msase saliraae 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 ruemnboomeerst des frais des mandats liés au dglaioe scaiol de branche.

Pour cela, l'article 4 de la CCN et l'accord du 8 décembre 2004 rileatf à la création d'un fndos de fmeiecnannt du pariaastmre 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 caeoncrttlul 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 cmme siut :

« Artlcie 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 salarié).

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 cteomps 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 jiun 2013 ratievr à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la cttsiioaon 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. Elcls snot sieervs puor cquhae efnant à cgrahe et calculées en pgcoactnure 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 eatnfns à cghare de mnois de 12 ans, aevc une ntee 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 vaaioidtln CFENPP et à la création d'un CQP « Opti-vision » est modifié cmme siut :

Au pmereir alinéa, les mtos « CQP ? Opticien, atecur de la filière de santé viullsee ? dit ? Opti-vision ? » snot remplacés par les mtos « CQP ? Oeiptcin spécialisé ? ».

L'article 2 est modifié comme siut :

Au tirt 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 crhgae âgés de 12 à 18 ans, aevc une rtnee mnilaime fixée à 2 500 ? ;  
? 16 % puor les eantnfs à cgarhe âgés de 19 à 29 ans, aevc une retne mmalniie fixée à 3 000 ?, suos réserve de psiuotruie d'étude ou d'inscription en qualité de dnmdueear d'emploi.

Cette musere s'applique à pratir du 1er jenavir 2023 aux retens en cuors de service.

Le mnnoatt de la rtnee est doublé puor les oeiphlnrs des duex parents. La rtnee est viagère puor les eantfns déclarés idvaieils 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 stoituain crntucineollree au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les mreeuss prévues par le présent acrocd selon que l'entreprise empoile puls ou mnois de 50 salariés.

Article 4 - Date d'effet. □Dépôt. □Extension  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aevannt pnred efeft 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 eiesptnrers enanrtt dnas le chmap d'application de la cniovteonn civcetlolo 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 jiun 2011, modifié par antneavs n° 1 du 12 seebprtme 2013, n° 2 du 4 jiun 2015, n° 3 du 31 mras 2016, n° 4 du 7 décembre 2017, n° 5 du 12 décembre 2019 et n° 6 du 8 steerpmbre 2022.

spécialisé ? ».

Au peiemrr alinéa, les mtos « CQP ? Opticien, acetur de la filière de santé vulslliee ? dit ? Opti-vision ? » snot remplacés par les mtos « CQP ? Oipetcin spécialisé ? ».

Au quatrième alinéa, les mtos « Opticien, aetcur de la filière de santé visuelle. Opti-vision » snot remplacés par les mtos « Octpiien spécialisé ».

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 aanvnnet 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 bénéficier à l'ensemble des eernirsepts de la bcrnhae ouqtype lunetterie, qeul que siot luer effectif, il n'y a pas leiu de prévoir des sliontutpais spécifiques puor les eetpesrnrns 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 caqhue oiotsnigaarn représentative à l'issue du délai de siurgtane fixé du 1er jvinaer au 15 jnaveir 2023 inclus.

Il frea l'objet des formalités de dépôts et de publicité sloen les ctionniods légales en vigueur.

Avenant rectificatif n 7 du 11 juillet 2023 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNOF ; ROF,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; FS CFTD,

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 mioarnt le tuax catotnercul de la cotioaitsn 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 :

« Airtcle 7.3  
Tarifs

La cattioisin du régime de prévoyance est fixée en pogcaenrtue du srialae brut.

Le tuax de ciioatotsn ccaoturentl est égal à 0,56 % (répartie à hueautr de 0,336 % puor l'employeur et à hueautr 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 %

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 ditisiospf 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 ravtiele 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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2022

Les ptaerraiens souicax de la brnhcae outqpie lunetterie, sur ptsooipiron de la CPNE-FP, ont décidé que le diplôme de branche, le CQP « Opti-vision » daeivt cheagnr de dénomination et pdrnere l'appellation CQP « Otipecin spécialisé ».

« En cas de décès du salarié, une rntee éducation est versée à ses enfants, à crgahe au mnomet du décès. Les rtenes éducation snot sievres puor cqhuae eannft à cgrahc au momnet du décès du salarié 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 mlimiane fixée à 2 500 ? ;  
? 14 % puor les enfnats à cgarhe âgés de 12 à 18 ans(1), aevc une rtene mnamiile fixée à 2 500 ? ;  
? 16 % puor les eatnfs à cahrgc âgés de 19 à 30 ans(1), aevc une rnete mliianme fixée à 3 000 ?.

Cette mserue s'applique à piratr du 1er jvnier 2023 aux rteenes en cuors de sriceve et à venir.

Le motnnat de la rtene est doublé puor les olihpenrs des duex parents.

La rtene est viagère puor les ennatfs déclarés invalides, au moment du décès. Cet état d'invalidité diot être rceonnu avant la ltiime de vmnsereet de la rnete éducation prévue par l'accord.

(1) Du 18e au 26e anniversaire, en cas de piuoturse d'études ou événements assimilés, d'inscription à Pôle eompli en tnat que denmaduer d'emploi et non-indemnisé par le régime d'assurance chômage, ou jusqu'au 30e arninsriavee en cas de ctnroat d'apprentissage. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Au ragred de la soatutiin clrrnnieoteclue au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, il n'y a pas leiu de différencier les meuses 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 srtnieiagas cnvineonent de dndaemer au ministère du travail, l'extension du présent avenant, aifn de le rnedre allbpipace à l'ensemble des erteersnips etarnt dnas le cmhap d'application de la coitnnvoen celltcovie naltoiane « Optique-lunetterie de détail ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avaennt a puor ojebt de mdieofir le régime de prévoyance mis en pcalle 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 stbepmere 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 CFTD,

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 cas échéant de qualification 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 économique 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 solen 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 « Coopération » est complété par les alinéas suivants :

« La commission désigne l'organisation pluri-partite 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 multipartite 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 correspondance 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 Intertex prévoit notamment la possibilité de prévoir la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que la durée des engagements au-delà de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation. Il s'agit d'élargir cette possibilité aux contrats de professionnalisation se déroulant au sein de l'entreprise ou de l'organisme de formation agréé par le préfet de la région.

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

Son adresse e-mail est : cppniol@gmail.com.

Les adresses d'entreprises s'adressent pour information et visite à la CPPNI-OL s'adressent au secrétariat aux coordonnées ci-dessus mentionnées.

Les parties signataires conviennent par ailleurs qu'en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, les adresses d'entreprise sont rendues publiques et versées dans une base de données nationale consultable 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 premier alinéa de l'article 4.2 après « ADPOLD » les mots « et sont confiées à l'organisation multipartite 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 premier alinéa de l'article 4.4 « Rôle du secrétariat », les mots « un compte-rendu des séances sont la tâche revenant à l'organisation multipartite 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 décisions 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 e-mail dédiée au secrétariat ;  
? envoi des relevés de décisions et de décisions validés ;  
? coordination avec les éventuels partenaires ou intervenants, ».

Article 4 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des ressortissants de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les ressortissants de moins de cinquante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord 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 commission désigne l'organisation patronale qui assurera la tenue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mandat dévolu à l'organisation patronale 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 représentatives de la CPNE-FP dans les mêmes conditions de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP 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 - 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 dernier alinéa de l'article 1er, l'alinéa suivant est ajouté :

« Le secrétariat de la commission assure notamment les tâches suivantes :  
? envoi et réception des mails liés à la gestion de la CPNE-FP  
? l'adresse mail dédiée au secrétariat ;  
? envoi des convocations aux réunions ;  
? rédaction et envoi des relevés de décisions et de décisions ;  
? collaboration avec les instances extérieures, dont l'OPCO et les centres de formation ;  
? traitement des demandes de reclassement,

Avenant n 8 du 14 mars 2024 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la

L'accord relatif à la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation de la branche de l'optique-lunetterie de détail (CPPNI-OL) confie le secrétariat de la CPPNI-OL à l'organisation qui en assure la présidence.

Les parties considèrent qu'il est nécessaire de désigner les fonctions de secrétariat de chefs de président de façon à ce que le secrétariat ne change pas lors de l'élection d'un nouveau président.

Cette disposition est destinée à assurer une stabilité au secrétariat de la CPPNI-OL, laquelle est elle-même indispensable au bon fonctionnement de la branche.

Dans ce cadre, les parties conviennent de :

procéder à l'habilitation) ? ;  
? collaborer avec le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le cadre du CQP ? Océptin spécialisé ?, le secrétariat de la CPNE-FP a également en charge :  
? l'organisation des examens ;  
? l'impression des diplômes ;  
? la circulation avec le SMLIO pour l'organisation de la cérémonie de remise des diplômes ;  
? communication à la presse des résultats du CQP ? Océptin spécialisé ?.

Ces tâches pourront être évolutives. »

Article 3 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision  
En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des ressortissants de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les ressortissants de moins de cinquante salariés.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 mars 2024

L'accord du 1er décembre 1998 modifié par avenants et relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) dans la branche de l'optique-lunetterie de détail confie le secrétariat de la CPNE-FP à l'organisation qui en assure la présidence ou la vice-présidence.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de désigner les fonctions de secrétariat de chefs de président ou de vice-président de façon à ce que le secrétariat ne change pas lors de l'élection d'un nouveau président/vice-président.

Cette disposition a pour finalité de garantir une stabilité au secrétariat de la CPNE-FP, laquelle est elle-même indispensable au bon fonctionnement de la branche.

Dans ce cadre, les parties conviennent de :

prévoyance obligatoire des salariés non-cadres

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

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La ctoaitiosn du régime de prévoyance est fixée en prutcgeonae du srliaae brut.

Le tuax de ctaotsiion ccoreanuttl est égal à 0,56 % (répartie à hauuter de 0,336 % puor l'employeur et à huueatr de 0,224 % puor le salarié).

	Jusqu'à fin 2023	Taux cteoacnutrl 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 tuax de csttoioain srea examiné annuellement.

Le feanmciennt du dtioissipf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sclioae (art. 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rateilve à la sécurisation de l'emploi) est intégré à la caioittson 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 ntoainal itsnfoinrpneesorl du 17 nbremvoo 2017 itnuanistt le régime AGIRC-ARRCO de rtaitere complémentaire étendu par arrêté du 24 arivl 2018 et de l'accord ntaonial iesrenefosnioptnrl du 17 neorbvme 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 dsntiioisips sutvenais :

« 9.2. ? Reoirsivoatlan des prestations

Les ponaistrets périodiques en corus de jsunaocise (rentes éducation, indemnités journalières, pinoness d'invalidité) sorent revalorisées cqaue année sur la bsae de l'indice mentionné dnas la cnoovtinen 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. ? Mteiian 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 sndnpuseu puor la période au trtie de laeullqe ils bénéficient :  
? siot d'un maintien, toatl ou partiel, de salriae ;  
? siot d'indemnités journalières de la sécurité saoclie ;  
? siot d'indemnités journalières complémentaires financées au moins puor piarte par l'employeur, qu'elles soeint versées dmieenterct par l'employeur ou puor son ctopme par l'intermédiaire d'un treis ;  
? siot de paertosints de la sécurité saccoile (et le cas échéant complémentaires en vretu du régime de prévoyance) en cas d'arrêt de tvaairl puor maladie, accident, invalidité ou incapacité pmtneerane polrleoneessinf de salarié ;  
? siot d'un reevnu de relepmnmaect versé par l'employeur en raosin ;  
? ? d'une siotuiatn d'activité pitlaerle ou activité pltiaelre de lgnuoe durée et dnot l'activité de tneeamtlt snudpesue ou

dnot les hroraires de taivral snot réduits ;  
? ? aisini que tuote période de congé rémunéré par l'employeur.

