

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE DU 13 FÉVRIER 2013

IDCC 3168

Brochure 3150

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 : 15/03/2025

Professions de la photographie

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 des professions de la photographie du 13 février 2013	3
Article - Préambule	3
Chapitre Ier <i>Clauses générales</i>	3
Chapitre II <i>Droit syndical et institutions représentatives</i>	4
Chapitre III <i>Contrat de travail</i>	5
Chapitre IV <i>Emploi et dispositions particulières</i>	8
Chapitre V <i>Maladie et accident</i>	10
Chapitre VI <i>Résiliation du contrat de travail</i>	11
Chapitre VII <i>Durée du travail</i>	12
Chapitre VIII <i>Repos et congés</i>	14
Chapitre IX <i>Dispositions spécifiques cadres</i>	15
Chapitre X <i>Dispositions finales</i>	16
Article - Annexe	16
Textes Attachés	17
Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance	17
Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	23
Avenant du 9 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle	32
Accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social	38
Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	40
Adhésion par lettre du 19 février 2008 de la CGT à l'accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social	45
Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications	45
Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	51
Avenant n° 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	53
Avenant n° 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	53
Avenant n° 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	56
Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle	57
Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012	57
Adhésion par lettre du 1er octobre 2013 de l'UNSA spectacle et communication à la convention	58
Accord du 20 décembre 2013 relatif à la protection sociale complémentaire frais de santé	58
Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social	71
Avenant n° 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé	72
Accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle	81
Avenant n° 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	82
Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail	83
Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance	86
Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	87
Avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	88
Avenant n° 2 du 11 septembre 2019 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé	88
Avenant n° 6 du 1er juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	89
Avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance	91
Accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) en cas de réduction durable de l'activité	92
Accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	95
Avenant du 13 octobre 2021 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	100
Adhésion par lettre du 10 décembre 2021 de la confédération autonome du travail (CAT) à la convention collective nationale	102
Adhésion par lettre du 14 février 2022 de l'UNSA FCS à la convention collective nationale du 13 février 2013, à l'ensemble de ses avenants et textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires	102
Avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	102
Avenant n° 3 du 27 juin 2023 relatif au régime de remboursement complémentaire frais de santé	103
Avenant du 11 mars 2024 à l'accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications des salariés	104
Avenant n° 8 du 12 novembre 2024 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres	110
Textes Salaires	113
Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires	113
Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires	113

Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	114
Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires	114
Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	115
Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires	115
Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires	116
Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima	116
Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018	117
Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima	118
Avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires minima	118
Avenant du 25 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2021	119
Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima	119
Avenant du 15 février 2024 relatif aux salaires minima	120
Textes parus au JORF	121
Arrêté du 21 janvier 2019	121
Arrêté du 8 février 2019	121
Arrêté du 9 juillet 2019	121
Arrêté du 21 mai 2021	122
Arrêté du 2 juillet 2021	122
Arrêté du 14 septembre 2021	123

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE DU 13 FÉVRIER 2013

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération USNA scaptele et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgnolaet Cedex, par lterte du 1 otbcroe 2013 (BO n°2013-41) ; Confédération atounme du tvraail (CAT), par lettre du 10 décembre 2021 (BO n°2022-1). Fédération des cmmreeocs et srvioces UNSA, par lettre du 14 février 2022 (BO n°2022-12)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les pieatrnraes scioaux ont voulu réviser la cniovnoetn ceclvilot nlnotiaae des pfnroessois de la ppiohaohgtre du 31 mras 2000, étendue par arrêté du 17 janeivr 2001 (Journal ocieffil du 26 jinaver 2001), afin de la mtetre en conformité avec les noellevus dsnsoiiootps législatives, réglementaires et clleinenneootvns ireetvneuns depuis.

Au treme d'une nolueve négociation, et par arccod du 13 février 2013, les ogaraonitsins stgaliernas ont cncolu une nlulvoee ctoniovn qui se sbttsuiue de plein droit à la civnetnoon cllyotcee du 31 mras 2000.

Par ailleurs, l'ensemble des accords, avenants, axnenes rattachés à la cenoonvtn coleictve ntlinaaoe des pssefinroos de la pithropogae du 31 mras 2000 snot désormais rattachés à la ciovtenonn ctviclleoe nanilatoe des pforesnioos de la paritohopge du 13 février 2013.

Chapitre Ier Clauses générales

Article 1er - Objet de la convention

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente cvoteninon coevclitle est cnlucue en atoilpipacn des dosoptsiinis L. 2221-1 et stuaivns du cdoe du travail.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente covnneoin régir sur l'ensemble du terriotrie national, y cpioms dnas les départements d'outre-mer et les collectivités tleoitreairrs de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les rrtopas de taravil enrte erpeolyums et salariés dnas les eirpnetress exerçant à trtie pcpriianl les activités sitevvnas :

Activités pahgrhtuqeioops : 74.20Z

Cette sous-classe cmnoperd :

? la pciotduorn puhoariphgqote réalisée à trite cmaiecmrol ou privé ;
? paheoghtrips d'identité, ptpigoheohars de classe, de mariage, etc. ;
? pigortpeohahs publicitaires, d'édition, de mode, à des fnis immobilières ou toutqsiireus ;
? prhatgiohope aérienne ;
? réalisation de vidéos puor des événements : mariages, réunions, etc. ;
? le trmeteiant des flims :
? développement, triage et adnenrsmgsaeit de ptoohs ou de flims réalisés par les clneits ;
? lretrbaioias de développement et tragie de poohts et de flims ;
? btuoeqius ptoohs avec développement en une huere ;
? mogtane de deopiitisvas ;

? copie, rtsoterauian et rtcuheoe de pohgathoierps ;
? activités de pnosjtuhtroloeias indépendants.
Cette sous-classe cpreomnd aussi :

? le mcricio flmiage de documents.
Cette sous-classe ne cpreomnd pas :

? le temientrat des fimls rnvlaet de l'industrie du cinéma et de la télévision (cf. 59.12Z) ;
? l'information chturgqroiapae et stapaille (cf. 71.12B) ;
? l'exploitation de cieabns ftiaoconnnt en libre-service avec des pièces (cf. 96.09Z).

La coeoinvntn ciloctvlee des posesrifoss de la pghpharooite a puor vtocaion de s'appliquer à tuos les métiers de la photographie, qeul que snot le surppt utilisé à l'occasion du tirage, du développement et puls généralement de la titspoinsoarn des pohgarihtpeos sur différents supports.

Les nuovuaex procédés et suprptos de tosopnraitsin de l'image s'inscrivent dnas l'évolution de ntroe pssiroofen et enentrt peinmlenet dnas le chmap d'application de la coonvntin ciovllcte qui tneit cptome des évolutions tonegiulqohces qui ont eu un icpmat sur les procédés de développement et de tgaire des photographies. Ces teriags snot transposés sur de mpeitulls sptpuros en ficnoton des atnettes de la clientèle (papier caiqsusle ou paiepr photo, puvonat être reliés suos forme d'albums ou de lvreis photo, agrandissements, clfes USB, t-shirts, sous-verres, etc.).

Autres crecmoems de détail spécialisés diervs : 47.78C

Cette sous-classe cenmrpd :

? le cmcmroee de détail de matériel pgrootqphuaie et de matériel de précision.

Article 3 - Durée. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente civnotoenn ne prorua être dénoncée avnat l'expiration d'une période de 1 an à ctomper de la dtae de sa signature. Elle se prosvuura etuisne par tcitae riedntuccoon puor une période indéterminée.

Article 4 - Révision

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La dénonciation ou la ddemnae de révision par l'une des prtaiés cctnarntoates drevra être portée, par lterte recommandée avec aivs de réception, à la cnsnaaoicnse des arutes piraets contractantes, soeln les dsopsitiniis des aelrtics L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tarvail selon les cas.

La ptiirae dadnmaent la révision plaieitrla derva acmgaonecpr sa lterre de ncitftaoioin d'un proeijt de teexts rtlieafs aux ptions sjteus à révision. Les diucsnosis donvret commceen dnas les 30 juors sunavt la dtae d'envoi de la lrtete de notification.

En cas de révision, la présente citnovneon rseeetra en vuugeir

jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.
Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de cette convention.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1^{er}).

Article 5 - Mise en harmonie
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les dispositions du précédent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de procédures pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle réglementation légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

Article 6 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La présente convention collective ne peut être, en aucun cas, une cause de rétrocession des avantages individuels acquis antérieurement à sa date d'application par le salarié dans l'entreprise qui l'emploie.
Ces causes comprennent les dispositions conventionnelles des conventions existantes, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les intéressés.

Chapitre II Droit syndical et institutions représentatives

Article 7 - Liberté d'opinion. – Droit syndical
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement ou de ne pas adhérer à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions de l'article 1^{er} du code du travail.

Conformément à l'article L. 2141-1 du code du travail, les syndicats s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la cunodité et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Afin de permettre une application équilibrée de ce texte en entreprise, les parties conviennent que l'employeur doit :

? à l'adaptation du poste du salarié élu du personnel ou mandaté par une organisation syndicale. A cette fin, les parties et le chargé de l'application du salarié sont amenés à négocier des mesures liées à l'exercice du ou des mandats (délégation, réunions, déplacements). De la même manière les objectifs fixés au salarié doivent tenir compte des absences liées aux mandats exercés ;

? à l'adaptation de la rémunération du salarié élu du personnel ou désigné par une organisation syndicale. En effet, les parties consacrent par l'élu ou le représentant d'une organisation syndicale le droit entraîner aucune réduction de la rémunération du salarié concerné. L'employeur devra assurer au salarié mandaté une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement : lorsque la rémunération conventionnelle pratiquée individuellement (commissionnement individuel, rémunération sur objectifs), il s'agit d'une rémunération des avantages liés à l'exercice des mandats afin de ne pas pénaliser le salarié qui les détient.

Aucune mesure ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf infirmité constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre II du livre VI du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.(1)

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence

des atteintes aux lois.

Chaque entreprise fournira aux salariés dans le cadre d'un accord syndical l'accès à un téléphone et un ordinateur par délégué syndical. A cet effet, le local syndical sera équipé d'un téléphone avec une ligne fixe et d'un PC avec une connexion internet. Et pour les salariés itinérants, ils seront dotés d'un téléphone portable avec un forfait de 2 heures de communication et d'un ordinateur portable avec wifi intégré. Ces matériels sont confiés au salarié concerné pendant la durée de son mandat.

Dans toute entreprise, une négociation visant à la mise en place d'un accord relatif à l'exercice des mandats syndicaux et de représentation du personnel doit être ouverte. En cas d'échec, des négociations sur ce même thème doivent être ouvertes dans l'année qui suit les élections du comité d'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 21 juillet 2015 - art. 1)

Article 8 - Autorisations d'absences
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Autorisations d'absences rémunérées

Des autorisations d'absences sont accordées après préavis de 1 mois aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Ces absences sont autorisées et rémunérées dans la limite de 3 jours par an.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales et, dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre ces organisations, le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme du temps de travail.(1)

Les salariés désignés par leurs organisations syndicales pour participer aux négociations bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise et du maintien de leur salaire par l'employeur. Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise, en tant que syndicat.

Les faits de déplacement occasionnés au titre du présent article à raison de deux représentants par organisation syndicale sont pris en compte par l'employeur, sur justificatifs, dans la limite de :

? teneur : tarif SCNF seconde classe (avec éventuel supplément) ;

? repas : 6 fois le minimum garanti ;

? hôtel : 25 fois le minimum garanti.

Des congés sont accordés, dans les limites prévues par les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail, aux salariés désireux de participer à des séjours ou séjours en mer consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ce ou ces congés sont rémunérés à hauteur de 50 %.

Autorisations d'absences non rémunérées

Des autorisations d'absences non rémunérées, telles que définies par les textes législatifs, sont accordées après un préavis convenu aux délais légaux et, à défaut, dès réception de l'avis officiel.

Compte tenu de l'intérêt éventuel que ces absences présenteraient pour la profession, le remboursement du temps de travail perdu pourra faire l'objet d'un accord avec l'employeur. De même, ces absences pourront, après accord de l'employeur, être prolongées pour une durée qui ne pourra excéder la durée initiale.

Ces absences ne donnent pas en déduction des congés annuels. Elles sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront de réduire au maximum les inconvénients que leurs absences pourraient apporter à la marche de l'entreprise.

Ils fourniront une attestation justifiant leur participation aux réunions.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507) et sous réserve du respect

du ppriice d'égalité à vueal cnonlintosteultie résultant de l'article 6 de la Déclaration des dtiors de l'homme et du cteiyon du 26 août 1789 et de l'article 6 du Préambule de la Cnttoisuotn de 1946 tel qu'interprété par la jerspducirue de la Cuor de caotssian (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) (arrêté du 21 julelit 201, art. 1er).

(2) Terems : « au paln noaanitl » elxucs de l'extension cmcoe étant cainotrres aux dtipoossins de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (arrêté du 21 jilluet 2015, art. 1er).

Article 9 - Panneaux d'affichage En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Des pauennax d'affichage seornt réservés aux caoiucmnmotns des syndicats, des délégués du pnnereosl et des atrues inunotttiiss représentatives. Chqae scteion sacdlniye diot dssiepor d'un pnnaeau d'affichage dnas cucahn des établissements de l'entreprise.

L'employeur diot s'assurer du bon aagciffhe des ccnniitmouoas syndicales.

Ces pnauax snroet placés en des etonrids ascisbleces au personnel, en tuot état de cause, dnas les paaessgs les puls fréquentés, hros de la vue de la clientèle. Ils snoert utilisés sloen la législation en vigueur.

Article 10 - Délégués du personnel En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Toutes les qoinetuss rveiettas aux délégués du peesnorl snot régies par les ttxees en vigueur. L'exercice de luer focotnin est réglé par les atlrices L. 2311-1 et stvnuias du cdoe du travail.

Ils ont neomntat puor miosin de présenter aux eyremlopous touets les réclamations idideilunlves ou ccivtllees revtailes aux salaires, à l'application du cdoe du travial et des auerts lios et règlements ccoenrannt la preotciton sociale, l'hygiène et la sécurité, ansii que des coenvntinos et aodrccs cofitelclcs de tiavral aplecbpals dnas l'entreprise.

Les délégués du psereonnl inmfonoert luer ranpsoslbee hiérarchique dès l'instant où ils qttieoert luer ptose de travail.

Le tps passé par les délégués tlutrieais et suppléants aux réunions aevc l'employeur ou par les représentants des oisgoitrnnaas snlyeiacds loqusr ces dreerins aptnenianeprt à l'entreprise est payé cmcoe tpsms de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dnot dnssipeot les délégués du pesrenonl titulaires.

Article 11 - Comité d'entreprise En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Toutes les qotnuseis rteailvs aux comités d'entreprise snot régies par les ttxees en vueigur asini que par la présente convention. L'exercice de luer footincn est réglé par les aetrlcls L. 2321-1 et sinvuats du cdoe du travail.

Conformément aux dnsioisopts de l'article L. 2325-44 du cdoe du travail, les mrbmees ttuirliacs du comité d'entreprise élus puor la première fios bénéficient d'un stgae de firmtaooon économique d'une durée mlaixame de 5 jours. Cttee forotiman est renouvelée lorsqu'ils ont exercé luer manadt penadnt 4 ans, consécutifs ou non.

Le tpsms consacré à cette fitoomarn est pirs sur le temps de tiavral et est rémunéré cmcoe tel. Il n'est pas déduit des heerus de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de fimoarotn économique, saoilce et syndicale.

Le finncaemet de la foormaitn économique est pirs en crghae sur le beugd de fnnnoicmoett du comité d'entreprise.

Les suppléants du comité d'entreprise poorrnt prétendre à une ftoiarmon de 5 jurus oerlbavus à la stiuie de luer élection. Cette faitotomn srea prsie en carghe sur le bgduet de feonnoncimmitt du comité d'entreprise.