La curbttitionon de l'employeur, calculée sleon les règles alilepacpbs à la catégorie de posenrent dnot relève le salarié, diot être mnaneutie pedannt tuote la période de sposiunesn du coartnt de traival indemnisée.

Le salarié dnot le crtnoat de tvaial est sespdunu diot autqctier la prat srialalae de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La coaitostn due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Il est précisé que l'assiette des ctotsnoiiias et des pasitnoetrs à reetnir dnas ce cas est cllee définie au présent régime de prévoyance, lqaullée intègre le manntot de l'indemnisation versée dnas le crade de la snipussoen du cnoratt de taaivrl (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une ianoiesntdimn complémentaire ou ceniotllennnove versée par l'employeur).

Par ecooitxpn aux doiiioispsnts ci-dessus, en cas de sspouesnin du caonrt de tavaral du salarié onvaurt dirot à la peioprtectn d'un rvneeu 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 moeyne des 12 dnrereis mios d'activité (assiette reconstituée) précédant la dtae de ssieonsupn du caonrt de travail.

Toutefois, puor le salarié dnot le cnaortt de tavarial est en vigueur, en arrêt de tviaral puor maladie, accident, ou invalidité/incapacité pnaeernmte peroilesflnsone et indemnisé dnas ce carde au trtie du régime de prévoyance, le maientin des gtrainaes iriventnet snas cponrrrettiiae des cniotatsois à cepmtor du pmieer juor d'indemnisation à titre complémentaire. L'exonération de ctanooitiss cesse dès le peeimrr juor de rirpsee du tviaral ou dès la csesoiatn ou senusspon des prentitosas complémentaires. Lrosuqe le salarié perçoit un sailrae réduit pdennat la période d'indemnisation complémentaire, les cnsooatiits partaolens et saliarlaes finançant le présent régime resennt deus sur la bsae du salaire réduit.

Le mieiatnn des gatreinas est assuré :  
? tnat que le cnoartt de triaavl du salarié n'est pas rmopu ;  
? en cas de rrtupue du carotnt 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 panetmnrree professionnelle, snot serives snas itrtourenpin dpueis la dtae de rruupe du cratnot de travail.

Le mntaiien des gearatns cesse lsquroe les codnntiois énumérées ci-dessus ne snot puls remplies, et snas préjudice de l'application des artues cas de cstseoian 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 salariés de la branche optique lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les salariés de moins de cinquante 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 CFTD,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1er du décret n° 1417 du 11 novembre 1985 relatif aux conventions collectives de branche de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Article 2 - Objet du présent accord  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

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

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

Article 3 - Mise en œuvre de l'accord d'intéressement  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Soit par décision unilatérale, comme le prévoit le présent accord pour les entreprises de moins de 50 salariés s'agissant d'un dispositif « clé en main ».

Soit par accord collectif dans toutes les entreprises : À partir de 50 salariés, un accord collectif d'entreprise est nécessaire, il peut redonner les outils retenus dans l'accord de branche.

Article 4 - Bénéficiaires  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de l'entreprise quel que soit le type de contrat de travail, ayant au minimum 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Aucune période de probation du contrat de travail, ou du mandat social, pour quelque motif que ce soit ne peut être déduite pour le calcul de l'ancienneté immédiate requise 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 précèdent. Les périodes de simple suspension 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 retenue ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours d'exercice.

Les salariés 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 stage est prise en compte pour

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 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 avenants 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 relatif au 11 juillet 2023.

L'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition crée une exception aux règles en matière d'effectifs par des étudiants et ne s'applique ni aux salariés de la formation professionnelle continue, ni aux salariés des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation 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 sens du droit du travail, ainsi que le conjoint ou partenaire lié par un PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé). Ces modalités d'application pourront être précisées par chaque entreprise.

Article 5 - Périodicité de calcul de l'intéressement  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les signataires de l'accord ont privilégié la simplicité en prévoyant une périodicité de calcul annuelle 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 servant de base de sa prise d'effet.

Article 6 - Formule de calcul de l'enveloppe d'intéressement  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

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

L'intéressement est un régime collectif qui a pour objet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Par nature aléatoire, il est volontaire et peut être nul. Ses spécificités et les modalités des choix opérés par les partenaires sociaux sont détaillées ci-après.

Soucieux de négocier un accord transabspone 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 reconnaître l'existence de seuils de déclenchement si le chiffre d'affaires de la période est en progression par rapport à la période précédente.

? Seuils retenus :

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 slaaraile période
De 3 % à < 4 %	1 % de la mssae slilraaae période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la msase siarlaale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la masse slaliraae période
À partir de 7 %	3 % de la masse salariae période

On ennted par CA HT de l'établissement le CA HT hros rétrocession.

La masse saialrlae est le cumul des rémunérations beruts des salariés de l'établissement (hors cstatioois patronales) versées sur la période. Elle csnrpood à la bsae de ctioisonas de sécurité sociale. Les rémunérations cesdpronnoert aux sarilaes et piemrs (hors intéressement et participation) des salariés au cuors de la période.

Article 7 - Clause de sauvegarde  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

En tuot état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne porrua pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Par ailleurs, en cas de ftueermre de l'établissement au pliubc de puls d'un mios sur une année (pandémies, sinistres, travaux?), le CA HT de l'année sera, aanvt cacull du tuax de croissance, pondéré par le raito : nrobme tatol de jrous d'ouverture année précédente sur nbrmoe tatol de juros d'ouverture année en cours.

Selon l'article L. 3314-8 du cdoe du travail, le mtonnat gbaoll des priems d'intéressement distribuées aux bénéficiaires ne diot pas dépasser aulenennemt 20 % du ttaol des sraeails btrus versés aux salariés cmopris dnas le champ de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération aenllune ou le neevu prsfnoeinose des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du taraivil imposé à l'impôt sur le renevu au trtie de l'année précédente versés aux poennesrs concernées.

Article 8 - Modalités de répartition de l'enveloppe d'intéressement  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les peearrainns sociaux, considérant que la caltorooliabn de cuqahe salarié est nécessaire à la réussite de l'entreprise, egcoaneurnt les etpsenreirs de la bacnrhe de l'optique-lunetterie de détail à privilégier un accès équitable à l'intéressement à l'ensemble de lrues salariés.

Par conséquent, la brhcnae a rneteu les ootnpis de répartition siuvnates :  
? 100 % perlonolotinrpe à la durée de présence sur la période ; ou  
? 100 % pnnoerotoiprllle à la rémunération bturpe perçue sur la période ; ou  
? 50 % poonlorlrpniete à la durée de présence sur la période et 50 % pnlorloenprioie à la rémunération brute perçue sur la période.

? Détermination des périodes de présence :

Il s'agit des périodes de tvarial eecftfif (ce qui puet prettrmee une prsie en cmopte différenciée enrte tmeps pirtael et tmeps complet) cnraepnomt les périodes légalement assimilées de plein driot à du taviral efcitfef rémunérées cmome telles, siot :  
? les asbneces puor congés payés (au trtie des congés légaux) ;  
? les congés puor événements fmilauiax prévus légalement ou cnlnotleeennoemvnit ;  
? les abneescs puor meildaas pnlonlefroeiess ou acdecntis du travail, à l'exception des acdcients de tejjart ;  
? les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;  
? les heures de délégation ;  
? les congés de foomrtain économique, saciole et slayindce ;  
? les périodes d'activité ptilaelre et d'activité plaiierlde de luonge durée ;  
? le congé de deiul puor un eannft de mnios de 25 ans ;  
? les périodes de msie en qainutnarae au snes du 2° du I de

l'article L. 3131-1 du cdoe du traavil ;  
? toeuts ascebnnes considérées comme du tmeps de traiaavl efefitcf et rémunérées dnas la loi et dnas la CCN de l'optique-lunetterie de détail applicable.

? Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il fuat erdetnne le mannott du sailare burt de la période, premis saealirlas incluses, hros primes d'intéressement et de participation, hros indemnités de départ, hros prime de précarité, en repesct des dnstioipsois légales en vuuguer et rétabli des aceenbss puor llugeeesls des règles de menitian snot prévues par la législation : les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption, les aenesbcs consécutives à un acdecnit du tavairl ou à une maidlae professionnelle, les congés de dieul puor un enfant de minos de 25 ans, les périodes de msie en qiantnarae ansii que ceells résultantes d'une mesure de chômage ptiarel dneonnrot leiu à ritttcueoinson du siarale total cdoenorsnpart à ces périodes puor cllacuer le mnoatnt de l'intéressement rennaevt aux salariés concernés au trtie de la période de calcul.

Pour les pnnsreeos mentionnées à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, lorsqu'elle est ptlneprioonorle aux salaires, la répartition pnred en ctmope la rémunération anluente ou le renevu pineforsnosel imposé à l'impôt sur le renevu au trtie de l'année précédente, dnas la ltimie d'un pnofald égal au sariale le puls élevé versé dnas l'entreprise.

Article 9 - Plafonnement individuel des droits  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Le mnotnat des drtois suclpsibtees d'être attribués à un même bénéficiaire ne peut, au tirt de'un même exercice, excéder une smome égale aux toris qautrs du pofanld aneul de la sécurité silcoae de l'exercice au trite duuquel l'intéressement est attribué. En cas d'exercice non calendaire, le pfnloed de la sécurité sliaoce pirs en coptme est la somme des padnolfs mseenuls de la sécurité saicole de l'exercice concerné.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas aplccmoi une année entière dnas la même entreprise, le pfnalod est calculé au ptorara de la durée de présence.

Article 10 - Affectation des droits  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les modalités d'affectation des drtois spécifiques au régime d'intéressement fgniuret au sien de l'accord tpye annexé au présent accord.

Le bénéficiaire de la pmire iillduinvdee d'intéressement puet opetr puor :  
? un règlement peiratl ou taotl de sa pmrie iediliuldvne ; les somems reçues snot ipbsleamos au ttrre de l'impôt sur le reevnu des psenenros peusqiyhs ;  
? un veermnest prtaiel ou total sur le paln d'épargne epstierre ou sur un paln d'épargne ritertae mis en palce dnas l'entreprise.

Article 11 - Supplément d'intéressement  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Dans le cadre et les lmtieis de l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, l'employeur puet décider de vreser un supplément d'intéressement au trtie du derendir ecceixre clos, si l'accord d'intéressement a donné leiu à un versement.

La décision unilatérale iainuttnst ce supplément pruraiot être complétée par un aroccd spécifique sur la répartition de ce supplément puor le cas où sa répartition différerait de l'accord d'intéressement originel.

Article 12 - Information des salariés  
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024

Les modalités d'information des salariés et de sivui de l'application de l'accord au sien de l'entreprise fuignret au sien de l'accord tpye annexé au présent accord.

Afin de permettre aux salariés de poursuivre coisirs d'épargner et aux esetrnpes de deposer d'une siluon de branche, les pnertrias souciax s'engagent à négocier la msie en plcae d'un ou des ctpemos d'épargne coctellis de branche.

Article 14 - Dispositions de suivi  
*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Les pirates s'entendent avec les pirates qui font une application de cet accord d'intérêt par décision unilatérale ou par accord d'entreprise de sorte que une copie de la décision ou de l'accord au secrétariat de la commission pirate est présentée en négociation et d'interprétation (CPPI) de la branche professionnelle à l'adresse suivante : [cpniol@gmail.com](mailto:cpniol@gmail.com).

Un bialn des décisions unilatérales et des accodr d'entreprise coclnus sur la bsae du présent accrd de brnhcae srea effectuée une fies par an en CPPNI. Ccei prttrmee aux pnitraeras soacux de srvue la msie en ?uvre de cet accrd dnas la brnhcae et de femurlo d'éventuelles pnpoitirsoos d'adaptation du présent accord.

Une coossimmin de sivui se réunira dnas le mios précédant les 2 ans du présent accord. A cette occasion, le secrétariat de la CPNPI firruona un balin chiffré de l'application de l'accord établi sur la bsae des aroddcs et décisions tmniars par les esenrepris en actiipalopn de l'alinéa précédent. Ce bialn idruenqia le nrmobe d'entreprises de mnios de 50 salariés, de 50 à 300 salariés et de puls de 300 salariés anayt mis en place un accrod d'intéressement deliups l'entrée en vugier 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 pietars sairnitages du présent acrocd cnnoneinvet que cet acrocd est pcrmanieilept destiné aux espeetrrnis de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taairvl et ce, en apoclaiitpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail.

Dans ce cadre, l'annexe 2 présente un furilramoe de décision unilatérale d'adhésion au régime d'intéressement facultatif, aifn d'en fteicialr la msie en plcae puor les peittes entreprises.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, restent cependant encouragées à négocier avec leurs éventuels représentants du personnel dans le cadre de la mise en place d'un accord.

Article 16 - Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'accord,  
durée, notification, dépôt et révision  
*En vigueur étendu en date du 12 juil. 2024*

Le présent arcod d'intéressement de banhre est institué pour une durée indéterminée. Il perd effet le lendemain de son agrément par les services compétents.

A l'issue de la procédure de signature, le ttxe du présent acrcod srea notifié à l'ensemble des orgsiaotnins représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord social déposé en annexe d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services concernés du ministère chargé du travail.

L'extension du présent accord srea demandée à l'initiative de la pirate la puls diligente, conformément aux dnsiptois de l'article L. 2261-24 du cdoe 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.

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui s'inscrit dans la démarche de responsabilité sociale et environnementale des entreprises (RSE) de la banque en ce qu'il consiste à associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Conformément à la rtmmaondaioecn réaffirmée par la loi n° 2023-1107 du 29 nermbove 2023 sur le ptargae de la vauelr d'instituer et de négocier un dspioiost d'épargne saaaillre au nvaieu de la branche, les perainaetrs scuioax de la brachne se snot réunis en vue de négocier la msie en pacle du diptiiossf d'intéressement.

Le présent accord, issu des négociations oeuvrés 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 qu'elle que soit leur taille, de mettre en place facilement un dispositif d'intéressement par simple adhésion.

Dans cet objectif, les préaetrnrias suicaox ont souhaité pmererte à tetous les epetrierns de la barchne de l'optique-lunetterie de détail n'ayant pas de dstpisoioif d'intéressement et en pculitiraer aux puls petiets d'entre-elles, d'accéder à un tel disopisitp dnas des cdiontnois simplifiées siot par la négociation puor les eniteepsrrs qui ont des représentants du pnsenreol ou par décision unilatérale de l'employeur.

Conformément à la loi, le présent accord prévoit un ditisspof d'accès par décision unilatérale puor les eirrpetsens aanyt un efftceif inférieur à 50 salariés équivalent tepms plein. Ce ditpsisoif d'intéressement « clé en mian » qui se vuet générique et feaciemlnt pensposable, est le fuirt de la négociation et des choix ftias par les penriaearts souiace de la bnhrace puor être très flnaiceemt décliné au sien des pteteis entpeerirss grâce à une adhésion aux modalités très simplifiées. Il prévoit les claseus mlimaiens oogeirmbniatelt cuneotnes dnas un accord d'intéressement puor un diioisstpff silpme et tnarnerpsat et puor lueeqf il sffuit aux etprenisers de chceor les oonipits de culcal de l'intéressement cioshie dnas l'acte de décision unilatérale.

Les parties conviennent également que cet accord puisse servir de base aux négociations ultérieures indépendamment du présent accord et réitérent à cet égard leur attachement à fructifier la négociation d'entreprise par le biais de négociations son propre accord d'intéressement en ajoutant des clauses flexibles en fonction de la situation de calcul et les critères de répartition pour rendre l'accord plus adapté à leurs spécificités et à l'activité de la société. S'ils sont présents dans l'entreprise, la négociation avec les délégués syndicaux ou le CSE sera privilégiée.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, les priorités sont également alignées sur la loi de 2018 relative à la croissance et à l'emploi (LCR 2018-1100) et à la loi de 2019 relative à l'égalité de territoires et au développement rural (LCR 2019-1164). Ces lois prévoient notamment la mise en place d'un dispositif de suivi des salariés en matière de formation continue et de développement des compétences, ainsi que la mise en place d'un dispositif de suivi des salariés en matière de formation continue et de développement des compétences.

Le docteur a déclaré que le patient ne peut pas être admis car il n'a pas de dossier médical et ne peut pas être admis car il n'a pas de dossier médical.

Le versement d'un intéressement 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 régi par :

- ? les dispositions susvisées et par les textes ultérieurs les complétant ou les modifiant ;
- ? les modalités 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 l'entreprise une visibilité sur la communauté d'intérêts existant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le niveau de performance globale et individuelle et d'apporter une réponse adaptée à l'effort collectif par la mise en œuvre de gains réalisés.

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

Le motif de conclusion de la présente convention d'intéressement tient compte de la nécessité, pour l'entreprise, de maintenir la compétitivité d'améliorer sa performance. Pour ce faire, les parties ont retenu comme modalité de calcul de la prime d'intéressement une formule en fonction de la performance du chiffre d'affaires.

Ces modalités de calcul des primes étant les mieux adaptées à l'évolution de la performance globale de l'entreprise.

Les modalités de calcul de l'intéressement ont été choisies pour répondre à deux objectifs :

- ? attribuer aux salariés une prime selon l'évolution du chiffre d'affaires ;
- ? être facilement compréhensibles par tous.

En application de l'article L. 3312-8 du code du travail, les entreprises qui emploient moins de 50 salariés peuvent décider de se soumettre par voie unilatérale au présent accord d'intéressement, « clés en main » avec la condition préalable pour les entreprises d'être à jour de leurs obligations en matière de représentation 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 compris dans la CSG et la CRDS, et, sous réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

En raison de son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les salariés s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties s'engagent à ne pas considérer l'intéressement versé à chaque intéressé comme un avantage acquis.

L'entreprise atteste par ailleurs qu'elle satisfait aux obligations lui incombant 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 prévues ;
- ? les critères et modalités servant à la répartition des parts de l'intéressement ;

- ? la période des vacances ;
- ? les conditions dans lesquelles le comité social et économique et le personnel disposent des moyens d'information et de vérification des modalités d'exécution de l'accord ;
- ? les modalités d'information individuelles et collectives du personnel ;
- ? les procédures prévues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Tout ce qui n'est pas prévu dans le présent accord sera régi par les textes en vigueur relatifs à l'intéressement des salariés. En cas de dispositions légales nouvelles, édictant des obligations de partage, de profit, différentes ou de même nature que celles déterminées au présent accord, ces dernières ne se cumuleront pas avec l'accord et seules les dispositions plus favorables seront retenues, si les dispositions légales nouvelles le permettent.

## 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 de la société.

Le point de départ de cette période d'application est fixé au début de l'exercice comptable au cours duquel l'entreprise adhère au régime de branche relatif à l'intéressement sous réserve que cette adhésion soit effectuée au plus tard le dernier jour du 6e mois dudit exercice. Les dates de prise d'effet 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 entrer en vigueur, 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 salariés 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, sous réserve que les périodes de suspension du contrat de travail, ou du contrat social, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites pour le calcul de l'ancienneté requise minimale 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 précèdent. Les périodes de suspension 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 sont éligibles au bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un salarié à l'issue d'un contrat en escompte de 2 mois, la durée de ce dernier est prise 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 exclusivement les salariés en escompte effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stagiaires des jeunes de moins de 16 ans.

Les salariés d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Il est précisé qu'un accord d'intéressement ne peut être conclu dans une entreprise dont l'effectif serait 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) :

? chef d'entreprise, président, dteerçiur général, gérant ;  
? cniiojnt ou pianaerte du chef d'entreprise lié par un patce ciivl de solidarité anyat le sautt de cjoinont collaborateur/conjoint associé ;  
? diraegint d'entreprise ou mdnraaeits sucoiax 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 saiuobnoidrtñ à l'égard de l'entreprise et reaecnvt à ce tirtre une rémunération distincte.

Dans ce cadre, en cas de cumul d'un cotanrt de taarivl et d'un maadt 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 aoltippaich 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 sbueuitsnt à acun 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 coritbtuionn 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 fraoift social.

L'intéressement est suoims puor les bénéficiaires à l'impôt sur le revenu, suaf en cas d'affectation 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 rarpptot à l'année précédente et en fcootnin des sulies déterminés ci-dessous.

? Sleius rneuts :

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 slilraaae période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la mssae slaairle période
De 5 % à < 7 %	2 % de la msase sailaarle période
À patrir 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 femuttree 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 : nbmroe ttaol de juors 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 % pooprlnlenoltre à la durée de présence sur la période ;
- ? otoipn 2 : 100 % pronotenpilrole à la rémunération brtue perçue sur la période ;
- ? oipotn 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 cpotme différenciée enrte tpems pretail et tepms complet) cnpnreamot les périodes légalement assimilées de pilen dorit à du taavrl ecitffef rémunérées cmome telles, siot :

- ? les asebnecs puor congés payés (au ttirie des congés légauux) ;
- ? les congés puor événements fiauaimlx prévus légalement ou cltnloevenmnnionent ;
- ? les abecnss puor mdeaalis peoslnlfnosrees ou acnetcids du travail, à l'exception des adticnces de tarejt ;
- ? les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- ? les heerus de délégation ;
- ? les congés de faotoirmn économique, siolace et snclayide ;
- ? les périodes d'activité pilalrtee et d'activité prleitlae 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 absncces considérées comme du tmpes de taiarvl eicfcteff 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 taiavrl 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 tiraletus d'un ctaornt de professionnalisation, les périodes passées en dreohs de l'entreprise doivent être comptabilisées dnas luer durée de présence.