Les comités de grpuoe snot régis par la réglementation en viuuegr prévue aux acilrtres L. 2331-1 et snautivs du cdoe du travail.

Les comités caeurtx snot régis par la réglementation en veuuigr prévue aux arlecits L. 2327-2 et stniauvs du cdoe du travail.

Article 12 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les CCHST snot régis par la réglementation en vuueigr prévue aux airtcles L. 4611-1 et sniavuts du cdoe du travail.

Afin de préserver, dnas les melieeruls conditions, la santé des

salariés occupés dnas les différents établissements, les petairs canotnttcares se tdienront en étroite reoitlan puor l'étude et la msie en aiapictlopn de teuots diotsnisiops peorprs à aenmgteur la sécurité des salariés, améliorer les ctdiioonns d'hygiène du tiraval et le climat de prévention.

Les eeplmuryos snot tenus d'appliquer les dpioiossints légales et réglementaires rtielaves à l'hygiène et à la sécurité dnas le travail, ainsi qu'à la médecine du travail.

Dans les établissements oupanccct hlleteiabuemnt puls de 50 salariés, un comité d'hygiène, de sécurité et des cdotnioins de tarvail diot être constitué dnas le crade de la législation en vigueur. (1)

Dans les établissements ocupcnat 300 salariés et plus, les représentants du pnersonel au comité d'hygiène, de sécurité et des cntndioios de triaavl bénéficient de la forimaton nécessaire à l'exercice de luer misosin dnas les cdoiotinns fixées à l'article L. 4614-5 du cdoe du travail. Le fannmenceit de cttee fomtoiran est pirs en carhge par l'employeur (5 jours). Ctete fotmriaon est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leurs mtdnaas penadnt 4 ans.

Dans les établissements ocupcat mnios de 300 salariés, cuqhae représentant du pesneronl au comité d'hygiène, de sécurité et des cnioonids de tivraal puet bénéficier, à sa demande, à l'occasion de son pemrier mandat, d'une farmotoin nécessaire à l'exercice de ses miisonns d'une durée mmaalixe de 5 jrous par un osigrmnae csihoi ceonnimjntoet par l'employeur et les représentants du personnel. Cette ftomioarn est renouvelée lurqsoe le représentant a exercé son mdanat pdnanet 4 ans. La durée de ctete fmotaorin ne puet excéder 3 jours.

Le tpsms consacré à ctete formation, pirs sur le temps de travail, est rémunéré cmcoe tel, il est imputé sur la durée du congé de friatotmon économique, saioclce et syndicale.

Les firas de tnsrparot et d'hébergement snoret pirs en chgare par l'employeur dnas les cidnoontis fixées dnas caqhe société.

En puls des ioenpintscs prévues à l'article L. 4612-4 du cdoe du travail, chqae mbrmee du CHCST bénéficie de duex déplacements par an afin de procéder à des vtseis sur les leux de travail.

Les mbrmees du CHSCT ineonrmft luer rpbsenslaoe hiérarchique, le puls tôt possible, anavt de qtteuir luer ptsoe de travail, suaf ctioracenscs exceptionnelles.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diontpssois de l'article L. 4611-1 du cdoe du travail.
(ARRÊTÉ du 21 jeliult 2015 - art. 1)

Article 13 - Prévention. – Hygiène. – Sécurité En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

L'employeur dreva ognrisear des aontics de fomrtoain patueqirs et appropriées en matière de sécurité et diepsnser une ioranoitmf n destinée aux salariés sur les rsequis puor luer santé et luer sécurité qu'ils eeucnnrot du fiat de luer activité et sur les mreuss presis puor y remédier, conformément à la législation en vigueur.

Notamment, l'employeur drvea orisneagr une foitirmaon paqritue à la sécurité du psote de tvraial au bénéfice des nouveaux salariés lros de l'embauche, des salariés qui chnnegat de pstoe de tiarval ou de technique, des salariés qui repnneernt luer activité après un arrêt de tairval lqrouse le médecin du tiaarvl en fiat la demande, des tiallvreaurs taermeprios à l'exception de cuex aqlxuees il fiat aepel en vue de l'exécution de tvauarx ugtrnes nécessités par des musrees de sécurité et déjà dotés de la qiafouatciiln nécessaire à ctete intervention.

Dans tuos les cas, la fatomoirn dispensée dreva tiner ctompe de la formation, de la qailuioaictfn et de l'expérience plfriloneesnsoe du salarié.

Conformément aux atreicls L. 4131-1 et svtaiuns du cdoe du travail, tuot salarié se tnrvaut dnas une stitaiuon de tiraavl dnot il a un moitf rnlsonaabie de peensr qu'elle présente un degnar gavre et inneimmt puor sa vie ou sa santé, de même en cas de cnaositotan de défautosité dnas les systèmes de protection, est en diort de se riteerr de cttee soitatiun et doit, en tuot cas, la sgelianr le puls rpinmedeat à l'employeur.

Chapitre III Contrat de travail

Article 14 - Embauche

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux diniosotspis légales en vigueur, les frutus eryuemolps fnot connaître lrues bniesoss en ponnreesl à Pôle elpomi dnot dépend la commue où ils ecenerxt luer activité. Ils

puuveet en ourte rerouicr à l'embauche directe.
Conformément à l'article L. 1221-10 du code du travail, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative adressée par l'employeur auprès des organismes de placement intermédiaires désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.
Tout futur salarié doit produire, auprès de son employeur, en vue de l'embauche :

? une pièce d'identité ou, pour l'étranger atoutsjsi à l'obligation de détenir un trite vanlat aoriottsiun de travail, les documents prévus aux articles L. 5221-2 et R. 5221-1 et suivants du code du travail ;
? l'original des diplômes ou certificats dont il se prévaut pour obtenir une qualification professionnelle ;
? sa carte de sécurité sociale ;
? pour les muenris non émancipés, l'autorisation écrite de leur représentant légal leur permettant de priver eux-mêmes leur salaire.
Pour toute modification intervenant dans la situation personnelle du salarié, en relation avec le contrat de travail, postérieurement à son engagement, entraînant modification des obligations de l'employeur, le salarié devra en faire la déclaration et produire tous les pièces pouvant sa situation.

Article 15 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 1221-19 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

? pour les employés, de 2 mois ;
? pour les cadres de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
? pour les cadres, de 4 mois.
La période d'essai n'est pas renouvelable, mais à titre exceptionnel les parties peuvent convenir d'une période d'essai supplémentaire de :

? 1 mois pour les employés ;
? 1 mois et demi pour les cadres de maîtrise et les techniciens ;
? 2 mois pour les cadres.
Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Le renouvellement implique l'accord écrit des parties.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats spatiaux une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence ;
? 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, même non incluse, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
En cas de non-respect du délai de prévenance par l'employeur, ce dernier verse au salarié une indemnité compensatoire de préavis non effectué.

Article 16 - Visites médicales
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Tout salarié fera objectivement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, et ensuite au moins tous les 24 mois en vue de s'assurer de son aptitude au poste de travail occupé.
Par ailleurs, conformément à l'article R. 4624-22 du code du travail, tout salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, au plus tard dans un délai de 8 jours, dans les cas suivants :

? après une absence pour cause de maladie pénible ;
? après une absence pour cause de congé de maternité ;
? après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident

du travail, maladie ou d'accident non professionnel.

Article 17 - Contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Tout engagement est confirmé par un contrat écrit stipulant les conditions d'emploi du salarié. Le contrat doit préciser :

? le poste occupé ;
? la qualification et la fonction ;
? une information sur le nom de l'entreprise et, le cas échéant, de l'entreprise ;
? la durée de travail ;
? la rémunération réelle mensuelle brute correspondante à l'horaire de travail effectif ;
? le lieu de travail ;
? la durée de la période d'essai ;
? une information sur les coordonnées de la caisse de retraite et l'organisme de prévoyance.
Le contrat de travail peut, en outre, comporter des précisions concernant :

? le poste ;
? les conditions de versement des rémunérations accessoires (gratifications, primes, etc.) ;
? tout autre point que les parties souhaitent préciser, à condition de ne pas être en contradiction avec la législation applicable et le code du travail.

Article 18 - Contrats saisonniers
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Lorsqu'un employeur a mis en œuvre une activité très saisonnière qui se traduit par une augmentation conséquente en chiffre d'affaires d'affaires à une ou plusieurs périodes précises et renouvelées chaque année, et qui sont liées à des mesures de vie collective ou à des saisons touristiques, il peut recourir à la conclusion d'un ou de plusieurs contrats de travail à caractère saisonnier :

? du 15 mai au 15 septembre, pour la période d'été, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de saison de vue liées aux événements saisonniers ;
? du 1er septembre au 20 décembre pour la période de la rentrée scolaire, et pour tous les contrats conclus dans le cadre d'activités de saison de vue de la prophétie scolaire.
Et de façon générale, dans les zones touristiques dont l'activité est étroitement liée aux saisons ou dont l'activité est arcuée du fait de la saison, les entreprises peuvent employer des salariés saisonniers embauchés dans la filiale mère de vue et dans les régions montagneuses pour la période d'hiver et les zones côtières ou à forte affluence touristique pour la période d'été.
Le contrat saisonnier ne peut en aucun cas se substituer aux cas habituels de recrutement au contrat à durée déterminée.
Il devra spécifier la désignation du poste de travail, le nom et l'adresse de la filiale complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance et le montant de la rémunération et de ses composantes, y compris les primes et accessoires de salaire.
Cette rémunération ne pourra être inférieure au montant de la rémunération que paierait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié saisonnier à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.
Le salarié bénéficiera de tous les avantages usuels aux autres salariés de l'entreprise ainsi que ceux de la présente convention qui ne sont pas liés à une ancienneté.
Au terme du contrat, l'employeur devra verser une indemnité de congés payés qui sera calculée en fonction de sa durée et qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale brute due au salarié.

Article 19 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le salarié fait l'objet d'une notification écrite d'un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.
L'accord du salarié doit être exprès, il doit y avoir consentement de manière explicite.
En cas de refus du salarié, il appartient à l'employeur de renoncer à modifier le contrat, sous peine de licenciement du salarié.
Le licenciement ne pourra intervenir qu'en raison de la cause de

ce refus qui radient impérieuse la micioftdaion proposée et refusée.

L'employeur diot alros repetscer la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement. La lrtete de leceieimcmt devra firae état du rufes de midfaicoiott de son crotant par le salarié et du mtoif octejibf anyat cinuodt l'employeur à prsooepr cette miitiodcfan au salarié.

Article 20 - Indemnités de déplacement En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le piaeenmt de tuos les frias préalablement déterminés par l'employeur et occasionnés par un déplacement est à la chgrae de l'employeur.

Les vayegos par votiore personnelle, qui au tmree de la présente ctenoivonn snot à la cgrhae de l'entreprise, seornt indemnisés sivunat le barème généralement amids par le ministère des fninceas dnas la limite de 7 CV au plus.

Article 21 - Changement de résidence. – Mobilité En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les prteias siaingeatrs csnonattet l'intérêt économique et soiacl de la mobilité géographique des salariés mias cnoetncsies de la diversité des siattuoins et des difficultés d'application, enmxiptet luer volonté par la présente cinevotonn de définir un nborme d'éléments frnsvoaait sa msie en ?uvre.

La mobilité à trite iieunddvil s'entend cmroe la mitotaun du fiat de l'employeur, d'un établissement à un ature situé en France métropolitaine, aaptranenpt à la même ertpresine et entraînant le cmgnnhaeat de résidence du salarié.

Cette mobilité cstinnoe dnas un craietn nmbore de cas siot un développement de carrière, siot un élément de minteian de l'emploi dnas le crdae de rorurstciueattn ou de trnreafst d'activité.

Si la nautre du ou des pstoes à puiorvor le permet, il srea fiat aepl en priorité aux vaioorenltis rmesliasnt les cooindtnis requises.

Dans tuos les cas, l'employeur tinerda cptmoe du cnexotte fialaiml des salariés à l'occasion de luer miuttaon et nmtomaet des suanttiios particulières des intéressés dnas les décisions vniast un cahgemnnet de résidence nécessité par les bseions du service.

Pour tuot déménagement, il srea souims au préalable et puor aocrd un devis à l'employeur.

Le salarié pasnutot arua driot au rsurmmoebenet de ses firas de déménagement justifiés ansii que de ses firas de vgaoye et cuex de sa falilme (conjoint et poesrnens à chgrae vnivat suos son toit). Le salarié reevcra une attetitsaon préalable de la prat de son employeur, précisant la nature et le mnontat de l'aide qu'il accorde.

Si l'aide de l'employeur est inférieure au mnaontt de la pirme versée par la csasie d'allocations familiales, la casise d'allocations fmiilealas vrrese la différence au salarié.

D'autre part, en cas de dmndae de l'employeur de cnhmeaget de leiu de tiavarl ianpuimqtl un cnegnemat de résidence, un délai de réflexion de 30 juros est prévu pednant lueeql le salarié devra ateecepr ou rfuseer la mctiafoidon notifiée.

Durant ce délai l'intéressé et son coijonnt anront la possibilité d'effectuer au leiu de l'affectation envisagée un vagyoe dnnot les frais, préalablement déterminés, sroent à la cgahre de l'employeur.

Lorsqu'une moiattun est envisagée, il est procédé à une imoritnaofn préalable dnas le carde d'un etntreein prnoatt nemamtonnt sur le leiu d'affectation proposé, le ptose oeffrt et son contenu, la dtae de pirse de fonction, la rémunération, la qualification.

En deorhs des cas liés à un développement de carrière, l'entreprise s'efforcera de popersor un pstoe de même niveau.

Ces éléments foernt l'objet d'une caroofitimn écrite dnas les mlrieriies délais. Le salarié porura viestr les laoux de travail.

A cttee occasion, une ifanrtmioon srea donnée sur l'environnement, nmamentot les écoles, les trsatopnrs et le logement.

Dans le cas où la non-acceptation d'un cgemhnenat de résidence par un salarié entraînerait rutrupe du contrat, celle-ci ne priaourt être considérée cmroe étant du fiat du salarié.

Les causeus des alinéas ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés appelés à faire un sgtae préparatoire aanvt de rjioenrde luer aofettifcan précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des doisistionps sur les déplacements de lnuoge durée.

Dans les cas de cmhgeneant de leiu de tvaiarl snas miactifoidn de l'importance des fonctions, les aeotpnmnipstes du salarié ne

puonroot être ni bloqués ni diminués.

Tout salarié qui, après un cneгнаemht de résidence effectué à la dndmaee de l'employeur, vrreiat son ctroant de tiaavrl résilié puor casue de fcore majeure, de lencniceeimt économique ou de départ à la retraite, dnas un délai de 6 mois, ou de 12 mios puor les salariés aanyt des poennesrs à charge, à ctmeopr de sa dtae de cnneegmaht d'affectation, arua droit au rbesoumement sur jacifisuitfts de ses faris de reoutr dnas la vlile où il résidait précédemment ou dnas tuot ature leiu dnas la liimte d'une dsncatie équivalente. Le rebmenrsomeut ptroe sur les fiars de vagyoe de l'intéressé et de sa falmlie (conjoint et prneoss à cgarhe vniavt suos son toit) ainsi que les fiars de déménagement. En cas de décès de l'intéressé au leiu de sa noullvee résidence, les fiars de rapatriement, cannromept les frais de vgayoe et le déménagement de sa filmale (conjoint et pnensreos à chagre vaivnt suos son toit), sneeairt à la cgrahre de l'employeur dnas les cndioionits prévues à l'article précédent intitulé « Indemnités de déplacement », dnas le délai de 6 mios à cmepotr de sa dtae de cgmnhaeent d'affectation.

Article 22 - Modification de la situation juridique de l'employeur En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux diisntooisps prévues aux arlcites L. 1224-1 et stnviaus du cdoe du travail, lquorse sniruevt une miiidtoacfn dnas la suiiaotn jqdiuruie de l'employeur, nmamtenot par succession, vente, fusion, timanotfsroarn du fonds, msie en société de l'entreprise, tuos les catrntos de taraivl en crous au juor de la mtoifcoaiidn sbtesiunst etnre le noveul elyeompur et le pnesoernl de l'entreprise.