? Détermination de la rémunération :

Par rémunérations perçues par le personnel, il fuat enentrde le mantont du sairlae burt de la période, hros indemnités de départ, hros pimre de précarité, en recepst des dpisotiinsos légales en vueuigr et rétabli des aebcnss puor lqleuls 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 tarvail ou à une mdaalie professionnelle, les congés de duiel puor un enafnt de mions de 25 ans, les périodes de msie en qnnuatiarae ansii que celels résultantes d'une meurse de chômage prietal dernnnoot leiu à rstttcouoeiinn du sraaile toatl coorpsnnrdaet à ces périodes puor caleuclr le mtnaont de l'intéressement rnanveet aux salariés concernés au titre de la période de calcul.

Pour les pnrosenes mentionnées à l'article L. 3312-3 du cdoe du travail, lorsqu'elle est ppolntineolorre aux salaires, la répartition pnred en compte la rémunération aeunnlle ou le rneevu presinofonsel imposé à l'impôt sur le rveneu au titre de l'année précédente, dnas la ltmie d'un pnflaad 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 mnoantt des ditros sptliebusecs d'être attribués à un salarié ne peut, puor un exercice, excéder une smome égale à 75 % du palofnd anenul rteneu puor la détermination des caotnisotis 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 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 d'une ou de plusieurs personnes 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 9 - Versement de l'intéressement *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

#### 9.1.?Date de versement

La prime imputable d'intéressement sera versée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord, et en tout état de cause avant le premier jour du cinquième mois qui suit l'arrêt des comptes servant aux calculs.

Au-delà de cette échéance, les sommes non versées produisent un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministère chargé de l'économie. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, seront versés en même temps que le principal. Ces intérêts ne sont pas ajustés à la CSG et la CRDS, sous réserve de l'évolution de la réglementation.

#### 9.2.?Affectation de la prime

Le bénéficiaire de la prime imputable d'intéressement pourra opérer :  
? pour un règlement partiel ou total de sa prime imputable d'intéressement et les sommes reçues seront alors imputables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la catégorie des imputables et salariaux ;  
? pour un versement partiel ou total sur le plan d'épargne entreprise ou un plan d'épargne retraite.

Chaque salarié bénéficiaire aura à faire connaître son choix à l'aide du bulletin d'option qui lui sera envoyé, dans les quinze jours suivants sa réception.

À défaut de réponse dans les délais impartis, les sommes seront placées intégralement dans le PEE, s'il a été mis en place dans l'entreprise sur le fondement par défaut déterminé dans le règlement du PEE.

S'il n'existe pas de plan d'épargne d'entreprise, la prime imputable d'intéressement sera réglée directement au salarié.

#### 9.3.?Information des bénéficiaires

L'entreprise s'engage à informer l'ensemble du personnel de la mise en place de l'accord, de son contenu et de toutes les modalités ultérieures par tout moyen (note d'information, copie de l'accord, etc.) ou à défaut par voie d'affichage.

En application de l'article L. 3341-6 du code du travail, tout salarié d'une entreprise proposant un des dispositifs d'épargne salariale reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place dans l'entreprise.

La somme attribuée à un salarié en application de l'accord d'intéressement fait l'objet d'une fiche descriptive du bulletin de paie. Cette fiche mentionne :  
? le montant global de l'intéressement ;  
? le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;  
? le montant des droits attribués à l'intéressé ;  
? la répartition opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

La fiche descriptive également, en annexe, une note résumant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord d'intéressement. Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche descriptive peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir 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 cesse de bénéficier de l'intéressement qu'il a obtenu en quittant l'entreprise, celle-ci a l'obligation de lui transmettre, à l'adresse qu'il aura indiquée, l'ensemble des données relatives à son intéressement, afin qu'il puisse les transmettre à son nouvel employeur.

En l'absence de plan d'épargne entreprise et conformément à l'article D. 3313-11 du code du travail, lorsque le salarié ne peut pas être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an courant à compter de la date limite de versement de l'intéressement, telle que définie à l'article L. 3314-9 du code du travail.

Passé ce délai, les sommes sont remises à la Caisse des dépôts et consignations, où l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code 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 social et économique (CSE) ou, à défaut, une commission ad hoc créée et composée de représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, constitue la commission de contrôle de l'intéressement.

Il appartient de l'ensemble des représentants élus de vérifier le calcul de l'intéressement et sa répartition et sera informé chaque année des opérations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète avant la date de l'intéressement.

Il se réunira à l'initiative de l'employeur à toute époque de l'intéressement. Il se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision. Un procès-verbal de la réunion sera établi à cet effet.

Les résultats de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur, après avoir été communiqués à la commission de contrôle.

Ils forment ensuite l'objet, de la part de la direction et de la commission, d'un rapport annuel sur le fonctionnement du système et sur le montant d'intéressement attribué au personnel.

Ce rapport sera affiché aux lieux réservés à la consultation avec le personnel.

#### 11.2.?Différends et litiges

Les différends qui surviennent lors de l'application du présent accord ou de ses annexes sont examinés aux fins de règlement par la direction et la représentation des salariés définie ci-dessus.

Pendant toute la durée du différend, l'application de l'accord se poursuit conformément aux règles qu'il a énoncées. À défaut de règlement amiable dans un délai de 1 mois, le différend sera soumis aux juridictions compétentes par la partie la plus diligente.

### Article 12 - Dispositions finales *En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024*

L'entreprise invite dans un document unilatéral d'adhésion joint au calcul de l'intéressement qu'elle a versé aux salariés proposés, après en avoir informé le comité social et économique (CSE), s'il existe, et l'ensemble des salariés.

#### Formalités administratives

L'adhésion au présent accord type d'intéressement par document unilatéral d'adhésion ou par accord interne leu dès sa signature

à une slimpe ncoaftitiion à la driicteon départementale de l'emploi, du taivral et des solidarités (DDETS) compétente, par dépôt à la dneicgle de l'entreprise, en un eexplarime au fomart électronique (version intégrale du texte signée en PDF), via la poalmfetre de téléprocédure « TéléAccords » : <https://accords-depot.travail.gouv.fr/accueil>.

Pour orviur driot aux exonérations faeslics et sociales, les adccros d'intéressement qui rnnienetet une période de calucl allnnuee ou infra-annuelle, dnoevit se culcrone anavt le peemrir juor de la deuxième moitié de la période de culcal snuivat la dtae de luer psrie d'effet.

Exemples : puor une période aneunlle de calcul, les eretepirsns dnnot l'exercice coïncide aevc l'année cilvie et qui désirent mrtete en palce un régime d'intéressement pernant eefft au 1er janvier, droenvt avoir colncu un acorcd avnat le 1er juillet. Puor une période de cclual semestrielle, l'accord derva être clncou avant le 1er avril.

Dans tuos les cas de figure, les adccros dinoevt être déposés, par vioe dématérialisée, au puls trad dnas les qnzive jorus saiuvt la dtae lmitie autorisée puor luer cucoilonsn (cf. artliecs L. 3314-4 et D. 3313-1 du cdoe du travail).

Le clucal du délai de dépôt se fiat en juors calendaires. Ce délai ccommee à coirur au lnaidemen de la dtae ltimie de csoiulncon de l'acte. Il eiprx le diennerr juor à vingt-quatre herues et, s'il ceorsronpd à un samedi, un dmcanhie ou à un juor férié, le délai srea prorogé jusqu'au pemeirr juor ovlubrae suivant.

Le caractère aléatoire de l'intéressement s'oppose à ce qu'un quounclqee vemrenset pussie itreveinnr avant que le dépôt ait été effectué.

Le contrôle du dépôt des arcocds d'intéressement est assuré par les servcies de la DDTES compétente.

Conformément aux diitoposnsis de l'article 8.4, le présent acrocd freea l'objet, à la diecligne de l'employeur, d'une cnoumiiatmcon à tuos les salariés de l'entreprise.

L'employeur tnettrsarma une coipe de la décision unilatérale au secrétariat de la cisioommsn paitrriae ptmearnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la banrhce pleloeirnfnsose à l'adresse sauitvne : [cppniol@gmail.com](mailto:cppniol@gmail.com).

Pour oivurr diort aux exonérations prévues aux alirtces L. 3315-1 à L. 3315-3, la décision unilatérale de l'employeur iuntastnt l'intéressement diot avoir été cnluoce aanvt le pmerier juor de la deuxième moitié de la période de ccalul suaivnt la dtae de sa psrie d'effet.

Les cntniudios puor bénéficier du régime d'intéressement, le mdoe de culcal et de drbuitiotsn de l'intéressement asnii que les modalités d'utilisation des dotris distribués snot cuex prévus au sien de la présente décision unilatérale de l'employeur.

Conformément aux acielrts L. 3312-1 et stnvuias du cdoe du travail, il est institué un régime d'intéressement du psononrel régi par :

- ? les dosiitiponss susvisées et par les txetes ultérieurs les complétant ou les mifadniot ;
- ? les statlpiuonis de l'accord de brhnace du 16 mai 2024 qui s'applique à l'ensemble des établissements de l'entreprise.

La présente décision est cnuolce aifn de dennor à cuachn une cnicccsonee auctre de la communauté d'intérêts etixsant à l'intérieur de l'entreprise, d'améliorer le naveiu de pcremonarfe cecltoilf et indudiveil et d'apporter une rncnioncsaasee à l'effort ccitloelf par le pgaarte des ginas réalisés.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de silaare puor l'application de la législation du travail. Il n'a pas le caractère d'une rémunération, au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité scaolie définissant l'assiette des coitaostins de sécurité sociale, et ne puet se stesbiuutr à acun élément de rémunération. Il est cnpdeneat asstejtui à la CSG et à la CRDS, et, suos réserve de l'article 4, à l'impôt sur le revenu.

Eu égard à son caractère par nuatre aléatoire, l'intéressement est vabrliae et puet être nul.

L'entreprise et les salariés s'engagent à aceecptr le résultat tel qu'il roersst des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à cuhqae intéressé cmome un anavagte acquis.

L'entreprise atteste par arleiuuls qu'elle sastiifat aux ogbtiinolas lui icnbmonat en matière de représentation des salariés.

Bénéficiaires de l'intéressement

Le chehf d'entreprise et deriiaagt de la société, prosnene physique, non salarié et son cnooijnt ou Pcas (le cas échéant) :  
? ? Bénéficie de l'intéressement  
? ? Ne bénéficie pas de l'intéressement

Calcul de l'intéressement

En conformité aevc l'accord de branche, l'intéressement srea calculé cmome siut : l'intéressement est calculé si le crffihe d'affaires anenul est en psgrirosoren par rpport à l'année précédente et en fotniocn des sielus déterminés ci-dessous.

? Seluis reetnus :

Progression du CA HT de l'établissement sur la période	Enveloppe d'intéressement
Moins de 2 %	Pas d'intéressement
De 2 % à < 3 %	0,5 % de la msase saraialle période
De 3 % à < 4 %	1 % de la msase sillaraae période
De 4 % à < 5 %	1,5 % de la mssae sliarale période
De 5 % à < 7 %	2 % de la mssae sllariaae période
À ptrair de 7 %	3 % de la masse saailrlae période

On entned par CA HT de l'établissement le CA HT hros rétrocession.

En tuot état de cause, l'enveloppe d'intéressement distribuée ne pruora pas être supérieure à 15 % du résultat d'exploitation.

Article - Annexe 2 Décision unilatérale d'adhésion

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2024

La présente décision unilatérale est pirse en vue de faire adhérer ntore eerntpsrie au régime d'intéressement fataulitcf mis en palce par les pentrarieas suaciox de la bahrnce de l'optique-lunetterie de détail (IDCC 1431).

Ce régime est issu de l'accord de brnhace itintsanut un intéressement dnas la banrhce de l'optique-lunetterie de détail en dtae du 16 mai 2024.

L'entreprise adhère ansii au régime d'intéressement.

Entreprise

Dénomination de l'entreprise :  
Adresse du siège scaiol :  
Établissement (s) concerné (s) :

Date de l'accord

Cette adhésion est valblae puor une durée de 1 an.

Elle cuvore l'exercice :

L'accord pdrenra effet, à ctpoemr de l'exercice ovuret le :

La dtae d'effet de la décision unilatérale de l'employeur ceonrpsord au début de la période de caucll de l'intéressement (par exemple, début de l'exercice de référence).

Par ailleurs, en cas de feurrmete de l'établissement au pluibc de puls d'un mios sur une année (pandémies, sinistres, tarauvx ?), le CA HT de l'année sera, avnat cuacll 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 aellmuneent 20 % du ttoal des seliaras btrus versés aux salariés cimpros dnas le cmap de l'accord en ajoutant, le cas échéant, la rémunération alenlnue ou le rneevu pnfnsioeiosrl des bénéficiaires mentionnés à l'article L. 3312-3 du cdoe du taivral 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 burte 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 dpotisinoiss sentavuis :

« Aitrcle 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 faoiotmrn 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 avec le même employeur.

La durée de la sisepnuson du canrtot de tavrail est égale à la durée de la ftraomin nécessaire à l'obtention du ttrie ou diplôme recherché.

Pendant la durée du ctanort d'apprentissage, la rémunération nette perçue par le salarié en CDI, calculée sur la monenyne des 12 drreies mios précédant la siuspoesnn du contrat, srea maintenue. En complément, srea versée à l'apprenti pnneadt ctete période, une pimre mseunlele btue intitulée ? pmire rettiaire complémentaire ? ou ? pmire cmparoitnese ritertae ? égale à 1,80 % du sraalie de bsae msueenl burt en viuuegr le mios précédant 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 eptellcnnexoies et de ttoue prime, dnot le salarié, en rioasn de sa nature, coearsienvrt le bénéfice pnndeat la période d'apprentissage.

Pour tuot salarié entré dnas les effieicts dpieus minos de 12 mois, la rémunération mlelsnuee mnoynee srea établie sur les mios ctolepms 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 bias des msurees stuiavens :  
? ? Acfgiahfe de la ntoe d'information  
? ? Acfgfaihe de la décision unilatérale

Une ciope de la décision est tramissne à la comiisosmn prriaaite pernenamte de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bhancre pseifelolrnsone à l'adresse snutvaie : [cpiponl@gmail.com](mailto:cpiponl@gmail.com).

Fait à :  
Le :  
Nom et prénom du stigiaarne :  
Qualité :  
Signature :

En cas d'absence imnaacptt la rémunération à la bsiasse sur l'un des 12 mios précédant, la rémunération puor le ou les mios concernés srea rétablie sur la bsae de ce que le salarié aiuat perçu s'il aivat travaillé le mios complet.

Au tmree du cortant d'apprentissage, l'employeur ogenaisrra un eettienrn aifn de trtaier des évolutions pesbsolis au sien de l'entreprise en lein avec l'apprentissage effectué par le salarié. Aifn de perndre en coptme l'expérience en opqutie antérieure à la période d'apprentissage, tuot salarié juifsinatt d'une activité irnpumnoitree en ouqitpe d'au moins 3 ans cezh le même eomepulyr et précédant immédiatement un coartnt d'apprentissage ccnlou dnas le cadre d'une sisuseponn de son CDI srea positionné, le mios sauivnt l'obtention du BTS ? Opticien-lunetier ?, au nveaiu B de la ctsoiisafalcn puor la filière santé.

La réglementation générale du crontat d'apprentissage s'applique à cttee sotiutin 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 sttouiaïn cuinocrlletrnee 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 abpbcillae à l'ensemble des eneptrseis ertnant dnas le cmahp d'application de la civoonetnn cvliectole 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 ptoant création d'une anexne VII à la conetnvoin coictllvee de l'optique lnutrietee 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 pstoe de préparer, via

l'apprentissage, un diplôme en otquipe dnas le crdae de luer hriorae de tavrrial crtecatunol et snas prete de rémunération.

Suite à l'entrée en veuguir de cet avenant, les patiers 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 CFTD,

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

Article 1.1 - Cadres  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

On ennted par cadres, le pnnoesrel rnevalet de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nevbrome 2017 reatlif à la prévoyance des cadres, siot les salariés rneaelvt des empoils classés aux cnoeificitfs 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 aaploicpitn de l'avenant n° 8 du 7 avirl 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 vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

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 cioisomsmn prariaite de l'APEC, les salariés, rneleavt des elpmois classés du cenfeofcft C au ciifecnfeot E puor la filière santé et du cefitocinfes 2.1 au ccieeoiofft 2.4 puor la filière des colabrlreuotas de la bcrnhae otuique lruntteiee en atpalciopin de l'avenant n° 8 du 7 airvl 2022 rteailf aux classifications, pevenut être intégrés à la catégorie des ceards puor le bénéfice des gaaneirts de petontciros saoice complémentaire. Cttee faculté spspuoe puor l'entreprise, la fosraatloimin d'un atce de msie en pcalle précisant ce choix.

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

En aipptlocain de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les staaerngiis cvinnnneot que le coenntu du présent acorcd ne jtiisfue pas de prévoir de dntstposiiois 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 acorcd prenemtett une régulation économique équitable etnre teouts les eespnrtirs de la branche. Elles s'appliquent dnoc ieenmidscnntitt à tuos les salariés des etrrpsiees rnavelet de la cnvinteoon cltiiovcele qeul 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 cmiooisnmn praariite AEPC en vue de son agrément.

Le présent aroccd est clcnou puor une durée indéterminée et erenrta en vugueir 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 ojbet de ciarlfeir les cooitnidns de mietanin de rémunération dnas ce cadre.

Les paertis cneeinnnvot de ddnaemer l'extension du présent annveat simultanément à son dépôt.

Si l'équilibre général de l'accord est rmeis en cause par des esoucinxs à l'extension ou par des tetxes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les pterias cennnnveiot de réexaminer le présent aocrcd dnas un délai de 3 mios à cptmoer de la piboauiltcn de l'arrêté d'extension ou du cghnemnaet législatif ou réglementaire au raregd de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ansii altéré. La patrie la puls dlnigtiee sraisia arlos les atures saraigtjens dnas le crdae 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 coeoitnnvn ou d'un accord.  
(Arrêté du 26 décembre 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de gtarinar le rseecept du ppiicrne d'égalité de tterimaent en droit de la pecrotaitn sociale, la loi imsope que les caniotoitss et gnetarais afférentes aux régimes de ptcrootein slaiocce complémentaire (frais de santé, prévoyance lordue et retraites) sinoet nécessairement iqiditeneus puor l'ensemble des salariés reenvlat d'une même « catégorie ocetbvije ».

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

Conformément aux dooisnspiits du cdoe de la sécurité sociale, les catégories ovbtejecis puvneet naeomntmt être constituées au rarged des catégories posofslsiernenes d'appartenance des salariés (employés, agetns de maîtrise et cadres).

Le cupors légal, réglementaire et cveoitnnnnoel permet tftteouios 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 ctoveeinrnnne au ppcrriie de ftioixan des coasitonits et girtanaes par catégories objectives.

Jusqu'ici, la cevnnotoin cvollteice de rartetie et de prévoyance des cardes du 14 mras 1947 menaoniinnt duex tyeps de publicbs non-cadres scespebiltus de bénéficier des régimes de ptootciren scaiole complémentaire des cedars :  
? les salariés « assimilés crades » (dits atlrice 4 bis de la convention) ;  
? les salariés non visés par l'assimilation mias bénéficiant d'une eietonxsn de régime (dits atirlce 36 de l'annexe à la convention).

Bien que ctete cntoeovinn ait été abrogée, l'accord naanoitl iroennnnetspriesofl du 17 nemovrbe 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 jilelut 2021 ont tempéré les eftfes de cette atobgorian et ont reirps un caetrin nbmroe de pinpercis portés par le texte.

C'est dnoc dnas le crade de cette nvleoule réglementation dvneat eertnr en vgueuir au puls trad au 1er jenivar 2025, que les ptaeenrias scauiox de la bhrcnae de l'optique lrenetitie de détail ont eedtnnu préciser les cotidonins dnas leslluqeas les enesrirtpes de la bchnare peneuvt décider d'intégrer cetarnis salariés non-cadres à la catégorie des crades puor le bénéfice des gnrieaats cielelctovs de pociretton scaiole 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 ptrciotoen soailce complémentaire.

Avenant n 9 du 26 septembre 2024 à

l'accord du 14 juin 2011 relatif à la
prévoyance obligatoire des salariés
non cadres

Table with 2 columns: Signataires, Patrons signataires, Syndicats signataires. Content includes FNOF, ROF, 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 snuait :
« Cet arccod a puor ojebt la msie en pclae d'un régime de
prévoyance mutualisé au neivau national, à caractère collectif,
otlgairboie et généralisé à l'ensemble des salariés ne reenvlat pas
des aeritlcs 2.1 et 2.2 de l'accord noanital istsnrennreooofpiel
rtelaif à la prévoyance des cdears du 17 nrbmeove 2017, dit ?
non-cadres ? »

Article 2 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Avenant n 1 du 22 mai 2025 à
l'avenant n 4 du 12 mars 2010 portant
création d'une commission paritaire
nationale de l'emploi et de la
formation professionnelle

Table with 2 columns: Signataires, Patrons signataires, Syndicats signataires. Content includes FNOF, ROF, 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 siut
:
« Les arecivhs de la CPFNEP snot domiciliées au 8, rue Chauveau-
Lagarde, 75008 Paris, à ceptmor du 1er jiun 2025 et lenemibrt
ctonulbsleas par tuot mrebme de la CPNE-FP aux hueres
oealubvrs des beuurax sur dmnadee formulées 48 hereus à
l'avance. »

L'alinéa 7 de l'article 1er est intégralement remplacé comme siut

Avenant du 19 juin 2025 relatif à la
modification de l'article 1er Champ
d'application de la convention
collective

Table with 2 columns: Signataires, Patrons signataires, Syndicats signataires. Content includes FNOF, ROF, FNECS CFE-CGC, CFTC CFSV, FS CDFT, CGT FCS, UNSA FCS.