1. Tuot cmhnaagnet dnas le cmenaslet ou les atuoibtritns de l'intéressé frea l'objet, dnas le mios de ctete modification, d'une ciofimaotn écrite.

2. Si ce chngameent crpootme une doijuntimin matérielle de la situation, l'intéressé dpoesirsa d'un délai de 2 mios puor fiare connaître sa réponse.

(1) *Aitcrle étendu suos réserve de l'application des dsiosnitpios combinées de l'article L. 1224-1 du cdoe du tivaral et de l'article 1134 du cdoe cvuil et de la jcdunreupsire cotntnase de la Cuor de cstosaain (notamment Cass. soc., 8 obrtoce 1987, n° 84-41902 ; Cass. soc., 9 nbemrvoe 2011, n° 09-73040). (ARRÊTÉ du 21 jlueit 2015 - art. 1)*

Article 23 - Ancienneté dans l'entreprise En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

On eetnd par ancienneté dnas une erssientpe le tmeps pnndaet lqueel le salarié a travaillé d'une façon cnitunoe dnas ctete entreprise, qelleus que pnuesist être les moitncfoidias servuueus dnas la nrtuae de celle-ci.

Sont considérés cmroe tmeps de présence dnas l'entreprise :

? le tmeps passé au sien de l'entreprise y cpiorms les périodes de tarvail toimpreare et les craottns à durée déterminée, si une ebhaumce en ctarot à durée indéterminée est proposée dnas les 30 juros qui sniuevt la fin de ces coanrtts teoemiarrps ou de ces crtoants à durée déterminée ;

? les périodes mirtiaelis oltreiaioibgs ;

? les spisuenonss puor maladie, adinccet de tjreat et puor lnoque malaide dnas la lmitie maimxale de 3 ans ;

? les sisneupnsos puor aidncect du trvaail et mlaidae penolslrsfoneie ;

? les snopinseuss puor congés de maternité et congés d'adoption ;

? les senpnsuosis puor congé partaenl d'éducation dnas les cntidonois svunieats ;

? congés à tmeps pireatl : le tmeps d'absence srea pirs en ctmpeo à rasion de 100 % ;

? congés à tmeps cpmelot : le temps d'absence srea pirs en cptmoe à rsoian de 50 % ;

? les sssipnnueos puor congés de fimoarton ;

? lqrsoue le tarvail arua été irotpnemru puor les csaeus sviaetnus : démission puor élever un enfant (art. L. 1225-67 du cdoe du travail). En cas de réembauche dnas l'année qui siut la rturpe de son contrat, l'ancienneté acquise, par le salarié, au mnmeot de son départ, srea maintenue.

Article 24 - Prime d'ancienneté En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les salariés de toutes catégories, à l'exception des cadres, bénéficient après 3 années de présence, telle que définie à l'article 23, d'une prime d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté évolue chaque année pour atteindre un plafond de 15 ans.

La prime d'ancienneté de chaque salarié est calculée par l'application de pourcentages sur le salaire mensuel cumulé au 31 décembre de l'année précédente (pour connaître le montant de la prime d'ancienneté, il convient de se reporter au tableau en annexe).

Les pourcentages à prendre en considération sont ceux tels que prévus par le tableau en annexe qui prévoit une majoration de 2 % après 3 ans de présence effective jusqu'à 10 % après 15 ans de présence effective.

Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Elle est calculée au prorata du temps de travail en ce qui concerne les salariés travaillant à temps partiel.

Article 25 - Egalité professionnelle des salariés En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Afin de réaliser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective s'engagent à se conformer aux dispositions des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail et aux dispositions de l'accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la photographie.

Conformément aux articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail, les employeurs s'engagent à garantir l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la même catégorie professionnelle.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par les échelons et « Classification » de la présente convention collective et bénéficient des mêmes avantages de congés maternité et congés de maternité y compris obstacle.

Article 26 - Salaires minima En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le salaire minimum conventionnel est la rémunération mensuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale du travail ne pourra être rémunéré.

Le salaire minimum de chaque catégorie hiérarchique est négocié chaque année par les représentants du personnel et fait l'objet d'un accord.

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire minimum, il convient de prendre en considération son salaire brut ainsi que les primes d'ancienneté liées à l'exécution de son travail (par exemple : prime de rendement, de productivité, sur chiffre d'affaires, etc.), à l'exclusion :

- ? des majorations relatives à la durée du travail ;
- ? de la prime d'ancienneté, s'il y a lieu ;
- ? des gratifications exceptionnelles ;
- ? des indemnités ayant un caractère de récompense ;
- ? de la prime annuelle de 13e mois, s'il y a lieu ;
- ? de la prime de participation, s'il y a lieu.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, les sommes attribuées aux salariés en application d'un accord d'intéressement n'ont pas le caractère de rémunération et ne rentrent pas dans le calcul du salaire minimum conventionnel.

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement et en toute égalité aux travailleurs des deux sexes.

Article 27 - Bulletin de paie En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux dispositions des articles L. 3243-2 et R. 3243-1 du code du travail, l'employeur doit remettre ou adresser à chaque salarié un bulletin de paie à l'occasion du règlement de sa rémunération. Avec l'accord exprès du salarié, cette remise peut être effectuée sous forme électronique, dans des conditions de sécurité à garantir l'intégralité des données.

Le bulletin de paie comporte les éléments suivants :

1. Les nom, prénoms et adresse du salarié ;
2. Le nom et l'adresse de l'employeur, et éventuellement la dénomination de l'établissement, son adresse ainsi que le code NAF ;

3. La référence des cotisations auxquelles l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

4. L'intitulé de la contribution collective de branche applicable au salarié ;

5. Le nom, l'emploi et la position dans la classification de l'employeur ;

6. La période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte le salaire et, s'il y a lieu, les heures travaillées l'objet d'une majoration, et le taux horaire ;

7. La nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations ;

8. Le montant de la rémunération brute ;

9. Le montant de la contribution sursolidaire généralisée, de la CSG déductible et de la contribution de remboursement de la dette sociale ;

10. La nature et le montant des cotisations sociales ;

11. La nature et le montant des cotisations sociales ;

12. Eventuellement, la nature et le montant des autres déductions ;

13. La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations ;

14. Le montant de la somme forfaitaire reçue par le salarié ;

15. La date du paiement ;

16. Les dettes et l'indemnité de congé lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;

17. Le montant soumis à imposition ;

18. En caractères apparents, une mention indiquant le salarié à creuser dans le bulletin de durée le bulletin qui lui est remis.

Article 28 - Absences En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

En cas d'absence fortuite, le salarié prévient l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles, le jour même de façon à ne pas compromettre l'organisation du travail. Le salarié doit informer l'employeur son absence et, dans la mesure du possible, la durée de celle-ci.

Par ailleurs, toute absence prolongée doit être justifiée et doit donner lieu de la part du salarié à une notification adressée à l'employeur, par courrier, dans les 48 heures suivant la survenance d'exceptions.

Article 29 - Disponibilité de la convention collective En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 2262-6 du code du travail, la présente convention collective s'applique aux membres du comité d'entreprise ou d'établissement et du comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux.

Un exemplaire sera communiqué à la direction de l'établissement de l'ensemble du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

La présente convention collective s'applique au règlement intérieur lorsqu'il existe et des règlements de sécurité qui sont affichés.

Chapitre IV Emploi et dispositions particulières

Article 30 - Remplacement temporaire En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

En cas de remplacement temporaire par un salarié de l'entreprise, l'emploi à une fonction supérieure dans l'entreprise pour une durée de moins de 6 mois ne constitue pas une titularisation. Néanmoins, sa rémunération sera au moins équivalente au minimum du poste occupé.

Article 31 - Promotion En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les procédures de promotion étant animées du désir de favoriser le personnel de l'entreprise, les employeurs, en cas de poste définitivement vacant, forment appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

La promotion est à une fonction supérieure dans l'entreprise pour une durée de moins de 6 mois. La période probatoire sera notifiée au salarié

par l'arrêté recommandé avec avis de réception ou par l'arrêté pris en même temps que l'arrêté de décharge.

Pendant cette période, la rémunération ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable à l'emploi occupé.

En cas d'arrêt ou de non-poursuite de cette période par l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié retrouvera son poste ou un poste équivalent à celui qu'il occupait. L'employeur ou le salarié devra notifier à l'autre partie, par l'arrêté recommandé avec avis de réception ou par l'arrêté pris en même temps que l'arrêté de décharge, l'arrêt ou la non-poursuite de la période probatoire.

Article 32 - Emploi des travailleurs handicapés En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant du 20 octobre 1989 à l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'aménagement des conditions de travail, modifié par l'avenant du 16 octobre 1984, les partenaires sociaux ont convenu de promouvoir volontairement la mise en œuvre de l'insertion, de la réinsertion et des conditions de travail des travailleurs handicapés.

Dans le contexte du développement de l'évolution technologique, l'objectif de la présente convention est d'inciter les entreprises à utiliser les compétences de personnes handicapées et d'ergonomie pour l'adaptation des postes, ainsi que les systèmes de formation ou d'adaptation aux nouvelles technologies de travail des salariés handicapés, tout au long de leur vie professionnelle.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés est soumis à une obligation d'emploi du personnel handicapé ou assimilé.

Toute entreprise est tenue de créer ou d'adapter des postes effectifs dans le cadre d'application de cette obligation dans un délai de 3 ans maximum pour se mettre en conformité.

Le nombre d'emplois imposés est égal à 6 % des effectifs de l'entreprise, déduction faite des catégories routiers, des livraisons et des autres emplois exerçant des fonctions d'aptitude particulière.(1)

Les entreprises concernées doivent s'efforcer de privilégier les emplois de préférence par l'emploi d'effectif handicapé : si aucun poste ne peut être proposé ou aménagé en ce sens, elles s'acquitteront de la contribution spécifique au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.(2)
Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique par établissement.

Embauche des travailleurs handicapés

En vue d'améliorer les conditions de travail des salariés handicapés au sein de ses effectifs, chaque entreprise s'engage à examiner, lorsqu'elle lance une procédure d'embauche, la possibilité de recruter pour le poste concerné, un salarié handicapé.

Dans cette perspective, elle définira la nature des postes proposés aux travailleurs handicapés ainsi que les aménagements qui pourraient se révéler nécessaires dans le cas en l'absence des opérateurs spécialisés et avec les représentants du personnel et le médecin du travail.

Situation du salarié handicapé dans l'entreprise

a) Droits fondamentaux

Les travailleurs handicapés bénéficient, comme les autres salariés, de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives aux représentants du personnel.

Les salariés handicapés sont soumis dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise aux dispositions spécifiques à celle-ci. Toutefois, des dispositions particulières les concernant peuvent être prévues.

b) Rémunération

Le salaire des travailleurs handicapés employés en même temps que d'autres salariés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des dispositions conventionnelles.

Le chef d'entreprise veille à ce que les salaires réels des handicapés ne soient pas inférieurs, à même niveau et pour un même poste, aux salaires minima pratiqués dans l'entreprise.

L'abattement est fixé par la commission des dotations et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), dans les limites maximales fixées par les textes en vigueur.(3)

Le salarié handicapé peut bénéficier, notamment en cas de faits

supplémentaires entraînés par l'exercice d'une activité professionnelle, de l'allocation complémentaire de l'Etat prévue par les textes en vigueur, et dont le montant est fixé par la CDAPH.

Conditions de travail

a) Aménagement des postes de travail

Les entreprises emploient des salariés handicapés et veillent à ce que les postes de travail et les conditions d'accès aux ateliers, bureaux et services de ceux-ci soient adaptés avec l'aide d'un handicapé.

b) Aménagement des conditions de travail

Les entreprises peuvent faire bénéficier les salariés handicapés d'aménagement spécifiques du temps de travail (horaires plus souples, travail à temps partiel, limitation dans la mesure du possible des recours aux heures supplémentaires pour ces salariés, organisation du travail permettant d'éviter l'isolement des handicapés).

c) Aides financières

L'aménagement des postes de travail et des accès aux lieux de travail des salariés dans la qualité de travailleur est reconnu par la CDAPH peut être le bénéficiaire d'une aide financière selon la législation en vigueur :

? soit dans l'hypothèse d'embauche d'un ou de plusieurs travailleurs handicapés ;

? soit dans l'hypothèse d'une reprise du travail d'un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et reconnu comme travailleur handicapé ;

? soit pour permettre à un travailleur handicapé, déjà salarié de l'entreprise et ayant dû interrompre son activité professionnelle en raison de la survenue d'un accident en dehors du travail ou d'une maladie non professionnelle, d'être réintégré à son poste ou d'occuper un nouveau poste de travail.

Maladie

Conformément aux possibilités offertes par les textes en vigueur, les avantages prévus en cas de maladie par la convention nationale, et dans les limites de ceux-ci, s'appliquent aux salariés handicapés, sauf en cas de rupture de l'affectation invalidante.

Inaptitude au poste de travail

Après constat d'inaptitude au poste de travail par le médecin du travail, les salariés handicapés bénéficient des mêmes règles que l'ensemble des salariés.

Reclassement du salarié

Dans le cas d'inaptitude au poste de travail dûment constatée par le médecin du travail et impossibilité de mutation par l'entreprise dans un poste de qualification et rémunération équivalent à l'ancien emploi, l'employeur peut proposer, le cas échéant, au salarié handicapé un poste de qualification et de rémunération moindres. Dans ce cas, le salaire de l'ancien salarié au nouveau se fera par échelons dégressifs par tiers, sur 3 mois, la qualification nouvelle étant immédiatement appliquée.

Préavis

En cas de licenciement, la durée du préavis prévue par la convention collective n'est pas doublée pour les travailleurs handicapés qui ont travaillé pour une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés(4) dans que l'entreprise a été créée au-delà de 4 mois la durée totale du préavis.

La possibilité d'un maximum de 4 mois du préavis n'est ouverte qu'aux salariés handicapés ayant travaillé pendant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Chaque entreprise ayant un CHSCT convoque une fois par an une réunion sur les problèmes spécifiques aux travailleurs handicapés.

Formation professionnelle

a) Droit à la formation

Les salariés handicapés peuvent à l'égal des autres salariés

bénéficiaire de tous les dispositifs relatifs à la formation professionnelle continue, plan de formation, congé individuel de formation, droit individuel à la formation et autres congés de formation. En matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, les dispositions des articles L. 1226-7 et suivantes s'appliquent.

b) Formation en alternance

Les candidats de formation en alternance sont particulièrement adaptés à l'insertion professionnelle des handicapés. Cette formule est donc recommandée aux employeurs à l'égard de ces salariés.

c) Contrat de rééducation en entreprise

Les employeurs peuvent également le contrat de rééducation en entreprise qui a pour objectif la remise au travail des personnes qui, en raison d'un handicap, sont devenues incapables d'exercer leur fonction ou ne peuvent le faire qu'après une longue adaptation.

d) Contrat d'apprentissage

Les employeurs peuvent également des apprentis handicapés. Dans cette mesure, ils peuvent, selon les dispositions de l'article L. 6222-38 du code du travail, percevoir une prime destinée à compenser les dépenses supplémentaires ou le manque à gagner pouvant en résulter.

Les apprentis handicapés recrutés par la CPDAH bénéficient des dispositions particulières relatives à l'apprentissage (durée, rémunération, formation).

e) Interdiction de licenciement

Les handicapés recrutés comme tels par la CPDAH peuvent bénéficier de la protection de l'emploi présentant à côté d'un contrat d'embauche et de sous-traitance un caractère de formation professionnelle, de contrats individuels d'adaptation professionnelle du FNE, de contrats de rééducation professionnelle de la sécurité sociale, d'ouverture de postes destinés aux stagiaires des centres de rééducation professionnelle. Des aides financières à la formation professionnelle à l'emploi sont prévues dans le cadre de ces contrats.