Le présent avannet penrd eefft le 1er jevnaire 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
spatituolins spécifiques puor les eeeprisntrs de moins de
caqinnute salariés.
Les prieats cveoninnent de deaemdnr 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 mdffioier le régime de
prévoyance mis en pacle par l'accord du 14 jiun 2011, modifié par
aennavts n° 1 du 12 srmpebete 2013, n° 2 du 4 jiun 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 ritateiicff 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 jiun 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
avnnaet 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 merte à jour.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2025

L'article 1er de la cvtoneoinn ctcvlieole de l'optique leretnutie de
détail intitulé « Chmap d'application » est remplacé par un arcltie
ainsi rédigé :
« La présente covtioennn et ses aexnnes règlent le roprapr etnre
eoyuplemrs et salariés des eeisprnrnets dnot l'activité pliiarncpe
est le maotgne et la délivrance de produits, de scvieres et/ ou de
peosnitatrs de santé d'optique médicale et d'optique linituteere
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 vgieueur le lnamieedn de la putiolbcain au Jauonrl ociffiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il porrua être modifié ou dénoncé conformément aux dtpsosiiiions 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 ltuirtneee de détail intitulé « Fiars de reoatsuaiirn » est modifié et intégralement remplacé par :

« Le mntaont de pirse en cagrhe des déjeuners et dîners est fixé sur la bsae des friars 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 cnnatiue 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 rlteiave à son cmhap d'application.

cticevlole de l'optique leitruntée de détail intitulé « Faris d'hébergement » est modifié et intégralement remplacé par :

« Dnas ce cadre, la (les) nuitée (s) et le (s) pteit (s) déjeuner (s) snot pirs en cghare sur fiars réels dnas la ltmie de canntique fios le muniimm garanti. »

Article 3 - Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision  
En vigueur étendu en date du 19 juin 2025

Le présent annavet est conlcu puor une durée indéterminée.

Il penrd eefft à sa dtæe de signature.

Il porura être modifié ou dénoncé conformément aux diotpissoins du cdoe du trvaial en vigueur.

Dans la mruese où il s'applique à l'ensemble des eeirrenptss de la brnchæe optique-lunetterie, il n'y a pas leiu de prévoir des spalittuoins spécifiques puor les eepsertrnis de minos de cianqunte salariés.

Les ptireas siatainergrs snot cunneevos 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 tfiars de l'hôtellerie 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, techniciens et atnges de maîtrise (FECTAM-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 poitns ... 621
CQP A	5 pnoits ... 207
CQP B	5 points ... 207

## Accord du 14 septembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaotalie des oceptiins de Fcrane (FNOF) ; Syndicat des oiiptecns suos eesingne (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération commerce, service et force de vtnee (CSFV) CTFC ; Fédération des sceevirs CFDT.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2006

### Article 1<sup>er</sup>

Les oasrtnaigins pirsnnoleseloefs d'employeurs et les oiansarngtios cyclindeas de salariés représentatives puor la bcnhare de l'optique lreitnteue de détail ont adopté la glrlie slriaalae ci-dessous puor une bsae de 151 h 67 de tirvaal mensuel.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MIUINMM
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

## Accord du 20 septembre 2007 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nanioltae des oiptniecs de Fnrace (FNOF) ; Uinon des ocneiptis (UDO) ; Sindyact des oeipncits suos eisengne (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des seivrecs CFDT.

Article 1

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007

Les oatiansrnigos pernslfefoinlseos d'employeurs et les ointranoaigss silacndeys de salariés représentatives puor la bncrhae de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la glrlie sllraaiae ci-dessous puor une bsae de 151,67 hueres de tariavl mensuel.

(En euros)

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 2

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les manairotojs puor diplômes snot les saunitvs :

(En euros)

DIPLOME	MAJORATION
CAP+	44
BEP+	88
BP+	131
BTS+	131
CQP A	50
CQP B	50
+ Non cublelamus	

### Article 3

La glrlie de slaarie décrite à l'article 1<sup>er</sup>srea aapclplbie à cmpeotr du 1er juor du mios suainvt la siargntue de présent accord. Ledit acocrd frea l'objet d'un dépôt à la deroctiin générale du tirvaal et d'une dmaende d'extension auprès de ctete 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

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 la catégorie professionnelle, les majorations pour diplômes sont les suivantes :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORATION
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 de nettoyage (SYNOPE).
Syndicats signataires	Fédération des services (CFDT).

#### Article 1er

entrent 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 organisations syndicales des salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base mensuelle de 151,67 heures de travail.

(En euros)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
100	1 335
110	1 340
115	1 348
120	1 355
130	1 365
140	1 385
150	1 389
160	1 398
170	1 410
180	1 425
190	1 464
195	1 510

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

BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
(*) Non cumulables.	

#### Article 3

*En vigueur étendu en date du 20 sept. 2007*

Les organisations syndicales des salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail s'accordent pour étendre la négociation d'une convention d'extension auprès de la dernière.

#### 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. Ledit accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de la 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 la catégorie professionnelle, les majorations pour diplômes sont les suivantes :

(En euros)

DIPLÔME	MAJORATION
CAP*	45
BEP*	89
BP*	133
BTS*	133
CQP A	51
CQP B	51
* Non cumulables.	

#### Article 2

entrent 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 fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension auprès de la 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	CSFV CTFC ; FS CFDT.

**Article 1er**  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011*

Les orsgoatnains peernfsiesolnols d'employeurs et les oatnriigsnaos sdiaeyclns de salariés représentatives pour la brcahne de l'optique-lunetterie de détail cevonnnient de spemurpir les cnefoeifitcs 100 et 120 de la gllire de classification. Ainsi, à cmpetor de la dtae d'entrée en veguiur du présent accord, le niveau d'entrée dnas la gillre de csiiiftsllacon se suite désormais au cfoifieenct 110. Par conséquent, les salariés classés antérieurement à la dtae d'entrée en vgueur du présent arccod au coficeneft 100 bénéficient d'une raatioicfquieln au ceonceffit 110.

Les salariés classés antérieurement à la dtae d'entrée en vuieugr du présent acorcd au ciofeiecnft 120 bénéficient d'une riqtiacueiolfn au ccfifenioet 130.

**Article 2**  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011*

Les oitoanrsganis ploefnsesleronis d'employeurs et les ooaiintrsngas syedanilcs de salariés représentatives pour la bhracne de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gllire siaalrlae ci-dessous pour une bsae de 151,67 hereus de taarivl mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 400
115	1 410
130	1 420
140	1 427
150	1 431
160	1 440
170	1 452
180	1 468
190	1 508
195	1 555
200	1 606
210	1 658
220	1 705

## Accord du 16 février 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UDO ; Le SYNOPE,
Syndicats signataires	La CFSV CTFC ; La FS CFDT,

**Article 1er**  
Cet aorcd srea aapbillcpe à cpmter du peiemrr juor du mios cvil sunavit la ptluciboian au Jnruaol ocefiil 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 otgorsaniians ndlicyas de salariés représentatives pour la bncrahe de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la glrile sraaalile ci-dessous pour une bsae de 151,67 heerus de tiavral mensuel.

(En euros.)

Coefficient	Montant
110	1 428
115	1 438

230	1 750
240	1 843
250	1 925
280	2 083
300	2 240
330	2 400
350	2 600
380	2 946

**Article 3**  
*En vigueur étendu en date du 13 janv. 2011*

Pour les salariés possédant les diplômes dnas luer catégorie professionnelle, les matntnos des mnaijtoaros pour 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 acrocd srea aiplclapbe à cpetomr du pemirer juor du mios ciivil sinavut la piilctuboan au Juonral oficiefl de l'arrêté ministériel potrant eisnetxon de celui-ci.

Le présent arcocd est établi en snfsmmfieuat d'exemplaires pour qu'un oiirngal siot notifié, conformément aux doitsnoipiss de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, à cquahe oioritgnasan représentative à l'issue du délai de strgnaue fixé du lndui 17 janvir 2011 au 31 jvnier 2011 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à cmotepr de la dtae la puls tadvire de réception nfoitant cet accord, il srea déposé, par la piarte la puls diligente, en duex exemplaires, dnnot une virseon sur peaipr signée des paires et une virosen sur sruoppt électronique, auprès des siervces ctuarnex du ministère du travail.

Les peatris sieariatngs snot cneueonvs de deeadmnr 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 acorcd srea aablilpcpe à coempr du pemreir juor du mios ciivil sniuvat la palcutiibon au Joaunrl ofcefiil de l'arrêté ministériel potnrat enextoisn de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Pour les salariés possédant les diplômes dans leur catégorie professionnelle, les montants des majorations pour diplômes restent inchangés et sont les suivants :

(En euros.)

Diplôme	Majoration
CAP *	45
BEP *	89
BP *	133
BTS *	133
CQP technique / CQP commerce	51
(*) Non cumulable.	

Article 3

Cet accord s'applique 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 CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2013

Les associations 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

sauvint la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant élection de celui-ci.

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2012

Cet accord s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant élection de celui-ci.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du vendredi 17 février 2012 au vendredi 2 mars 2012 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiée 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 s'engagent à convenir de demander 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 montants des majorations pour diplômes sont les suivants :

(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 s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant élection de celui-ci.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un exemplaire soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 18 avril 2013 au vendredi 3 mai 2013 inclus.

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiée 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 s'engagent à convenir de demander 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 sdyncleas de salariés représentatives puor la brahcne de l'optique-lunetterie de détail cneenonvnt de sremiuppr les searlis minima aabppiclles aux cifnctefoies 150, 170, 190, 200 et 240 de la glrlie salariale. Ainsi, à cmpeotr de la dtae d'entrée en vueigur du présent accord, les salariés classés au cconeifiifet 150 bénéficient du sailrae mumnim albpicplae au cficnfeoeit 160 ; les salariés classés au cnoeiifect 170 bénéficient du sialrae mumiinm aacpllpipe au cinfocfieet 180, les salariés classés au cneceiffiot 190 bénéficient du saialre mminuim aclapplpie au cfeifenciot 195, les salariés classés au ceefcifinot 200 bénéficient du sariale minuimm aliaplacpbe au cfnfoceieit 210, et les salariés classés au cecfiofeint 240 bénéficient du sariale minimum aabipltlce au ccefeifnot 250.

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les orsniinaoagts peeissflornoenls d'employeurs et les oraatsginnios syndicales de salariés représentatives puor la bcarhne de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la gillre saarlilae ci-dessous puor une bsaе de 151,67 heerus 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 ; CSFV CTFC ; FS CFDT,

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Cet accrod a puor vooctain de s'appliquer à l'ensemble des enitpsreers de la bharncе 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 oairgnatsions prselesnoefinlos d'employeurs et les osrinoinagats syilacends de salariés représentatives puor la bhncrae de l'optique lrnuteetie de détail ont adopté la gllrie sliaaalre ci-dessous puor une bsaе de 151,67 hueers de tvarail mensuel.

Pour rappel, dupeis l'accord de 2015 :  
? les salariés classés au cfiofnceiet 150 bénéficient du sailrae miimunm acailbplpe au cnoicefieet 160 ;

160	1 650
180	1 660
195	1 715
210	1 845
220	1 920
230	1 945
250	2 150
280	2 305
300	2 560
330	2 715
350	2 970
380	3 170

Article 3  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Les mojianaotrs puor diplômes prévues par la cnevntooin cotlielcve 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 cmoeotr de la dtae d'entrée en veiguur du présent accord, aucune mjiaaootrн puor diplôme ne srea due.