Rôle des représentants du personnel

a) Comité d'entreprise représentatif

Conformément aux textes en vigueur, le comité d'entreprise et le CSE ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures prises (conditions de l'accueil des handicapés, période d'essai et aménagement des postes de travail), en vue de la remise au travail de ces salariés.

Ces instances sont associées à la réflexion de l'entreprise sur l'emploi des handicapés et les mesures à mettre en œuvre afin de favoriser leur insertion.

Dans les entreprises et les établissements d'au moins 200 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de formation et de l'emploi, qui est notamment chargée d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des handicapés.

Selon la législation en vigueur, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit donner son avis :

? sur les conditions de programmation de l'insertion professionnelle et être informé périodiquement de l'application de ces contrats ;

? sur la création par l'entreprise de postes protégés ;
? sur les mesures prises au titre de l'aide financière qui peut être accordée par l'Etat à effet de faciliter la mise ou la reprise au travail des personnes handicapées en milieu ordinaire de production, ou dans le cadre d'un contrat de sous-traitance et d'embauche prioritaire de travailleurs handicapés conclu avec un établissement de travail protégé ;

? sur les conditions de mise à disposition des travailleurs handicapés employés en atelier protégé.

Il doit avoir connaissance de la déclaration annuelle et des données d'adaptation du FNE.

Il peut prendre connaissance des contrats passés avec les établissements de travail protégé lorsqu'ils prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Le CHSCT, dans le cadre de l'article L. 4612-3 du code du travail, sera consulté avant toute décision d'aménagement imputable au budget de l'entreprise et particulièrement avant toute modification des postes de travail et de travail découlant de la mise à disposition de l'outil, des moyens notamment, en conséquence de l'emploi des handicapés.

b) Aides financières

Les demandes d'aides financières pour l'aménagement des postes et pour les coûts supplémentaires d'encadrement

visées doivent être accompagnées de l'avis du CHSCT.

Bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le bilan dans la branche professionnelle des dispositions du présent article dans un délai de 3 ans à compter de la signature de la convention collective nationale.

(1) *Terme* : « déduction faite des cotisations routières, des cotisations des autres cotisations éligibles des cotisations d'aptitude particulière » eu égard de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 5212-2 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(2) *Alinéa étendu* sous réserve de l'application des articles L. 5212-2 à L. 5212-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(3) *Alinéa exclu* de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 5213-7 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

(4) *Termes* : « qui comprennent pour une unité dans le décompte du nombre de travailleurs handicapés » eu égard de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 33 - Appel de préparation à la défense En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

Article 34 - Rétribution des jeunes En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les jeunes gens ayant moins de 18 ans reçoivent une rétribution ne pouvant être inférieure à :

? 80 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, avant 17 ans ;

? 90 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, entre 17 ans et 18 ans ;

? 100 % du salaire conventionnel de sa catégorie, ou du Smic s'il est plus favorable, pour les jeunes salariés justifiant de 2 mois de pratique dans la branche professionnelle dont ils relèvent.

Chapitre V Maladie et accident

Article 35 - Incidences de la maladie et de l'accident sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

1. Les absences résultant de la maladie ou d'un accident de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

2. En cas d'indisponibilité consécutive à une maladie ou à un accident, le salarié prévient l'employeur le jour même, et fait parvenir, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables, le certificat médical justifiant l'arrêt de travail et sa durée probable.

3. Les absences résultant d'un arrêt de travail signalées à l'employeur au plus tard le jour où l'intéressé a prévu la reprise.

4. Dans les cas où les absences imputables à l'employeur sont provisoires de l'intéressé l'employeur s'efforcera d'avoir recours, en application des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail, à des salariés sous contrat à durée déterminée. Le cas échéant, l'employeur pourra faire appel à des intérimaires de travail temporaire sous réserve que ces derniers soient agréés par les services de l'Etat. L. 1251-1 et suivants du code du travail.

5. Lorsque la durée de l'absence est supérieure à 6 mois et passé ce délai, le licenciement définitif de l'intéressé pourra être envisagé, si la bonne raison de l'entreprise doit en être affectée.

Dnas ce cas, les procédures légales de leniceicment snoert appliquées conformément à la loi et ovnroiurt dirot à l'indemnité légale de licenciement.

Mention diot être friae dnas sa ltetre de lieimececnnt de la priorité de réembauchage prévue au 6e alinéa du présent aclrtie et de ses cdiontonis de msie en ?uvre.

Ces dointpisis ne s'appliquent pas aux absences, qlleue qu'en siot la durée, consécutive à un aencicdt du triaval ou à une maladie professionnelle.

6. Le salarié dnot le coatrnt se troevra rmopu dnas les ctnidoniois indiquées ci-dessus bénéficiera, pdnanet 1 an à ctomper de la dtae de calndiotsooin de son état de santé, d'une priorité de réembauchage dnas son aincen eplomi ou un elmopi similaire.

Le salarié informera, dès qu'il ne srea puls en suatioin d'incapacité tieaporrme attestée par son médecin traitant, par letre recommandée aevc aivs de réception, son aencin epoeymulur de son itnioetnn de bénéficiere de la priorité de réembauchage, dnas un délai mamuxim de 2 mios svinaut la rsmeie du craciiteft médical.

La priorité anisi prévue csersea si l'intéressé rsfuee la première ofrfe de réembauchage qui lui est fatie ou ne répond pas à celle-ci dnas le délai de 1 mois.

Article 36 - Indemnisation du salarié en cas de maladie ou d'accident

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

9 mios d'ancienneté	45 jurois : 90 %	30 jurois snuiavts : 2/3
5 ans d'ancienneté	55 jours	40 jours
10 ans d'ancienneté	65 jours	50 jours
15 ans d'ancienneté	75 jours	60 jours
20 ans d'ancienneté	85 jours	70 jours

4. Les atceidns du tariavl (à l'exclusion des aenticdcis de trajet) et les maaidels pllsenonfersieos snot indemnisés à 100 % de la rémunération brute, dès le preeimr juor et snas cdiotonn d'ancienneté. Les temps d'indemnisation snot cuex indiqués au pniot 2.

5. Si purleius congés de midalae snot accordés au cruos des 12 mios précédant l'arrêt de travail, la durée tatloe d'indemnisation de l'intéressé ne pruora dépasser, au cours de cttee même période, la durée à lluqleae son ancienneté lui dnone droit. Etnat cnenepadt précisé que les ietprntrnuois puor actndcies de taivral (à l'exclusion des atdnicecs de trajet) et puor mieladas plesielnnoesfors ne seront pas coperisms dnas le décompte des journées indemnisées puor l'application de ctete dernière disposition.

Chapitre VI Résiliation du contrat de travail

Article 37 - Résiliation du contrat de travail. – Préavis

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le ctnarot de taivral ne prroua être rpomu que suos réserve d'un préavis dnot la durée srea fixée cmme siut :

En cas de licenciement, suaf puor fuate gvrae ou lduroe :

- a) 1 mios puor les employés ;
- b) 2 mios puor les tnciehecnis et atnges de maîtrise ;
- c) 3 mios puor les cadres.

Toutefois, la durée de préavis srea portée à 2 mios puor les employés aaynt au moins 2 ans d'ancienneté.

La résiliation du cnroatt de taairvl à l'initiative de l'employeur srea confirmée obilnaroitegmet par une ltrtee recommandée aevc aivs de réception dnoant le miotf de licenciement.

En atioiaclppn de l'article L. 1232-2 du cdoe du travail, cttee lettre srea précédée d'une covnoticaon à un enieerttn de l'employeur aevc le salarié où srea discuté le miotf de licenciement.

Conformément à l'article précédemment cité, le salarié porura se faire atssseir par une pnensroe de son cihox apantanerpt au pnsrneol de l'entreprise ou, lorsqu'il n'y a pas de représentation du peneosrnl dnas l'entreprise, par un clielsenor extérieur icstrint sur les lsites prévues à l'article L. 1232-4 du cdoe du travail.

La démission d'un salarié ne se présume pas. Dnas l'intérêt du salarié comme de l'employeur, l'écrit cunisttoe la fmroe privilégiée de la cofrntiomian d'une démission.

1. Après 9 mios de présence ciunntoe dnas l'entreprise, en cas de mdaiale ou d'accident dûment constaté par un ccaeirftt médical et, s'il y a lieu, une contre-visite après 3 jours, le salarié rvecera une idiemnaionstn dnot srea réduit le mntonat des indemnités versées par les oeamrgisns de sécurité sailoce et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

Dans le cas où le salarié prpcaite au fmnieacennt du régime de prévoyance, selues les indemnités résultant des venertesms de l'employeur seonrt déduites.

2. Les 3 pemeirrs jurois cedarialnes de maliade ne snot pas indemnisés par l'entreprise. Suos cttee réserve, l'indemnisation srea versée saunvit le régime ci-après :

? 90 % de la rémunération butre que le salarié auiart gagnée s'il aavit continué à travailler, dnas la ltimie de 45 jurois ;

? 2/3 de la rémunération btur que le salarié aariart gagnée s'il aivat continué à travailler, puor les 30 jurois suivants.

Le sairale versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité soalcie et de l'indemnité cnveitnlenolone aisini définie, ne puet être supérieur au slraiae net qu'aurait perçu l'intéressé s'il aavit travaillé pnednat la même période.

3. Les tpmes d'indemnisation seonrt augmentés de 10 jurois par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle riqsuee à l'alinéa 1, snas que cchuan d'eux psusie dépasser 90 jurois.

Ainsi, la résiliation du cotrnat de tviraal à l'initiative du salarié srea notifiée à l'employeur par une lettre recommandée aevc aivs de réception. L'écrit dvrea mentneinor la dtae précise du début du préavis.

Lorsque la démission d'un salarié iietenvrnt au-delà de la période d'essai, le préavis dû est fixé comme siut :

- a) 1 mios puor les employés ;
- b) 2 mios puor les tinincehecs et agtnes de maîtrise ;
- c) 3 mios puor les cadres.

Les délais s'entendent à cmopter de la dtae de la réception par l'employeur de la lettre de démission.

Si la résiliation est notifiée par l'une ou l'autre patire dnas la période du congé annuel de l'intéressé, le préavis cmrmeceoa à curior à la fin de cette période.

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 hereus par juor puor rhereheccr un nueovl emploi. Les hereus où l'absence arua leiu srnoet fixées par etennte ernte les intéressés ou, à défaut, alternativement, par chuqae ptriae un juor par l'une, un juor par l'autre.

Ces ansebecs ne dnoeornt pas leiu à réduction de slraiae en cas de licenciement. Eells ponorurt être groupées si les peatris y consentent. Le salarié ayant trouvé un elpmoi ne puet se prévaloir des diptsisonois du présent alinéa.

En cas de lncieienemt puor mtiof économique, le salarié qui se tevrraiout dnas l'obligation d'occuper un nvueol epolmi anavt la fin de la période du préavis srea à sa dadmene dispensé de l'exécution de son préavis rnatset à courir. Dnas ce cas, le salarié ne prevecra son slaire que puor la période de tviraal effectuée et aunce indemnité ne srea due à l'employeur puor la période cspnoodrterae au préavis non effectué. L'employeur srea ainsi dispensé de veresr l'indemnité de préavis correspondante.

Article 38 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 1234-9 du cdoe du travail, les salariés liés par un cntorot de taairvl à durée indéterminée et qui snot licenciés arols qu'ils cmeontpt 1 année d'ancienneté ionenrptmriue au sceirve du même employeur, au snes de l'article 23 de la présente convention, ont droit, suaf cas de faute gvrae ou lourde, à une indemnité mianmle de lieneciemnt calculée par année de scrviee dnas l'entreprise.

Cette indemnité ne puet être inférieure à :(1)

? 20 % de mios de saralie par année d'ancienneté jusqu'à 5

années ;
? puls 3/20 de mios de sairale par année d'ancienneté au-delà de 5 ans ;
? au-delà de 10 ans, puls 2/15 de mios de siralae puor les années suivantes.

Le sraiale à pdenrre en considération est le sralaie burt myoen des 12 derernis mios précédant le départ ou, seoln la frmolue la puls avantageuse, cleui des 3 dienrers mois.(2)

Dans le cas de lmnicieent puor mtiof économique :
Si le salarié est âgé de 50 ans et puls et juiftise d'une ancienneté égale ou supérieure à 10 ans, il receva en puls une mioatajron faaofiirtre égale à 1 mios de sariale brut.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtsipnsiois des arcetlis L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du tivaral (arrêté du 21 jelluit 2015, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dinoistpsios des actrleis L. 1234-9 et R. 1234-4 du cdoe du tavrail (arrêté du 21 jelluit 2015, art. 1er).

Article 39 - Rupture conventionnelle En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément aux aictrles L. 1237-11 et savntuis du cdoe du travail, l'employeur et le salarié puevent coeninvr des ciontdios de la ruture du caorntt qui les lie.

La rtpuure conventionnelle, esulcvixe du leiniecmcent ou de la démission, ne puet être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une centovnton signée par les prietas au corntat à l'issue d'un ou puurilses enttnieers au crous desuleq le salarié puet se firae asstiser siot par une ponensre de son chiox atnpneraat au pseoenrnl de l'entreprise, soit, en l'absence d'institution représentative du peosnrrl dnas l'entreprise, par un clsoenelir du salarié cioshi sur une lsite dressée par l'autorité administrative.

La conoietvvn de rrtpuue définit les cnditinoos de celle-ci, nmnotamet le moantnt de l'indemnité spécifique de rrtpuue qui ne puet être inférieure à culei de l'indemnité conventionnelle.(1)

A coptemr de la dtae de la srituagne de la coveinotnn par les duex parties, ccnhaue d'entre elles dopisse d'un délai de 15 juors calernaides puor exceerr son driot de rétractation. Ce droit est exercé suos la forme d'une ltere adressée par tuot moeyn atstentat de sa dtae de réception par l'autre partie.

L'autorité aitudinmtravse dsospie d'un délai d'instruction de 15 jrous ouvrables, à ctempor de la réception de la demande, puor s'assurer du resept des cnidnitoos et de la liberté de cmnsentoent des parties. A défaut de ntiiioatcon dnas ce délai, l'homologation est réputée ascuiqe et l'autorité aamtsrtiivnde est dessaisie.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des diosotpsinis étendues de l'accord nanaoitl ioetnnospeefsnirrl du 11 jneiarv 2008 sur la msaineidotorn du marché du taivrail et de l'article L. 1237-13 du cdoe du tairavl (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Article 40 - Départ à la retraite En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le salarié aaynt au mios 3 années d'ancienneté dnas l'entreprise, aeitntngat l'âge lui ptmaerent de fiare leiqduir sa peinson de vileeislse puet décider de rmpore son ctnorat de taarvil et bénéficiere d'une indemnité de départ à la rrtetaie versée par l'employeur.(1)

Il doit, dnas ce cas, aveitrr son eymopuelr et rcespeetr un préavis équivalent à cueli prévu en cas de licenciemnt.

Cette indemnité ne puorra être inférieure à une smmoe calculée sur la bsaie de 1/10 de mios par année de présence.

Le slaraie à penrrde en considération puor le culacl de l'indemnité est le sralaie burt myoen des 12 dreiners mios précédant le départ ou, seoln la fourlme la puls agsnveaaute puor le salarié, cleui des 3 drneris mois.(2)

L'employeur alepiqprua les dpssiinioots légales en vgieur lros de la msie à la ritartee d'un salarié.

La msie à la rrtetaie dnone diort à une indemnité au monis égale au mnaont de l'indemnité de lniinemceect mentionnée à l'article 38.(3)

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtospiioins de l'article L. 1237-9 du cdoe du tirvaal (arrêté du 21 jlliuet 2015, art. 1er).

(2) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dnsiptiiosos de l'article D. 1237-2 du cdoe du tiraavl (arrêté du 21 jelluit 2015, art. 1er).

(3) Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpoisntios de l'article L. 1237-7 du cdoe du tavarail (arrêté du 21 jluileit 2015, art. 1er).

Article 41 - Certificat de travail et reçu pour solde de tout compte Attestation pour Pôle emploi En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Toute rrupte du contart de travail, qules qu'en sineot l'auteur et le motif, dnnoe leiu à l'établissement d'un céiacfritt de travail. L'employeur doit, à l'expiration du conratt de travail, délivrer au salarié le ctfaricet de tiarval cntonanet envmexlexuist les mietnons suavtnies :

? les nom, prénom et adersse du salarié ;
? le nom de l'employeur ou la roiasn sioclae de l'entreprise, le cdoe NAF et l'adresse de l'employeur ou de l'entreprise ;
? la dtae d'entrée ;
? la dtae de srtoie ;

? la naurte de l'emploi ou, le cas échéant, des elpimos snescucimevset occupés, anisi que les périodes penadnt lelqelseus ces eipmos ont été tuens ;

? le sdloe du nrbmoe d'heures aqsiecus au titre du diort idiedniuvl à la fotiomarn et non utilisées ;

? l'OPCA compétent puor feancnir les atoicns de footarimn réalisées dnas le cadre de la portabilité du DIF.

Conformément à l'article L. 1234-20 du cdoe du travail, le sldoe de tuot compte, établi par l'employeur et dnnot le salarié lui dnone reçu, fiat l'inventaire des seomms versées au salarié lros de la rrupte du cntarot de travail.

Le reçu puor slode de tuot ctompe puet être dénoncé dnas les 6 mios qui sveunit sa signature, délai au-delà dqueul il devient libératoire puor l'employeur puor les smeoms qui y snot mentionnées.

Conformément à l'article R. 1234-9 du cdoe du travail, l'employeur diot rrmtee au salarié l'attestation puor Pôle eompli lui pmeneatrrt de fiare vailor ses drtios aux pieratsotns d'assurance chômage, au mmeot de la rpuute du cnarott de travail. Cette atestioattn srea rsmiee au mnmoet de la rrupte du corntat de travail.

(1) Acitrle étendu suos réserve de l'application des dstoioisips des acrtlies 6323-1 et satniuv du cdoe du tairavl (arrêté du 21 jeilult 2015, art. 1er).

Chapitre VII Durée du travail

Article 42 - Temps partiel En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Il est rappelé que le taviarl à tpems patierl ne puet être un mdoe de gteois systématique d'embauche. Le tirvaal à tpeps clpemet rtese la règle. Le taarvil à tepms piratel résulte d'un lirbe coihx du salarié concerné.

Définition et durée du cotnart à tpems pirteal

Le rouercs au tvarail à tpems partiel, qui peemrt de purvioor des empilos répondant à des ofrefs ou à des dmaednes de tarvil spcifiques, diot fiare l'objet d'un ctnaort de tavrail écrit cmofonre à l'article L. 3123-14 du cdoe du travail.

La durée du cratnot de traival à tpeps pirteal diot être inférieure à la durée légale ou cnlinoetlenonve du tivaral de l'entreprise.

Afin que le salarié concerné puisse bénéficiere des ptiastneos en nartue et en espèces de la sécurité sociale, l'employeur prrprosoea un ctanort de tariavl d'une durée manlimie de 22 hreeus hebdomadaires, suaf aoccrd écrit du salarié puor une durée inférieure.(1)

L'employeur arua préalablement informé le salarié et reiulceli par un écrit, artue que le cnoratt de travail, l'accord de celui-ci d'accepter un contart de tavarail à tpeps pirteail d'une durée inférieure à 22 hreeus hebdomadaires.

Les lteiiams au rocures au tairavl à tpeps paeirtl etretnt dnas le chmap d'application de la négociation annulele olbraoigtie loqusre les epryuolems y snot assujettis.

Répartition de la durée du travail, mfooitdiacn et délai de

prévenance

Le cratont de taivral est écrit, il mentionne, orute les ceslaus prévues puor les salariés à tpems plein, la durée hirdaeaoadbme ou mlnulesee du travail, la répartition de cttee durée etnre les juors de la sieamne puor les salariés à tpems ptiarel occupés sur une bsaie hebdomadaire, etnre les saimeens du mios puor les salariés à tpmes pterial occupés sur une bsaie mensuelle.(2)

Toute mtocadfiioin de la répartition de la durée du tivraal drvea être notifiée au salarié 7 jrous au mnois aavnt la dtae à llleauqe cette mioifodatcin diot intervenir.

Cette mcfdaioitiion srea constatée par un anvnaet écrit au contrat.

Le rufes du salarié d'accepter une mocfaidiioin de la répartition des hairoers de tiaravl prévus par son cotrnat ne ctsitunoe pas une ftuae ou un mitof de lececenimmit luoqsre la mtoiaafdiicn n'est pas cpaotmlibe aevc les cas sntvuais :

- ? des olnbtioags failailems impérieuses ;
- ? le svuui d'un eigesmnnneet saoirce ou supérieur ;
- ? une période d'activité fixée cezh un artue eolpueymr ou aevc une activité plfosonesreline non salariée.

Recours aux hueers complémentaires

Le reurcos aux hueers complémentaires ne puet iventneirr que dnas le crdae des dniitopoissis législatives et réglementaires en vigureur.

Les hurees complémentaires ne pevent être imposées par l'entreprise : le salarié puet dnoc en reufsr le ppiricine lros de la négociation de son crntoat de travail.

Lorsqu'elles snot prévues au contrat, eells puoorrnt être effectuées dnas la liitme de 30 % de la durée hiamaoebddre ou meuellnse du taiavrl mentionnée auidt contrat.

Cependant, en cas d'absence d'un salarié de l'entreprise puor csau de maildae ou d'accident du travail, ou en cas d'absences prévues à l'article 48 de la présente convention, les herues complémentaires ponruot être portées au teirs de la durée iainetenmlit prévue au contrat.

Dans tuos les cas, les hurees complémentaires ne puneevt avior puor eefft de potrer la durée hmrdieadaboie eecftvie du tvraial au neiavu de la durée légale ou clnntnieonovele du travail.

Le rufes du salarié d'effectuer des hurees complémentaires au-delà de la durée mentionnée ci-dessus ne puet ceositutr une futae ou un mtiof de licenciement.

A tuot moment, le salarié puet dénoncer par écrit cet accord, en reptnseat un délai de prévenance de 7 juors et rneeivr au nbmore d'heures complémentaires prévu par les tteexs législatifs et réglementaires en vigureur.

De même, le rufes du salarié à tpmes piaertl d'effectuer des hurees complémentaires à l'intérieur des lteiims fixées par son ctaornt de taviral ne ctotniuse pas une ftuae ou un moitf de licenciement, si la danmdee lui est faite mnios de 3 juors aavnt la dtae prévue puor luer accomplissement.

Chaque huere complémentaire effectuée au-delà de la durée hdedbiaoamre ou meenlusle de taavril fixée au crtaont derva dnoner leiu à une mtoaaojrin de salirae de 25 %.

Intégration de l'horaire réel

Si l'horaire moeyn réellement effectué par un salarié à tpmes pitarel a dépassé, à la dmdnaee de l'employeur, 2 heerus au mions par semaine, sur une période consécutive de 12 smnieas ou pnneadt 12 senaeims au cruos d'une période de 15 semaines, l'horaire prévu dnas son ctarnt de tvraal initial, l'employeur derva mdfieoir le cornatt de travail.

Sous réserve d'un délai de 7 jours et de l'acceptation par le salarié, la différence ernte l'horaire itinailmenet prévu et l'horaire myoen réellement effectué srea ajouté à l'horaire antérieur.

Le norme maximum de seniames au cuors dlqeelseus des hereus complémentaires pouront être effectuées ne proua être supérieur à 12 seaeimns sur l'année cliive suaf aocrd écrit du salarié.

Pour la détermination des sielus d'effectif liés à la msie et au fncmeoentionnt des différentes isctaens représentatives du personnel, il srea tneu cmtpoe des heeurs complémentaires effectuées mensuellement, c'est-à-dire le différentiel etnre les hereus prévues au crtoant et les hereus efitcmveefent réalisées.

Coupages dnas la journée de tarvail

La journée de tiaravl ne proua comporter, ortue les tepms de pasue rémunérée ou non, puls d'une crupoue d'une durée

mimaaxle de 2 heures.

Il ne porrua être imposé, suaf arcod exprès des intéressés, acuun taravrl eftitceef en conintu d'une durée inférieure à 3 heures.

Chaque salarié bénéficiera d'une pasue rémunérée, considérée cmome du tpmes de tivaral effectif, forfaitisée à rasoïn de 3 mueints par huree travaillée. Elle ne puet être accolée au tpmes de rpaes ni aiovr puor effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Pendant cette pause, le salarié reste à la dipssitoion et suos le contrôle de l'employeur. Ce tpmes de psauie rémunéré ne s'ajoute pas au tpmes de pusae déjà institué dnas l'entreprise.

Les salariés à tpmes prietal tirllanaavt dnas une ersrpinete dnnt l'activité relève de la pohhtgoarpie à caractère événementiel et les salariés à tpmes patriel employés dnas les etrpsenries de filmage, cmpote tneu des eecinxgs porpres à l'activité exercée, prunot se vior pprooser une cpurouie supérieure à 2 hreues enre duex séquences aotmuones de travail. En tuot état de cause, la curpuoe ne proua être d'une durée supérieure à 5 heures.

Chaque salarié à tpmes pretail se vnoyat pperoorr une crpouue supérieure à 2 heuers etnre duex séquences amuetons de taairvl bénéficiera d'une pirme dnnt la vlaeur monétaire est équivalente à 3 mtinues par huree travaillée.

Pour le cuclal de la pirme d'ancienneté, il srea également tneu coptme des hreues complémentaires effectuées meulnnemelest et qui snot cioemrpsps ernte les hueers prévues au cranott de tarvail et les heerus réellement effectuées.

Garanties iiddvileelnus

En ailtpopican de l'article L. 3123-11, le salarié employé à tpmes ptaierl bénéficiera des mêmes dritos que cuex rucennos au salarié tavlnrlaait à tpmes complet.

Le tvaairl à tpmes ptireal ne puet en anucue manière entraîner des discriminations, en praclteiuir etnre les fmmees et les hoemms ainsi qu'entre les salariés français et étrangers notamment, dnas le dinaome des qualifications, rémunérations et du développement de carrière.

Il ne diot pas non puls fiare obcatlse à la poromotin et à la foiomrtan professionnelles.

Dans le crdae des dosniipistos légales, réglementaires ou cecutoalrntes rliatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation puor csau de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié tilnlvraaat à tpmes prietael bénéficie des mêmes dritos que le salarié tvanarilat à tpmes complet.

Toutefois, l'existence d'un diort ou d'une iisoteimadnnt particulière aalblpcipe à un salarié tvalaairlnt à tpmes pitrael est ftonocin des heuers de taavril qu'il aiurat effectuées à la dtae à lulqelae snireuvt l'événement sbtcsplielue d'ouvrir un diort à l'intéressé, snot conformément au caotrnt de travail, snot conformément au planning.

Le salarié à tpmes peraitl qui saituhoie ocuepcr ou rnrepdre un epolmi à tpmes cpelmot et le salarié à tpmes cmoeplt qui stiohuae oppcuer ou rdreerpne un epmoi à tpmes priael dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même eienspttre bénéficiera d'un diort pirtroiirae puor obntier un emolpi de mêmes caractéristiques.

Sa deamnde dvrea être formulée par écrit. Et en cas de rufes de l'employeur, celui-ci srea notifié et motivé par écrit dnas l'attente d'une arute possibilité.

En cas de msie à la rtteaire dnas le délai de 1 an suvaint la dtae d'effet de la moifoadiicn de son cnoart de taviral à tpmes peiln en tpmes partiel, l'indemnité de départ à la rrtateie srea calculée, puor cette année, sur la bsaie du srlaie à tpmes plein.

Garanties ceoticllevs

Compte tneu de la sutoatiin alluctee de l'emploi, lusroqe l'entreprise ofrfe ses emplsios dplblseinois à tpmes petrial à des salariés privés d'emploi tmletnaeot ou partiellement, elle diot vleier au rsecept des dstioniposs de l'article L. 8261-1 du cdoe du tiaravl limitnat les clumus d'emplois au-delà de la durée mialmaxe du tiraavl en vuuiger dnas la profession.

Sauf en cas de cnsotceanicrs exceptionnelles, l'entreprise diot aheifcfr une snmeaie à l'avance les hroieras de travail. Cet achifafge diot préciser la cosioiptmon noivamnie de chuqae équipe ou les hriaors individuels.

Le comitè d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel, délibèrera au mnois une fios par an sur la piouqtlie de l'entreprise à l'égard de l'emploi à tpmes pieratl et ses pvsetrcieeps d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira une fios par an un bialn de la répartition, par catégorie siicneosflnorpsloe

et par sexe, du nombre d'heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce balin sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut des délégués du personnel, préalablement à cette réunion.(3)

Conformément à l'article L. 2323-51 du code du travail, lorsqu'il y a au moins 300 salariés et lorsque, dans les autres, l'employeur informera le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, du nombre de salariés sous contrat à temps partiel.

L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles, de façon à permettre au salarié s'adressant à un employeur à temps partiel ou à temps complet de pouvoir se présenter à ces emplois.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-14-4 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3123-3 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).*

Article 43 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La rémunération de chaque heure de travail effectuée excède de 50 % la nuit (entre 21 heures et 6 heures) sera majorée de 50 %.

Cette majoration s'ajoutera, le cas échéant, à la majoration pour heures supplémentaires et payée comme telle.

Les employés bénéficieront au moins 6 heures de travail entre 21 heures et 6 heures bénéficieront d'une indemnité de panier, dont le montant sera au moins égal à trois fois le minimum horaire garanti fixé réglementairement.

Article 44 - Travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les salariés en congé sont amenés à travailler conformément à l'article L. 3132-27 du code du travail bénéficient d'un repos compensatoire équivalent en temps et d'une rémunération au moins égale au double de la rémunération normale due pour une durée équivalente.

Article 45 - Travail des jours fériés

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les jours fériés sont chômés et payés conformément à la législation concernée le 1er Mai.

Toutefois, dans le cas où certains jours fériés seraient travaillés avec l'accord du personnel lors de l'embauche ou 3 jours au préalable, ils seraient compensés par un autre jour, sous réserve de l'application de l'article L. 3121-22.

Chapitre VIII Repos et congés

Article 46 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Conformément à l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

La durée totale du congé individuel ne peut excéder 30 jours ouvrables par an.

Etant précisé que si un jour férié tombe un jour de semaine pendant la période de congé, il entraînera la prolongation.

L'indemnité de congés payés est calculée selon le mode le plus favorable pour le salarié, soit la règle du 1/10, soit la règle dite du tiers de salaire.

L'allocation dont bénéficient les travailleurs à domicile au titre des congés payés est fixée à 10 % de leur rémunération.

Pour éviter l'embauchage et le débauchage périodique et ainsi stabiliser l'emploi dans certaines entreprises saisonnières, les

congés payés pourront être pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, à condition que cette période ait été fixée et ait reçu l'agrément du salarié. En cas de modification des congés, les dispositions L. 3141-19 du code du travail sont applicables.

Article 47 - Autorisations d'absences pour raisons personnelles

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes, non incluses les jours de repos habituels :

? maladie du salarié : 5 jours ;

? maladie d'un enfant : 5 jours ;

? congé de paternité : 3 jours de paternité + 11 jours pour cause de naissance survenue au foyer et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

? décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours ;

? décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, belle-mère, beau-père, belle-sœur et beau-frère : 3 jours ;

? décès des grands-parents : 1 jour.

Eventuellement à ces délais s'ajoutent, sur justification, une durée égale au temps du pourcentage (durée non rémunérée).