Article 4  
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Cet arccod srea alpalipbce à cepmotr du piemrrer juor du mios cvuil svinaut la paiobiultcn au Jonaurl oeofifcl 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 traaivl à cuqhae oiortgiasnan représentative à l'issue du délai de satnurige fixé du veerddni 6 mras 2015 au verneddi 20 mras 2015 inclus. A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui cuort à cpomter de la dtae la puls tirdave de réception nnfoiatit cet accord, il srea déposé, par la paitre la puls diligente, en duex exemplaires, dnот une voseirn sur piaepр signée des ptreias et une vseiron sur spurpot électronique, auprès des seecvirs cteuanrx du ministère du travail. Les preatis segainrtais snot cnenvuoes de dnmdaeer l'extension du présent aoccrd simultanément au dépôt de l'accord.

? les salariés classés au ceicfnofeit 170 bénéficient du saalire mnmuiim aipapllbce au ccnioeiffet 180 ;  
? les salariés classés au ceicenffiot 190 bénéficient du sariale mimuinm apapbilcle au cfcnoifeet 195 ;  
? les salariés classés au cnocefieit 200 bénéficient du saarile mimium acialplpbe au cefinoecift 210 ;  
? les salariés classés au cioeeniffct 240 bénéficient du slaiare mumniim aipblpcale au cioceeffint 250.

Dispositions spécifiques aux ernseritpes de mnios de 50 salariés :

Au rgraed de la sioutiatn crolncrenultiee au sien de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salraies mniima saeirt feuatcr de dosorsteins 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 compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel notifiant de celui-ci.

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 relevant 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 organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique-lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Il est précisé que cette grille s'entend pour des salaires multiples 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 ramener le salaire annuel sur 12 mois. La même règle vaut pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Au regard de la situation économique au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait affectée de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon 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 six exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de 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 suivant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services compétents du ministère du travail.

Les parties se réservent la possibilité de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les représentants des salariés de la branche de l'optique-lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année 2019, et se sont accordés sur la détermination des salaires minima 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 compter du premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel notifiant de celui-ci.

Le présent accord est établi en six exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de 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 jeudi 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 suivant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services compétents du ministère du travail.

Les parties se réservent la possibilité de demander l'extension du présent accord simultanément au dépôt de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Accord du 14 septembre 2023 relatif aux salaires minima

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

Article 1er - Champ d'application  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cet accord a pour vtiocoan de s'appliquer à l'ensemble des esnpiererts de la bcradne oipqute lnetrieute de détail, en métropole cmmoe 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 dtoisorin 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 cctloveil de l'optique-lunetterie de détail, qeul que siot l'effectif de luer employeur.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpeest du 3e alinéa de l'article L. 2222-1 du cdoe du tiaarvl qui prévoit que les covenntnois et adrccos dnoc le camhp est ntiaanl snot apclalibpes aux seleus collectivités d'outre-mer stnevaus : 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 « Mnniia 2 » n'entreront qnaut à elles en veguiur qu'au juor de l'entrée en vigueur de la grllie 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 bsae d'une durée de tiaavr à tmeps plein, à svoair une durée muelneste de tiavr al de 151,67 heures.

Ils censornpdroet :  
? d'une part, à la cscaitsafiloïn des empolis en vugueir au mnemot de la suirgtane de cet accrod (cf. ccnifioeets 1 et mnniia 1) ;  
? d'autre part, à la csisacafitoin des empolis en apticlpoin de l'avenant signé le 7 aivr 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 rnromusmeeebt 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 tirte de l'intéressement et de la pipacittarian anisi que la pmire d'ancienneté visée à l'article 32 de la ciennotovn cevltolcie snot expressément ecxules de la rémunération à pdrerne en considération.

(En euros.)

Pour la glirle de csatofcsaiiïn en vueugir à la stgiuanre de l'accord

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les pearireatns souaix de la bhcrnae 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 cstosiclfaaïn signée le 7 avril 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

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 aneavnt 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 ceomprr du pmierer juor du mios civil suavnit la pautoiblicn au Joraunl ociffiel de l'arrêté ministériel prrtat eoexnsitn de celui-ci.

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

glilre 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 cdoe du tiraval à cqahue oniotssaiagn 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 cpmtoter de la dtae la puls tivdrae de réception nfainitot cet accord, il srea déposé, par la partie la puls diligente, en duex exemplaires, dnót une vrisoen sur pepair signée des piaerts et une vsioren sur srppuot électronique, auprès des siecrevs cutearnx 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 aoccrd a puor objet de rerieaeoslvr les silraaes miinma de la bnrcahe optique-lunetterie de détail, dnót critneas niauvex snot inférieurs au sriaale mnuimim ifnneeonrseiopsrtl de crcsnsoaie (Smic), puor sa cfiiaslascotin actuelle, et puor les minima de la coiaisctfalsin prévue par l'avenant n° 8 à la coovnetinn civetcolle signée le 7 airvl 2022.



# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 15 octobre 1986

*En vigueur en date du 14 déc. 1986*

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, à l'exclusion de ceux qui sont liés par la convention collective nationale de la profession des opticiens-monteurs de 2 février 1954 modifiée, les dispositions de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (cinq annexes) du 2 juin 1986, à l'exclusion :

- des termes : " y compris les entreprises n'ayant pas pour objet unique la vente des articles d'optique-lunetterie " figurant à l'article 1er ;
  - des termes : " de 9 mois maximum " figurant au premier alinéa du paragraphe A de l'article 2 ;
  - du terme : " saisi " figurant au sixième alinéa de l'article 5 ;
  - de la dernière phrase du premier alinéa de l'article 6 ;
  - du membre de phrase : " sauf dans le cas où l'appartenance... " figurant au huitième alinéa du paragraphe B de l'article 9 ;
  - des termes : " à concurrence de 3 p. 100 de l'effectif salarié occupé dans l'entreprise " figurant au onzième alinéa de l'article 10 ;
  - des termes : " au secrétariat du conseil de prud'hommes du département de la Seine " figurant à l'article 41 ;
  - des termes : " sans que cela puisse être considéré comme un licenciement " figurant 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 sans préjudice de l'application de l'article L.

## ARRETE du 21 juillet 1988

*En vigueur en date du 30 juil. 1988*

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, tel qu'il a été étendu par l'arrêté susvisé, de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions des annexes du 24 mars 1987 et du 19 avril 1988 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du dernier alinéa de l'article 4 ;
- de l'expression " de l'article L. 323-19 " figurant au onzième

## ARRETE du 29 septembre 1988

*En vigueur en date du 11 oct. 1988*

511-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 10 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 135-7 du code du travail.

L'article 19 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-8 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 23 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4, troisième alinéa, du code du travail.

L'article 33 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants et de l'article L. 122-41 du code du travail.

Les deux premiers alinéas de l'article 37 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code 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 sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conditions de la convention collective et de ses annexes susvisées est faite à défaut de la parution du présent arrêté pour la durée retenue à l'origine et aux conditions prévues par la convention.

Article 3

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

alinéa de l'article 10 et du treizième alinéa de ce même article ;

- de l'expression " à condition d'en prévenir son employeur six mois à l'avance " figurant au premier alinéa de l'article 22 ;
- de cette même expression figurant 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 sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code 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 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail.

Sont reconnus 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

1956, les d'interpositions de l'accord du 29 juin 1988 ieventu dnas

## ARRETE du 3 octobre 1989

*En vigueur en date du 11 oct. 1989*

Sont rdeenus obligatoires, pour tous les eurpeoyms et tous les salariés cpormis dnas le cahmp d'application de la cooeinntvn clvloctee nialoatne de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les dtipoossinis de l'accord du 12 décembre 1988

## ARRETE du 4 mars 1991

*En vigueur en date du 15 mars 1991*

Sont rnedeus obligatoires, pour tous les euepmroyls et tous les

## ARRETE du 10 juin 1994

*En vigueur en date du 24 juin 1994*

Art. 1er

Sont reuneds obligatoires, pour tous les emyolupres et tous les salariés crpomis dnas le cmahp d'application de la cenovontin cvctloleie noanltaie de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dotnsiiosps de l'avenant du 10 jienavr 1994 (Salaires minima) à la cenonotivn civceltloe susvisée.

Art. 2

## ARRETE du 24 octobre 1995

*En vigueur en date du 4 nov. 1995*

Acritle 1er

Sont rundeas obligatoires, pour tous les emypuroles et tous les salariés cprimos dnas le chmap d'application de la civotenonn cillotvece ntaoanlie de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dsitpioosnis de l'accord du 28 nveormbe 1994 retalif aux priorités et aux oetcijsbs de la fiotaomrn pssinolferonee clconu dnas le crade de la ctovneoin cvcilltoee susvisée, à l'exclusion des dpooisnitsis :

- des deuxième, troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième alinéas de l'article 4 ;

- des mtos : " et des blnais de compétence réalisés pour 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 dnotiisips de l'article L. 952-2 du cdoe du

le cdrae de la ctvononein ctevoillce susvisée.

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.

salariés copimrs dnas le cahmp d'application de la coinvnteon ctveicolle ntaniloae de l'optique-lunetterie de détail du 14 juin 1956, les distposniios de l'accord du 7 décembre 1990 ineertnvu dnas le carde de la cvitonnoen clloevcite susvisée.

L'extension des etefs et snctonias de l'avenant susvisé est fatie à dtear de la pibticaoulm du présent arrêté pour la durée rstanet à ciuror et aux coiondtins prévues par l'avenant précité.

Art. 3

Le dceuirtr des rlaeontis du tvaairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jroanul offiiel de la République française.

*Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Btlueilm ofecfiil du ministère, fsalcciu Cvenniootns ctclvoliees n° 94-11 en dtae du 7 juin 1994, dolpbnsiie à la Driciteon des Jruunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias 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 pour la durée reanstt à ciuror et aux cndotnoiis prévues par l'accord précité.

Airltce 3

Le dcereutir des relnoaits du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juranol oefcfiil de la République française.

*Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bilueltn offiicel du ministère, fscluiace Cntnioovones ceitcleovls 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 euilxocn et aoujte une réserve.

## ARRETE du 28 juin 1996

*En vigueur en date du 29 juin 1996*

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant enregistrement de l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux obligations de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion :

- de l'article 6.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le présent alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté prendra effet à compter de sa publication, pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Le directeur du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives, n° 99-07 en date du 2 avril 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 ).

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 99-07 en date du 2 avril 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 ).

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

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

## ARRETE du 9 avril 1999

*En vigueur étendu en date du 20 avr. 1999*

Article 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, les dispositions de l'accord SIAA du 15 octobre 1998 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à

## ARRETE du 21 mai 1999

*En vigueur en date du 6 juin 1999*

Article 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, les dispositions de l'accord du 1er décembre 1998 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclue dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion de la dernière partie du paragraphe 1 de l'article 2.

Article 2

## ARRETE du 6 mars 2000

*En vigueur en date du 16 mars 2000*

Article 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 du décret du 19 janvier 1998 modifiant le champ d'application de la convention collective susvisée.

Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Blutilen oifcifel du ministère, fsccaule Cnoeonntvis cvoteelcils n° 99/50 en dtae

## ARRETE du 12 octobre 2000

*En vigueur en date du 18 oct. 2000*

Artlce 1er

Snot rueedns 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 disnostiipos de l'accord du 29 mai 2000 pantrot aidpootn de la décision de la cisomosmin ptiaarire nlinaatoe de l'emploi du 25 arvil 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 jlileut 1984 modifié et des dooiniipstss réglementaires revtlaeis au sraalie minumim de croissance.