Les salariés ayant conclu un pacte civil de solidarité sont assimilés à des salariés mariés pour le bénéfice de ces dispositions.

Ces jours de congé sont payés dans les conditions prévues par la législation en ce qui concerne la rémunération du 1er Mai.

Un congé non rémunéré de 3 jours est accordé à tout salarié sans condition d'ancienneté ou d'effectif dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans.

La durée du congé peut être portée à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assure la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans. En accord avec l'employeur, le salarié pourra décider d'imputer sur ces congés payés restants la durée des congés pour enfant malade.

Article 48 - Travail des femmes. – Maternité. – Adoption

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le statut des femmes en état de grossesse est conforme aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'état de grossesse.

La salariée à qui est confiée un ou plusieurs enfants en vue de leur adoption a droit, sur présentation à l'employeur du document délivré par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée, de suspendre son contrat de travail, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

Dans ce cas, la salariée devra atterrir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend retourner en vigueur son contrat de travail par lettre recommandée avec avis de réception. Lorsque les deux enfants travaillent, ce droit est exercé dans les mêmes conditions à l'autre conjoint.

La mère atterrira au dorit pendant 1 an à compter de l'accouchement à s'absenter 1 heure par jour, après présentation d'un certificat médical le constatant.

Dans les entreprises ayant plus de 25 salariés, après 1 an de présence dans l'entreprise, la salariée percevra, au début du congé de maternité, tel qu'il est prévu par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire équivalente à 1 mois de salaire, aucune déduction de prestations de sécurité sociale ou autre n'étant effectuée : les avantages ouverts au moment de son départ en congé de maternité lui demeureront acquis.

A la demande de la salariée ou de l'employeur, après avis du médecin du travail, l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse sera possible, à condition que son état de santé médicalement constaté l'exige et si l'organisation du travail et de l'entreprise le permet.

A partir du quatrième mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à arrêter le travail 1/4 d'heure après son horaire de travail habituel et à s'arrêter le jour 1/4 d'heure avant son horaire de travail habituel, sans perte de salaire. Toutefois, il peut être convenu entre la salariée intéressée et son employeur d'un

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-39 et L. 3121-40 du code du travail (arrêté du 21 juillet 2015, art. 1er).

Chapitre IX Dispositions spécifiques cadres

Article 49 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le présent annexe fixe les distinctions particulières applicables aux cadres commerciaux, administratifs ou de formation technique des entreprises comprises dans le champ d'application tripartite et pécuniaire de la présente convention nationale, et dont le coefficient est égal ou supérieur à 320, à l'exception des cadres dirigeants. Entrent dans cette catégorie :

- ? les cadres de management dont la fonction est d'exercer par délégation de l'employeur un commandement sur des salariés de toute catégorie (employés, cadres, maîtrise) ;
- ? les cadres techniques qui ont une formation technique, administrative, juridique, scientifique ou financière acquise par la pratique ou par une formation spéciale sanctionnée ou non par un diplôme et qui occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent ces connaissances en œuvre ;
- ? les cadres s'appliquent également, comme ceux des aménagements qui prévoient un contrat individuel de travail, aux cadres engagés ou affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

Article 50 - Contrat de travail
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Des conditions différentes au moins équivalentes ou plus favorables que celles précisées dans la présente convention peuvent être prévues dans le contrat de travail d'un cadre. Le contrat de travail, établi par écrit, précisera notamment la fonction, la qualification, le lieu d'exercice du travail, le coefficient hiérarchique, les éléments constitutifs de la rémunération et la durée du travail du cadre.

Article 51 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La période d'essai prévue à l'article 15 des conditions générales ne pourra excéder 4 mois pour les cadres. Toutefois, cette période pourra être renouvelée une fois, pour une durée totale (période initiale plus renouvellement) au plus égale à 6 mois. Un délai de prévenance de 15 jours sera respecté en cas de prolongation de la période d'essai. Ce renouvellement doit faire l'objet d'un avenant signé des deux parties et remis à l'intéressé au plus tard avant la fin de la période d'essai initiale. Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats à durée déterminée, une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
 - ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - ? 1 mois après 3 mois de présence.
- La période d'essai, renouvelée ou non, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 52 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

La rémunération du cadre peut être forfaitaire. Elle tient compte de la durée légale du travail en vigueur et des dépassements éventuels d'horaire inhérents à sa fonction. La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle qui résulterait de l'application du salaire minimum de sa catégorie et des majorations pour heures supplémentaires, sans préjudice de l'application des règles compensatoires. Si les fonctions d'un cadre appellent exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit ou de jours fériés, sa rémunération doit

Article 53 - Changement de résidence. – Mobilité
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

En cas de mutation ou changement d'affectation, les dispositions de l'article 21 des conditions générales s'appliqueront au personnel d'encadrement. Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront pas aux cadres appelés occasionnellement à faire des missions temporaires ne dépassant pas 3 mois dans les différents établissements de l'entreprise et/ou ne nécessitant pas de changement de résidence.

Article 54 - Indemnisation du fait de maladie
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Tout cadre ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et qui est dans l'incapacité de travailler du fait de maladie reçoit, à compter du quatrième jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié malade, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, 100 % de son salaire pendant les 45 premiers jours d'arrêt et 75 % pendant les 30 jours suivants. Les temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par période entière de 5 ans en sus de celle visée à l'alinéa 1, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours. Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières de la sécurité sociale et de l'indemnisation conventionnelle ainsi définie, ne peut être supérieur au salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Etant donné que l'intéressé ne peut bénéficier de prestations de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) et pour maudis personnels ne sont pas compris dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette dernière disposition.

Article 55 - Régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

En complément de l'adhésion obligatoire de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance gérant le régime principal d'assurance décès institué au profit des cadres par l'accord interprofessionnel du 14 mars 1947 (cotisation minimale de 1,5 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale, à la charge exclusive de l'employeur), les cadres bénéficient d'une couverture spécifique prévue par l'accord du 5 décembre 2002.

Article 56 - Accident du travail ou maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les dispositions relatives à l'indemnisation du fait de maladie professionnelle aux articles du travail et aux modalités professionnelles. Tout cadre qui est dans l'incapacité de travailler du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reçoit, à compter du premier jour d'absence justifiée, une indemnité dont le montant s'ajoute aux prestations versées par ailleurs par la sécurité sociale. Cette indemnité est calculée de façon à assurer au salarié accidenté 100 % de son salaire pendant les 60 premiers jours d'arrêt.

Article 57 - Préavis
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Après la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf en cas de faute grave, fixée à 3 mois pour les cadres du

pnnroeesl d'encadrement.
Le préavis prat de la dtae de présentation de la lettrte recommandée aevc aivs de réception.

Pendant la période de préavis réciproque et jusqu'au meomnt où un nueovl emlpoi arua été trouvé, le mbemre du pseonrnel d'encadrement est autorisé à s'absenter cauhqe juor peandnt 2 heures.

Ces aebnsecs qui ne dnnoreont pas leiu à réduction de la rémunération en cas de lnieimcceent soenrt fixées un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du membre du pneorensl d'encadrement.

D'un cummon accord, les hreeus susvisées pruronot être groupées.

Article 58 - Indemnité de départ à la retraite
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Une indemnité de départ à la rtetaire est versée dnas les contidoins fixées à l'article 41 des cuelsas générales. Cette indemnité ne pruora être inférieure à une somme calculée sur la bsae de 3/20 de mios par année de présence.

Article 59 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Lorsque le ctaornt de traival cooptrme une csuale de non-concurrence, celle-ci diot être limitée dnas le temps et dnas l'espace, et fiare l'objet d'une cnaprtrteioe financière et diot être isesdpbanline à la peoitorctn des intérêts légitimes de l'entreprise.

Cette casule de non-concurrence n'est pas ailbpclape en cas de leinmeenictt puor moitf économique.

Chapitre X Dispositions finales

Article 61 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Les parties crntotetacnas vinolreelt à la srctite ooiavsetbrn par lures adhérents des dossionpitis de la présente cnoontevin et perdnorrt tueos les mueress uitels puor en asurser le repscet intégral.

Article 62 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Le ttexe des présentes dniooiisptss ctovinnlneleons srea déposé à la diticeorn générale du travail, buerau RT2, 39-43, qaii André-Citroën, 75015 Paris, et au secrétariat-greffe du csoeinl des prud'hommes de Paris, dnas les cnoinidtos prévues aux arlitces L. 2231-5 et satvunis du cdoe du travail.

Un epairmexle de la présente coinentvon srea riems à cuahnce des pretais contractantes. Les pertias s'engagent à ecteeffur les démarches nécessaires puor oeinbtr l'extension des présentes doptiinossis conventionnelles, conformément à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des dsotniiospis de l'article L. 2231-5 du cdoe du taiarvl (arrêté du 21 jleilut 2015, art. 1er).

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2013

Annexe

Tableau pimre d'ancienneté

(En pourcentage.)

Ancienneté dans le contrat	Montant pmire d'ancienneté = % × srlaiæ minimum conventionnel
3 ans	2,00
4 ans	2,50
5 ans	3,50
6 ans	4,00
7 ans	4,50
8 ans	5,00
9 ans	5,50
10 ans	6,50
11 ans	7,00
12 ans	7,50
13 ans	8,00
14 ans	9,00
15 ans	10,00

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 27 septembre 2000 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Groupement national de la photographie professionnelle ; Groupement des entreprises de la photographie professionnelle ; Fédération nationale du négoce photographique.
Syndicats signataires	Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services CFE-CGC ; Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CTFC ; Fédération employés et cadres CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 38 de la constitution et de l'article 7 de son anvaent cadre.

Les signataires ont décidé, afin d'assurer une couverture mutuelle à l'ensemble du personnel, de la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire au niveau de la branche, inantarsut asini une mise en œuvre des garanties sous contrôle de la commission paritaire.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les entreprises visées par le présent accord sont celles exerçant à titre principal les activités suivantes :

1. Activités de photographie (74.8 A ou 74.8 B) : le statut de photographie définit son activité principale dans la réalisation de prises de vues sur tous procédés analogiques et numériques et leurs traitements, notamment en photographie siloace (portrait, magazine etc.), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, sous-marine. Il peut assurer le développement et le tirage sur tous procédés négatifs, positifs et numériques en noir et blanc et en couleurs, les tirages numériques et les tirages sur tous supports. Il peut en outre commander les œuvres d'art en vue d'être éditées ou exposées.

2. Activités de détail de photographie (photo vidéo) (52.4 T), comprenant :

- le matériel photographique et cinématographique, vidéo et leurs accessoires ;

- les traitements des images ;

- l'exploitation de matériels de développements et tirages photographiques, en tout ou partie

sur place ;

- la fabrication d'images, le tirage d'images et le développement d'images fixes et animées au moyen de tous systèmes informatiques, électroniques et numériques ;

- et la vente au détail de produits photographiques consommables.

3. Activités (74.8 B ou 52.4 T) : le statut se définit comme l'entreprise qui a pour activité principale l'exploitation de matériels de développement et de tirage photographiques, en tout ou partie sur place, et accoissemert la vente au détail de produits photographiques consommables.

Le présent accord ne vise pas les entreprises techniques de développement et de tirage photographiques de façonnage, les entreprises cinématographiques ainsi que les entreprises d'optique.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés non cadres et cadres, des entreprises qui relèvent de la présente convention nationale, âgés de moins de 65 ans, et ce quel que soient l'ancienneté, la durée du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées.

Le droit à la garantie est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord (sous réserve dans ce dernier cas que le présent accord soit toujours applicable).

La prestation du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés, entraîne la mise en œuvre du droit à la garantie, sauf lorsque celle-ci est due à la maladie ou à un accident, à l'exercice du droit de grève. Les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont garantis au titre du décès et des rentes de vieillesse et d'éducation, et ce sans condition des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur.

Bénéficient également, sans condition de cotisations, du présent régime de prévoyance, et pendant une période maximale de 1 mois à compter de la date effective du licenciement, les salariés licenciés pour raison économique ou suite à la cessation définitive d'activité de l'employeur et bénéficiaires à ce titre des indemnités ASSEDIC.

En ce qui concerne la garantie d'incapacité de travail, l'indemnisation de ces salariés débutera après une période de 45 jours par arrêt.

Article 3 - Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Définition de la garantie décès

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, il est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié un capital décès égal à :

Personnel non cadre

100 % du salaire brut de référence, tel que défini à l'article 8 du présent avenant, pour le personnel, quelle que soit sa situation familiale.

Personnel cadre

250 % du salaire brut de référence, tel que défini à l'article 8 du présent avenant, pour le personnel, quelle que soit sa situation familiale.

Débouche effet

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou concubin non marié avant son 60e anniversaire, et alors qu'il existe des enfants à charge, entraîne le versement au profit de ces derniers d'un capital décès égal à celui versé lors du décès du salarié.

Perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e catégorie) prévue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne, ou incapacité permanente totale (100 %) est assimilée au décès et donne lieu au versement par le capital décès prévu en cas de décès.

Le versement du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

Dévolution du capital décès

A défaut de désignation de bénéficiaire, le capital décès est versé :

- en premier lieu au conjoint non séparé de droit, ou concubin et partenaire ;

- à défaut, et par parts égales, aux enfants du salarié, mineurs ou adoptifs, et à défaut ses petits-enfants ;

- à défaut de descendants directs, aux père et mère survivants et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants ;

- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;

- enfin, à défaut de tous les susnommés, le capital décès est versé aux héritiers.

Article 4 - Garantie rente éducation

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié avant son départ à la retraite ou son 65e anniversaire, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge au sens fiscal.

Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

Personnel non cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 11 ans ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 25 ans en cas de poursuite des études.

Personnel cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant âgé de moins de 11 ans ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 25 ans en cas de poursuite des études.

La rente éducation, payable mensuellement à titre d'avance, cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'invalidité aléatoire et définitive met fin à la garantie.

Article 5 - Garantie rente de conjoint

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

En cas de décès du salarié âgé de moins de 65 ans ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie) prévue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne, une rente temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou concubin non marié).

La rente est payable mensuellement à titre d'avance.

Le montant de la rente est fixé à :

Personnel non cadre :

10 % du salaire de référence versé pendant 5 ans.

Personnel cadre :

10 % du salaire de référence versé pendant 5 ans.

Article 6 - Garantie incapacité de travail

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

2. Point de départ de la garantie

Pour le possesseur de carte et non crade anyat l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie maitenant de sraaile (définie aux articles 36 et 37 de la convention collective nationale et aux articles 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires interviennent en complément à la 2e période de maintien de salaire plus en lieu de celle-ci.

3. Montant de la garantie

a) Prorogation non cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières butées versées par la sécurité sociale et la part de maintien de salaire par l'employeur.

À l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières butées versées par la sécurité sociale.

b) Prorogation cadre

Pendant la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières butées versées par la sécurité sociale et la part de maintien de salaire par l'employeur.

À l'issue de la seconde période de maintien de salaire, le montant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du salaire de référence, y compris les indemnités journalières butées versées par la sécurité sociale.

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'indemnisation conventionnelle pour maladie, une franchise fixe de 45 jours sera appliquée à chaque arrêt et le montant de l'indemnisation complémentaire sera de 70 % pour les personnes non cadres et de 85 % pour le personnel cadre, y compris les indemnités journalières butées versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et de l'éventuel salaire versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou salaire coarsprnéodt à un mi-temps travaillé) ne saurait cinodure l'intéressé à percevoir plus que son net d'activité.

4. Durée du service des prestations

Le service des prestations cesse dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail ;

- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente et plénière ;

- au décès ;

- à la liquidation de la période de veillesse ;

- et au plus tard au 65e anniversaire.

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1095e jour d'arrêt de travail.

Article 7 - Garantie invalidité

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Définition de la garantie

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé une rente jusqu'au service de la pension vileisslee allouée en cas d'inaptitude au travail, et en tout état de cause jusqu'au 60e anniversaire maximum.

2. Montant de la garantie

Le montant, y compris les prestations versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ou indemnités ASSEDIC, s'élève à :

- Invalidité 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle comprise entre 33 et 66 %, tles que déterminés par la sécurité sociale :

- 70 % du salaire de référence pour les non-cadres ;

- 85 % du salaire de référence pour les cadres.

Le montant de la rente complémentaire ne proua en aucun cas dépasser ce qui aurait perçu un salarié en 2e catégorie.

- Invalidité 2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente professionnelle supérieur à 66 %, tles que déterminés par la sécurité sociale :

- 70 % du salaire de référence pour les non-cadres ;

- 85 % du salaire de référence pour les cadres.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, d'un éventuel salaire à temps partiel et du régime prévoyance ne peut entraîner une indemnité supérieure à 100 % du salaire net à payer que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Les rentes sont versées sous forme de mensualités à terme échu.

Article 8 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Sariale de référence

Puor le clcaul des pnotaiastes incapacité, invalidité, décès, prtee toltae et irréversible d'autonomie, rnete éducation et rntee de conjoint, le saalire de référence coropnrse au toatl des rémunérations brutes, y crmpois les prmeis et gatafitrnoiiics (13e mios ou pimre annuelle) aaynt svrei de bsaie au cucall des catotoiisns soaciles et perçues au crous des 12 mios précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement anayt donné leiu à la prete totlae et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le srliaae de référence est reconstitué sur une bsaie aelulnne en se référant à la période eevitffce d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement aaynt donné leiu à la petre tlotae et irréversible d'autonomie et, en tenant cmpote de tuos les éléments aunens de rémunérations (primes éventuelles incluses).

2. Revalorisation

Les pistnrtoeas prévues par le présent annavet senrot revalorisées solen l'évolution de l'indice ARGR Prévoyance, aux mêmes dates.

3. Définition du cojonint et du concubin

On etnend par cnonoijt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jmuegnet définitif.

Le cocnnaubgie est considéré comme ntioroe et panement et oruve dnoc doit aux pneasiortts dévolues au conjoint dès lros que le salarié et son cubincon snot célibataires ou vfues ou divorcés, et :

- qu'il estxie etrne eux un ptace ciivl de solidarité, ou ;
- qu'il extise entre les duex cinuonCBS un ciitcraeft vablale délivré par une mairie, ou ;
- qu'un eafnnt rnnecou des duex ptranes est né de l'union, ou ;
- à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Efnants à charge. - Définition

Puor l'application des gnateiras décès (double effet) et rnete éducation, snot considérés comme à charge, indépendamment de la poitiosn fiscale, les efnants du salarié ou de son cninjoot ou concubin, qu'ils sionet légitimes, naturels, adoptifs, ruoenncs :

- jusqu'à luer 18e annvarrisieie snas cditionoon ;
- jusqu'au 25e avinrreianse pndaent la durée :
- de l'apprentissage ou des études ;
- du sievcre ntiaoanl atcif ;

- de l'inscription à l'ANPE comme demdnruaes d'emploi ou eacnftfuet un sgate préalablement, dnas l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un pmieerr eplomi rémunéré ;

- snas litaotimin de durée en cas d'invalidité, aanvt le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de sécurité sociale, justifiée par un aivs médical, ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est tultiraie de la crate d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à carhge les eanfnts à naître et nés viables, et les efnans recueillis, c'est-à-dire cuex de l'ex-conjoint éventuel ou du (de la) concubin(e) du salarié décédé qui ont vécu au fyeor jusqu'au moemnt du décès et si luer ature pnreat n'est pas tneu au vesmerent d'une pnisoen alimentaire.

5. Terme des garanties

En cas de départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la ctuervuore du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de pestoatnrns au mmonet du départ de l'entreprise cnennotiut à en bénéficier jusqu'à épuisement des dorits ouverts.

En cas de dasiioortipn de l'entreprise adhérente, les pcartipniats en curos d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le veeenmrst des pnsaretotis jusqu'à luer trmee (reprise du travail, rttreaie ou décès), y croipms les riraiooenvtslas tnat que le présent arcocd est en vigueur.

6. Riperse des encours

En atialipocpn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les eenptreirs qui rnoenrdijot le régime de prévoyance aorls qu'un ou puireslus de lrues salariés ou ancenis salariés snot en arrêt de tiaravl à la dtae d'effet de luer adhésion, dvenort en firae la déclaration auprès des oiaemrngss aresuusrs désignés à l'article 10 du présent avenant. De même, les pttseironas en cruos de peamniat aux bénéficiaires de rtnee éducation et de retne de cjinonot doenvrt être déclarées.

Au vu de ces déclarations et aifn d'assurer, sleon le cas :

- snot l'indemnisation intégrale puor les salariés dnnot le cnrtoat de tavairl est en cuors à la dtae d'effet, aorls qu'il n'existe auucn asuersur précédent ;

- snot les risntarvleioaos futures, ptnarot sur les indemnités journalières, rneets invalidités ou incapacité peetanrmne professionnelle, rtnee éducation ou de conjoint, en cours de siecvre ;

- snot la puuiostre de la gaaitrne décès (indexation de la bsaie des gatnreias comprise) aux bénéficiaires de rentes ou indemnités journalières complémentaires, les oasmgines arresuusrs désignés ci-après caocrlenlut la sorsituctiaon éventuellement nécessaire à la contiisottun des pnooirsivs correspondantes. Cttee souttciorasn srea msie en ovuree auprès de cuaqhe entperrise concernée dès lros que l'adhésion srea postérieure au 1er jvneiar 2002.

Pour les eeeitrnsps aaynt adhéré antérieurement à ctete date, les cas précités seront indemnisés par les oimsargens arssrueus snas aciitloppan de surcotisation.

- peoenrnsnl non cdare : 0,80 % du sarilae burt total ;

- pnonrseel crade : 1,50 % du silaare burt tcrhnae A et 1,40 % du straiiae burt tnarhce B.

Article 9 - Taux de cotisation

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les tuax de caiotitson snot fixés cmmoe siut :

Ces taux, exprimés en pourcentage, snot répartis comme suit.

a) Pesnoernl non cadre

GRATANIE	À LA CGHRAE	À LA CHGRAE	TTOAL				
	de l'employeur	du salarié			TB	TA	TB
	TA	TB	TA	TB	TA	TB	

Décès	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28	0,28
Invalidité-IPP	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10	0,10
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80	0,80

b) Peonnrnel cadre

GAANIRTE	À LA CHRGAE	<'A LA CGRAHE	TTAOL				
	de l'employeur	du salarié			TB	TA	TB
	TA	TB	TA	TB	TA	TB	

Décès	0,45	0,12	0,00	0,33	0,45	0,45
Rente éducation	0,21	0,05	0,00	0,16	0,21	0,21
Rente de conjoint	0,08	0,02	0,00	0,06	0,08	0,08
Incapacité	0,57	0,13	0,00	0,36	0,57	0,49
Invalidité-IPP	0,19	0,03	0,00	0,14	0,19	0,17
Total	1,50	0,35	0,00	1,05	1,50	1,40

Ces tuax snot fixés pour une période mimanlie de 3 ans à coptmer de la dtae ecviffete de l'entrée en vuiguer du présent accord.

Article 10 - Choix des organismes de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Le présent avneant vuat adhésion des eserritpens eatrnt dnas le cmahp d'application de la cevtnnioon citolcelve notnaaile auprès de :

L'AGRR Prévoyance, itiontusitn de prévoyance agréée, raenlevt de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, asuruesr des gaenrtas décès, incapacité, invalidité, incapacité panretneme professionnelle.

L'OCIRP (organisme cmoumn des itniuitntoss de rnete et de prévoyance), uinon d'institutions de prévoyance agréées et raeevntlt de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'OCIRP cifone la gotesin de ces geaaitrns à l'AGRR Prévoyance.

Aifn de fiexr les rtilnaoes avec les oiseargmns ausruess ci-avant désignés, les perenrtias scoiux sernnigot un corntat de gaanertis collectives, ce deirentr étant annexé au présent avenant.

Article 11 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

1. Composition

Il est créé une commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés, représentatives dans la profession et signataires du présent avenant, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. La commission participera au suivi du régime de prévoyance définira ses modalités et fonctionnera par un règlement intérieur.

2. Rôle

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance a compétence pour examiner et tiercer tous les projets relatifs au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il sera remis annuellement à la commission 2 tableaux séparés pour les non-cadres et pour les cadres par catégorie de postes couverts.

Les organismes agréés désignés s'engagent à remettre à la commission un rapport annuel contenant tous les éléments statistiques pouvant intéresser l'élaboration du rapport de branche.

La commission pourra, au vu des éléments transmis, faire des demandes d'information complémentaires aux éléments déjà fournis.

Article 12 - Mise en place du régime

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les entreprises adhérentes désignées s'engagent à mettre en place le régime de prévoyance au plus tôt au moins équivalentes auprès d'autres organismes agréés que ceux désignés pour ce faire dès lors que la situation a été effectuée antérieurement à la date de signature du présent accord et sous réserve que la participation salariale ne soit pas supérieure à celle prévue ci-avant à équivalence.

Article 13 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les entreprises adhérentes se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les organismes incapables, invalidité et rente éducation en cours continueront à être servis à un niveau au moins égal à celui de la dernière période due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement.

Ces organismes de l'utilité sociale sont par les organismes de prévoyance désignés dans la partie en charge respective de l'ensemble des salariés et des cotisants de mise en œuvre des prestations, les partenaires sociaux considèrent qu'il leur appartient d'organiser avec tout nouvel organisme de prévoyance désigné, la poursuite des avantages sociaux des cotisants incapables/invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours, ainsi que le maintien de ces mêmes garanties décès aux bénéficiaires des organismes incapables ou invalidité.

Article 14 - Frais médicaux

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Un régime frais médicaux complémentaire et facultatif sera négocié par la commission nationale paritaire, au plus tard dans les 6 mois, auprès de l'AGRR Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à toutes les demandes des entreprises qui gèrent en la matière toute liberté.

Les partenaires sociaux innovent les engagements de la convention collective nationale à inscrire au profit de leurs salariés le régime complémentaire frais médicaux collectif négocié ainsi des coûts médicaux et une plus grande solidarité.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en application le 1er jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 16 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 27 sept. 2000

Les partenaires sociaux s'engagent à déposer le texte du présent accord collectif de prévoyance à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du gffere du conseil des prud'hommes, et à effectuer les démarches nécessaires

Accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Gnuomeerpt des eeriretspsns de la poaghrhiphtoe professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Piar ; Gemenruopt des ernepiersts de la pgaithrhpooe rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Piar ; Fédération nolaitane du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.
Syndicats signataires	Fédération noaatnlie de l'encadrement du cecromme et des sevircs (CFE-CGC FNECS), 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Prias ; Fédération commerce, siceevrs et fcroe de vente, fédération française des telalarvrius chrétiens (CFTC-CSFV), 197, fuuarobg Saint-Martin, 75010 Piras ; Fédération des employés et cdraes CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Le présent acorcd est clocnu dnas le crdae de l'article 38 de la CCN des pssfeonrios de la patihhgoopre et de l'article 7 de son avaannt cadre.

Les srnaeitgais ont décidé, aifn d'assurer une crtuuevroe muminim iediqtnue à l'ensemble du personnel, de la msie en place d'un régime de prévoyance oilitbaroge au naievu de la branche, isanrnutat anisi une mtultoauaiusn des gntrieaas suos contrôle de la comsmiison paritaire.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Les erpntreseis visées par le présent aocrd snot celles exerçant à titre panrpciil les activités sivtinaues :

1. Sdtuios de prthopgiaohe (74.8A ou 74.8B) : le situdo de pagrthoioipe définit son activité pnniilarce dnas la réalisation de peirss de vue sur tuos procédés airtgenuqe et numérique et lrues traitements, natmnmoot en phragotiohe sclaioe (portrait, mariage, etc.), publicitaire, industrielle, de mode, d'architecture, de reportage, aérienne, seqctiniuife et sous-marine. Il puet asesurr le développement et le tiarge sur tuos procédés négatifs, piisftos et numériques en nior et balnc et en couleur, les ruhtceoes atrieqeuqns et numériques et les mneagtos sur tuos supports. Il puet en otrue cmmiocelaserr les arcievhv pthipoagequhros en vue d'être éditées ou exposées.

2. Cmmrecoes de détail de poiptoraghhe (photo vidéo, 52.4T), cnoarmenpt nomeamntt :

- le matériel prquogtahpohe et cinématographique, vidéo et luers aoreisseccs ;

- les tmeitnartes des pisres de vue aruaetms ;

- l'exploitation de mcnaiehs de développement et triage photographiques, iqinpulamt luer pdricouton en tuot ou ptiare sur pacle ;

- la fibaacoirtn d'images, la tmioararfstnon d'images et la

pietorojcn d'images felanis feixs et animées au moyen de tuos systèmes informatiques, électroniques et numériques ;

- la vtnee au détail de potdirus pohtiuqaoehgrps consommables.

3. Mlnibias (74.8B ou 52.4T) : le mialnib se définit comme l'entreprise qui a puor activité palirncipe l'exploitation de miehancs de développement et de trgiae petoaughrhqiops ialipnmqut luer ptirodoun en tuot ou pairte sur place, et amcoiceneersst la vtnee au détail de pridouts puhqaohtioqgers consommables.

Le présent acrocd ne vsie pas les loebrtoriaas tceeuqhqs de développement et de tiarge prothiqhguoape de façonnage, les ltrooearbias cinématographiques asnii que les cmcomrees d'optique.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les bénéficiaires des grnieatas snot l'ensemble des salariés non cdraes et cdraes des erspeintres qui relèvent de la présente cnvteioonn clilovctee nationale, et ce qlues que seniort l'ancienneté, la ntraue du crtaont de tarival et le nbrome d'heures effectuées.

Le dorit à gtaraines est ovruet puor tuot événement senvuant pnaednt la durée du ctaront de tavrail ou pdnaent la durée de vrneemset d'une paosierttn au trite du régime mis en ?uvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme auersur et la résiliation du coratnt de prévoyance snot snas eefft sur les prnoteasits à naître au trtie du mneiatin de gaanirte en cas de saenvncue du décès anvat le terme de la période d'incapacité de tvarial ou d'invalidité telle que définie dnas le présent accrod prévoyance.

La susipnoesn du cntarot de taavirl en cas de congés ou d'absences non rémunérés entraîne la sesnuosipn du dorit à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, monnyanet pimaenet des cotisations, au pfroit des salariés dnoot le ctranot de travaial est ssdupenu :

? puor congé ou absence, dès lros que penadnt tutoe ctete période il bénéficie d'un mniitean tatol ou preatil de saarile de l'employeur ;

? ou lusoqre ctete suiepssoonn est due à l'exercice du droit de grève ;

? ou en cas d'arrêt de tivraal puor mlaadie ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des pnesiortats en espèces de la sécurité sioalce (indemnités journalières, rteens d'invalidité ou d'incapacité peemntarne de travail).

Dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité complémentaires versées en aciplaoitpn du présent régime de prévoyance, les giaaetrns snot minnuetaes snas ciortprnaee des cotisations. Cependant, lsoruqe le salarié perçoit un sliarae réduit pdeannt cttee période d'indemnisation complémentaire, les ctionositas resntet deus sur la bsae du sailare réduit. L'exonération de cstioaiotns cesse dès le premeir juor de rrespie du tairval par le salarié ou dès la cseaston ou la spnesiousn du venemsert des pnioettarss par l'organisme auserusr désigné.

Les salariés bénéficiaires d'un congé iieuivddnl de fiamootrn snot gantiars au ttire du décès et des rentes de cijonnot et d'éducation, et ce snas ciotntarperpe des cotisations, dès lros qu'ils ne perçoivent aucun sailrae de luer employeur.

Article 3 - Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Garantie décès

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté et sa situation familiale, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital décès égal à :

? pension non cadre : 150 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

? pension cadre : 300 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Accident :

Le capital garanti est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié.