## 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 doinsioستips de l'accord du 29 mai 2000 pantrot apiotdon de la décision de la cmoosmsiin piriaatre natlanoie de l'emploi du 25 aivrl 2000 cocluns dnas le cdrae de la ctinnveoon coictlevle naloniate susvisée, suos réserve de l'application de l'article 1er du décret n° 84-613 du 16 julielt 1984 modifié et des diiptnssoois réglementaires raevtleis au sraiale muniimm de croissance.

## ARRETE du 22 novembre 2004

*En vigueur en date du 11 déc. 2004*

Airtcle 1er

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eeoumyplrs et tuos les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la cnitenoovn cltleoicve nlatnoaie 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 carde de la ctvienoonn cloleicvte susvisée, suos réserve d'une part, de l'application des dipiitsosons réglementaires patnort faixotn du saalire muimnim de csicroanse et, d'autre part, de l'application des dotsisopinins de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jivnear 2000 modifiée iaratunsnt une giatrane mluleense de rémunération.

Arltice 2

du 14 jeavnir 2000, doinpsblie à la Dteiciron des Junruaox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 45,50 F (6,94 Euro).

Alcirte 2

L'extension des eteffs et snticanos des acrcods susvisés est fitae à detar de la pocbuliaitn du présent arrêté puor la durée ranestt à coriur et aux ctodionins prévues par ledtsis accords.

Alctire 3

Le durtceeir des riaeIntos du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnaol oiefiecl de la République française.

Nota. - Le texte des arodccs susvisés a été publié au Beiutlln oieiffcl du ministère, faeclcsius Cvtnnoeoins cvotlleecis n° 2000/23 en dtae du 7 jielult 2000 (pour l'accord du 25 aivrl 2000) et n° 2000/26 en dtae du 28 juillet 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), doilpisenbs à la Dceiotrin des Jouuranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

Aitlcrc 2

L'extension des eeffts et sctnnoias des acocrds susvisés est faite à detar de la ptcabiulion du présent arrêté puor la durée retsant à criuor 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 oeiffcl de la République française.

Nota. - Le txtée des accdors susvisés a été publié au Bellutin oeiciffl du ministère, fulaeccsis Cnonotennis coeetllcvvis n° 2000/23 en dtae du 7 jlleuit 2000 (pour l'accord du 25 aivrl 2000) et n° 2000/26 en dtae du 28 jlielut 2000 (pour l'accord du 29 mai 2000), dpiesolbins à la Ditioern des Jraunoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des efetfs et scnnotais de l'accord susvisé est ftaie à daetr de la ploautcbiin du présent arrêté puor la durée rnteast à criour et aux cotnnodeis prévues par ledit accord.

Alrctie 3

Le deeicurtr des rneaiotls du tiaavrl 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 Beiltlun offiicel du ministère, fcaulscie cietnonnovs cceevlloits n° 2004/26, dinbosiple à la Dtoreiicn des Jroanuux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx 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 elrumpoyes et tuos les salariés cropims dnas le chmap d'application de la ctneioivnn cclteivloe ntilonaae de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jaeinvr 1998, les dītnssooisips de :

- l'accord du 8 décembre 2004 pnoratt 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 dtontspioiiss de l'article L. 961-12 du cdoe du tviraal l'organisme prtaraie coletlcuer assrue la coceltle de cette cuioibrittonn 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 covntnoien ceitclove nnaoialte de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jinvear 1998, les dposioioitns de l'accord du 21 aivrl 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 paiisoinslfanrotosen " snot eucxls de l'extension cmome étant cenoiartrs aux diotnipsoiss de l'article L. 982-4 du cdoe du travail.

Le dreienr alinéa du caiphrte VIII (Validation des acqius de l'expérience) est elcxu de l'extension comme étant crroantie aux distspinioos 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 doiitinposss de l'article L. 981-5 du cdoe du

## ARRETE du 17 octobre 2006

*En vigueur en date du 29 oct. 2006*

### Actlrie 1er

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eopryelums et tuos les salariés coimrps dnas le camhp d'application de la coneinvton clclivetoe nmlotaaie 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 ralielt aux saareils cocnlu dnas le cdare de la coitoenvnn cloltcveie ntlnoaaie susvisée.

### Alctire 2

L'extension des efefts et snctioas des arcodcs susvisés est ftaie à daetr de la ptiaclbuoin du présent arrêté puor la durée rnsaett à curior et aux cidonionts prévues par leistsdts accords.

### Ailcrte 3

Le decrietur 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 offieicl du ministère, fccaisule cnootninves cielotevlcs n°s 2005/4 et 2005/31 dniibosleps à la Drocteiin des Juruanox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc utnriaie de 7,50 euros.

travail.

L'avant-dernier pgahrapae du ctarhipe VIII (Validation des acquis de l'expérience) est étendu suos réserve de l'application des disotiionsps de l'article L. 900-1 du cdoe du travail.

Au chpritae XV (Ressources), les diostsiionps ceoacrnnt la ctiboitonurn des eeepirtsrsns occaunpt dix salariés et puls snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 951-1-II du cdoe du tavairl dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005.

### Alrtcie 2

L'extension des efefts et sicaotnns de l'accord susvisé est fiatae à dtaer de la pocluabtiin du présent arrêté puor la durée rtensat à curior et aux ctnioionds prévues par lidet accord.

### Atilcre 3

Le dutreeicr des rieoltnas du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal oififcel de la République française.

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

nnoiaalte de l'emploi et de la fortmaoin professionnelle, cconlu dnas le crade de la cnitnoveon cotclclvie naanltoie susvisée, à l'exclusion du mot " qqlnnnuieuuae " fnigruat au diennerr tirtet du peeimr alinéa de l'article 5 cmroe étant conrrtiaie 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 resantt à

cuoirr et aux cndtiionos prévues par ldiet avenant.

Alritce 3

Le dtcuireer général du tvarail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonural ofciiefl de la République

## ARRETE du 20 octobre 2006

*En vigueur en date du 1 nov. 2006*

Artlcie 1er

Snot rendues obligatoires, puor tuos les epyoerulms et tuos les salariés cmopirs dnas le cmhap d'application de la ctvneoinon ccleivtole nlaaionte de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiun 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jjevanr 1998, les dioiiosnptss de l'avenant du 16 février 2006 mnfoaiidt les aetlrcis 4 et 5 de la cnootvienn coivelttce natiaolne susvisée.

Acitlre 2

## ARRETE du 4 janvier 2007

*En vigueur en date du 13 janv. 2007*

Atlirce 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eleyumrpos et tuos les salariés cmorpis dnas le cmhap d'application de la conietvonn clotviecle nlaiatnoe de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiun 1986, tel que modifié par l'accord du 19 jevainr 1998, les disispioitns de l'accord du 14 semertpbe 2006 rileatf aux sarailles clcnou dnas le crade de la coeonnvitn ctlveolcie niantolae susvisée.

Aticrle 2

## ARRETE du 9 février 2007

*En vigueur en date du 20 févr. 2007*

Alctrie 1er

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eeoplyrums et tuos les salariés cmorips dnas le champ d'application de la cevnitnoon ctlveciole nloitnaae de l'optique-lunetterie de détail du 2 jiun 1986, tel que modifié par l'accord du 19 javiner 1998, les dpoisinstos de :

- l'avenant du 8 décembre 2005 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fdnos de fmancenent du paritarisme, midanfiot l'article 3, cnlocu dnas le cadre de la cnoinveotn cietoclvlle nlaositne susvisée ;

- l'avenant du 16 février 2006 à l'accord du 8 décembre 2004 sur le fdnos de feceainmnt du paritarisme, mdifoinat l'article 5, clnocu dnas le cadre de la cnooentvin clvctieole nlaositnae

française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Beliultn offieicl du ministère, fcauclise cnetonovnis civtoelcles n° 2006/2, dnlibiospe à la Dtociiern des Jorunaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,61 euros.

L'extension des eeffts et scnionats de l'avenant susvisé est faite à daetr de la pibticaoulm du présent arrêté puor la durée rnastet à cuiror et aux ciionontds prévues par ledit avenant.

Article 3

Le dcruteeir général du tvarial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraulonl oiffeicl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blietlun ofeciil du ministère, fscaulice cnteoionnvs cielvecolts n° 2006/15, dbisolinpe à la Drciieton des Juuranox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,61 euros.

L'extension des eetffs et sonitcans de l'accord susvisé est faite à dtaer de la pcaiuloitbn du présent arrêté puor la durée rnaestt à couirr et aux ctionionds prévues par liedt avenant.

Atcirle 3

Le deriucter général du tiraavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrroual oiiffecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvivé a été publié au Bitletlun ocfiifel du ministère, fccasliue coonnvenits ccvietlloes n° 2006/44 dbolsipnie à la Dieicrotn des Juraonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex, au pirc uinritae de 7,61 euros.

susvisée.

Atcrlie 2

L'extension des eftets et stnaioncs des aventans susvisés est ftiae à deatr de la ptloiauchbin du présent arrêté puor la durée rnsatet à cirour et aux cniiidotns prévues par ldtises avenants.

Arlicte 3

Le dcreuietr général du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jouranl ofieicfil de la République française.

Nota. - Les ttxee des aanetvns susvisés ont été publiés au Bltueiln oiieffcl du ministère, fslcceauis cotneivnnos clleivcoets n° 2006/8 et n°s 2006/15 dolbspiines à la Dtcreiion des Jnauroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc uranitie de 7,61 euros.

# **TEXTES PARUS AU JORF**

## **Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0080 du 4 avril 2019**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.  
L'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/34, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0130 du 29 mai 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 12 juillet 2019 à

l'accord du 5 avril 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/43, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 27 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0191 du 5 août 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'accord du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 juillet 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0279 du 18 novembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 5 du 12 décembre 2019 à l'accord du 14 juin 2011 relatif au régime de prévoyance complémentaire obligatoire pour l'ensemble des salariés non-cadres, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de**

**détail (n° 1431)**

**JORF n°0281 du 20 novembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'accord du 14 mars 2019 relatif au délai de carence applicable entre deux contrats à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

### **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## **Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0311 du 24 décembre 2020**

### **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 1 du 23 janvier 2020 relatif à la transformation 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

## 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. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/32, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)

JORF n°0020 du 23 janvier 2021

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant du 16 juin 2020 modifiant l'accord du 5 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et l'accord du 1er décembre 1998 portant création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

# 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. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/37, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# **Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord et d'avenants conclus dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0132 du 9 juin 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de :

- l'avenant du 13 juin 2019 relatif à l'actualisation de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'article 16 est étendu sous réserve du respect des principes jurisprudentiels établis par la Cour de cassation concernant le changement du lieu de travail.

L'article 37 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4, modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail. Le second alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-35 modifié et L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.

- l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.

- l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 23 janvier 2020 relatif au diplôme « Opticien spécialisé », conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/42, 2020/48 et 2021/07, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 9 août 2021 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0187 du 13 août 2021**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/25, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).

# **Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431)**

**JORF n°0035 du 11 février 2022**

## **Article 1**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986, les stipulations de l'avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord

du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## **Article 2**

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## **Article 3**

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/).