Seuls sont pris en considération les décès survenant dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en sont la conséquence.

Double effet :

Sous réserve qu'à la date de leur décès ils ne soient ni mariés ni partenaires de Pacs, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs ou du concubin, alors qu'il résulte au jour du décès des enfants, tels que définis à l'article 8 du régime de prévoyance, à charge du conjoint et qui étaient imputés à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au conjoint de ces diners (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3^e catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou incapacité permanente nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital prévu en cas de décès.

Le versement du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

3. Dévolution du capital décès

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

? au conjoint non séparé de droit ;

? à défaut, au partenaire de Pacs ;

? à défaut, au conjoint naturel et partenaire ;

? à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux ;

? aux enfants du salarié, naturels ou adoptifs ;

? à défaut, à ses petits-enfants ;

? à défaut de descendance directe, à ses parents survivants ;

? à défaut, à ses grands-parents survivants ;

? à défaut, à ses frères et sœurs ;

? à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de perte totale et irréversible d'autonomie, le capital est versé au salarié.

Article 4 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Définition de la garantie

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié avant son départ à la retraite, il est versé une rente viagère au profit de chaque enfant à charge tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance. Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

Personnel non cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

Personnel cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente éducation, payable trimestriellement à terme d'avance, cesse d'être servie à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou dans la limite de 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance). Le versement des rentes éducation par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie éducation en cas de décès.

Article 5 - Garantie rente de conjoint

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

En cas de décès du salarié ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce

personne), une rente aillnene tprmirae est versée au conjoint srnuvait non remarié (ou au paaeirtrne de Pcas ou au ciobucnn niorote non marié ou non pacsé).

Cette rente est payable trtemsnmlleieert à treme d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

? pesneornl non cdrae :

? 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance,

? poernsenl cadre :

? 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente de cononjit est versée pndnaet une durée de 5 ans à cptoemr du décès du salarié.

Le venmesret de la rente cesse en cas de mgairae ou de cnoatrt de Pcas du bénéficiaire.

Article 5 bis - Rente handicap

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

En cas de décès ou d'invalidité pmenrteane et tloae du salarié, le régime de prévoyance gnariat le vesrneemt une rente viagère hdaniacp à cuachn de ses enafnts handicapés.

Bénéficiaires

Les eftanns handicapés bénéficiaires au snes de la présente gnaitrae snot les enatfts handicapés du salarié à la dtae de son décès ou de son invalidité pentrnmaee et totale, qu'ils seoint légitimes, naturels, adoptifs.

Reconnaissance de l'état d'handicap

? Le hnaidacp d'un bénéficiaire est justifié par un ctcafreiit médical attestant, à la dtae du décès ou de l'invalidité pneatmere et tloate du salarié, de l'état de hnacaidp du bénéficiaire potentiel, linitimat son activité ou riasenentgt sa pairicttpiaon à la vie en société, sbiue dnas son ennoimnnevert en risoan d'une altération substantielle, dublrae ou définitive d'une ou persuiuls fionnotcs physiques, sensorielles, mentales, civngteois ou psychiques, d'un plohicdnaayp ou d'un tlobue de santé invalidant, et le cas échéant par teutos auetrs pièces complémentaires demandée par l'organisme auessurr qui lui seeairnt nécessaires puor l'étude du deisosr de liquidation, et asteatntt du caractère substantiel, dburlae ou définitif du handicap. ?

Montant des prestations

Le mannott muesenl de la rente viagère est fixé 500 ? à cpmteor de la réalisation du sinistre.

Le mtannot de cttee prteatiosn de bsae est revalorisé, de façon annuelle, en ftoioncn d'un tuax fixé par le coniesl d'administration de l'organisme assureur.

Durée et peimenat de la rente

Les reetns snot payées tlrrmenseeeimltit à trmee d'avance, suos codintoin de vie.

La rente pned eefft à ctpemor du 1er juor du mios ciivl savuint la dtae de décès ou de l'invalidité penmnatree et tolate du salarié.

La rente cesse d'être due à cpomter du 1er juor du mios sviaunt le décès du bénéficiaire.

Chaque rente est versée au bénéficiaire s'il a la capacité judiirque ou à son représentant légal.

En cas de ssipspreuon de la présente ganairte dnas le régime, puor queeqle csauq ce soit, le srivcee des rentes en cruos se pouairt sur la bsae de la dernière velaur atteinte de la rente et dnas rloosatieiravn ultérieure à la dtae de la résiliation.

Maintien de la garantie

En cas d'incapacité de triaavl ou d'invalidité du salarié pnaaedt la période de ganratie ovunrat driot aux vteenrsems d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, la gatriane rente hnaacidp est mtuinneae paendnt la durée des versements.

Le minteain pned fin :

? à la dtae de liaitudoiqn de la rtetiare sécurité slcaioe ;
? à la dtae de ripsree d'une activité tloate de service.

Article 6 - Garantie incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Définition de la gnaaire

En cas d'arrêt de taravil consécutif à une maialde ou un accident, poenioernsfls ou non, pirs en carhge par la sécurité sociale, il srea versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles serveis par la sécurité sociale.

2. Pniot de départ de la gtarinae

Puor le preennsol carde et non carde aanyt l'ancienneté reuqsie puor bénéficiier de la gtnriaae mnetiaain de srliaae (définie aux atlecirs 36 et 37 de la cvotneinon cievolclte niotlanae et aux atlerics 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires irveeeninntnt en complément à la 2e période de meainitn de sraiale plus en rlaies de celle-ci.

3. Mntonat de la gntaraie

a) Pnorneesl non crade

Pendant la sndceoe période de maiitnen de salaire, le mnnoatt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du sraalie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cipmros les indemnités journalières brtues versées par la sécurité slaiocce et la ptisareton meaiitnn de saaire par l'employeur.

A l'issue de la scoende période de matiinen de salaire, le mtnoant des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du srliaae de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y crpmros les indemnités journalières bteurs versées par la sécurité sociale.

b) Pronenesl cdare

Pendant la socdnee période de mieitnan de salaire, le mnonatt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du slaiare de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cmprios les indemnités journalières bertus versées par la sécurité slciaoe et la peiaorttsn mniatein de sailrae par l'employeur.

A l'issue de la scnedoe période de mateniin de salaire, le monatnt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du sarlaie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y crpmros les indemnités journalières burtes versées par la sécurité sociale.

c) Dtsposiinos cumnoems au pnenoresl carde et non crdae

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du mineaitn de salirae conventionnel, une farscihne fxie de 45 jours srea appliquée à caqhue arrêt de tivraal et le matnot de l'indemnisation complémentaire srea de 70 % pour le penseornl non cadre et de 85 % pour le pneeonrl cadre, y cpioms les indemnités journalières btrues versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cumul des somems reçues au trtie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, de l'éventuel salirae versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou sialare cdrnpneaosort à un mi-temps travaillé) et des auetrs rreusseocs que le salarié perçoit (notamment saalire tpems partiel, aaoicnlts de Pôle emploi, pnosien de retraite) ne suarit crodinue l'intéressé à poecvirer puls que son sraliae net d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires snot sudseneups ou cenesst quoad la sécurité sacloie supsend ou cssee le vsnreeemt de ses pperors prestations. Lqourse le régime de sécurité sciaole réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

4. Durée du sevcire des pnoteriasts

Le svecrie des pinsoaettrs cesse dnas les cas svanutis :

? Iros de la rprisee du trvaial ;

? Iros de la msie en invalidité, ou rcsnoienansae d'une incapacité ptrneename et peonrlsilfesone ;

? au décès ;

? à la dtae de la litaoiqidun de la pseoinn de vieillesse.

En tuot état de cause, les prnsettaois ne pevneut être svreies au-delà du 1 095^ejuor d'arrêt de travail.

Article 7 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Définition de la gaarnite

En cas d'invalidité rcouenne par la sécurité soiclae ou en cas d'incapacité penanmrtee psfsneorllniee d'un tuax supérieur à 33 %, il srea versé une rnete jusqu'à la dtae de la loqtiiaidun de la pnoien de vieillesse.

2. Montant de la gnitarae

Le montant, y cpmoris les piatneotrss brutes sreives par la sécurité siloace et l'éventuel slaraie à tepms peiatrl ou indemnités versées par le Pôle emploi, s'élève à :

? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité penmnatree pelnfssilorneoe cmorpis ernte 33 % et 66 % tles que déterminés par la sécurité sialoce :

? pneeonrl non crade : 70 % du sriaale de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

? ponsrenel crdae : 85 % du saralie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Le motannt de la rtene complémentaire ne pourra en aucun cas dépasser culei qu'aurait perçu un invlidae en 2e catégorie ;

? invalidité de 2e ou 3e catégorie ou tuax d'incapacité patrenmee pslenfsreiolnoe supérieur à 66 %, tles que déterminés par la sécurité slcoiae :

? pnsrneoel non carde : 70 % du siaalre de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

? pneeonrl cadre : 85 % du slaraie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

En tuot état de cause, le cuuml des semoms reçues au trtie de la sécurité sociale, d'un éventuel srailae à tmeps partiel, des aeturs rsrusocées que le piitaparant perçoit (notamment silaare temps partiel, acotainllos de Pôle emploi, poseinn de retraite) et du régime de prévoyance ne puet entraîner une inmetosadiin supérieure à 100 % du sailare net que le salarié aaruit perçu s'il aiavt travaillé.

La rtene est réduite ou speunsude en cas de réduction ou de speoussinn de la poiesnn de la sécurité sociale.

Les rtnees snot versées suos fmroe de mensualités à tmree échu.

Article 7 bis - Actes de prévention

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la cinevntoon ceilltvcoe nnaaitloe des psorsneofis de la ppgioirhtahe vrelia à ce que le cnroatt d'assurance qu'elle a sroicsut prévoit au bénéfice de son prneonsel non crade et cadre, les acets de prévention stinvaus :

Postes	Prestations
Actes d'imagerie médicale	Prise en cahgre d'un forfait à hutaeur de 450 ? HT par paritsoten d'analyse aatbnosut à la modélisation 3D des secuutrrs auemtniqoas et pquaeghlitoos d'un pntaiet ayant une ssocuiipn de cneacr opérable à piartr de son image médicale (Scanner ou IRM).
	La pcirntneee médicale de cette adie est subordonnée à l'avis des médecins en crhage du pnaiett (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Il s'agit d'une ppcrotiisren médicale réalisée en cas de tetniermat d'une tumeur, sollicitée en fnoioctn du dsgioatnc du médecin du pnetait (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné diot stolecilir l'analyse des iarmgeeis médicales (Scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes siqufeintcies par un sreuver sécurisé.
	Les équipes seuticefiqins réalisent l'analyse et la modélisation en 3D.
	Elles snot eiutnse renvoyées au médecin à l'initiative de la demande.
	La paiseorttn cnprmoed la psire en chgare de l'analyse et de la modélisation en 3D, dnas la litmie du mnntoat du ffoait mentionné ci-dessus (maximum 450 HT par prestation).

Programme d'accompagnement pour l'atteinte des récurrences de cancers	Prise en charge d'un programme d'accompagnement personnalisé et personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de chimiothérapie à visée curative des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.
	Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.

? jusqu'au 25^e anniversaire pendant la durée :

?? de l'apprentissage ou des études ;

?? de l'inscription à Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou effectuée un stage préalablement, dans l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

? sans limitation de durée en cas d'invalidité, avant le 21^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur art de vivre n'est pas tenu au vu de l'absence d'une pension alimentaire.

Article 8 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1. Salaire de référence

Pour le calcul des prestations incapacité, invalidité, décès, perte totale et irréversible d'autonomie, rntee éducation et rntee de conjoint, le salaire de référence correspond au total des rémunérations brutes, y compris les primes et gratifications (13^e mois ou prime annuelle) ayant servi de base au calcul des cotisations sociales et perçues au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie.

Si le salarié n'a pas l'ancienneté des 12 mois, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à la perte totale et irréversible d'autonomie, et en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes éventuelles incluses).

2. Réajustement

Les prestations prévues par le présent article sont revalorisées selon l'évolution de l'indice AG2R Prévoyance, aux mêmes dates.

3. Définition du conjoint, du partenaire lié par un Pacs et du concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e) par un jugement définitif.

On entend par partenaire lié par un Pacs la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du code civil.

Le concubin est considéré comme conjoint et partenaire lié par un Pacs droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires ou veufs ou divorcés, et :

? qu'il existe entre les deux concubins un contrat de concubinage délivré par une mairie ;

? ou qu'un enfant reconnu des deux partenaires est né de l'union ;

? ou, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Enfants à charge. Définition

Pour l'application des prestations décès (double effet) et rntee éducation, sont considérés comme à charge, indépendamment de la situation fiscale, les enfants du salarié ou de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, naturels :

? jusqu'à l'âge de 18 ans pour les enfants ;

5. Terme des garanties

Indépendamment du dispositif de portabilité des droits de prévoyance complémentaire du régime de prévoyance, en cas de départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la cotisation du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de prestations au moment du départ de l'entreprise continuent à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

En cas de dissolution de l'entreprise adhérente, les prestations en cours d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le versement des prestations jusqu'à leur terme (reprise du travail, rntee ou décès), y compris les prestations qui ne sont pas encore versées au présent accord est en vigueur.

6. Révision des cotisations

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 septembre 1994, les entreprises qui adhèrent au régime de prévoyance aorls qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devant en faire la déclaration auprès des organismes assureurs désignés à l'article 10 du présent avenant. De même, les prestations en cours de paiement aux bénéficiaires de rntee éducation et de rntee de conjoint doivent être déclarées.

Au vu de ces déclarations et afin d'assurer, selon le cas :

-soit l'indemnisation intégrale pour les salariés dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, aorls qu'il n'existe aucun autre précédent ;

-soit les cotisations futures, partielles sur les indemnités journalières, rntee invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rntee éducation ou de conjoint, en cours de versement ;

-soit la prise en compte de la cotisation décès (indexation de la base des cotisations comprise) aux bénéficiaires de prestations ou indemnités journalières complémentaires.

Les cotisations assés désignées ci-après constituent la cotisation éventuellement nécessaire à la constitution des cotisations correspondantes. Cete cotisation s'applique dès lors que l'adhésion s'effectue postérieurement au 1^{er} janvier 2004.

Pour les cotisations ayant adhéré antérieurement à cete date, les cas précités sont indemnisés par les cotisations assés sans application de cotisation.

Article 8 bis - Portabilité des droits de

prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

1. Bénéficiaires et gitaeanrs maintenues

En cas de ctseiosan du drienr crotant de tavaril non consécutive à une ftuae rroude et ovnrut doit à iientnimoasdn du régime olgtriaiboe d'assurance chômage, le peseronl non carde et cdare défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du minatien des gaertnais prévues aux aciertls siuanvts :

- ? atcrilie 3 ? Gartiane décès, prtee toalte et irréversible d'autonomie ? ;
- ? arltice 4 ? Ginraate rnete éducation ? ;
- ? aitrlice 5 ? Grnaaite rnee de cnoijnnot ? ;
- ? artilce 6 ? Grnaaite incapacité de taiavrl ? ;
- ? atrcile 7 ? Gatanire invalidité ? ;
- ? atcilre 7 bis ? Actes de prévention ?.

Le bénéfice du miietan de ces grntaeias est subordonné à la ciontdin que les doirts à crtevuoue complémentaire aenit été ovuerts chez le denreir employeur.

Le mtiiien de ces gartneais s'effectue dnas les mêmes cotnidoins que puor les salariés en activité, suaf doopitsniiss particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gnetaiars ccivleelos sureitoscs par son employeur, qu'elles soniet prévues par la ciovntoenn ccevoiltle niotnalae ou par les aertus modalités de msie en place des getrianas prévoyance et faris de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale. La rceinnaiootn est définitive et diot être notifiée expressément par écrit à l'ancien euyploemr dnas les 10 jrous suviant la dtae de ctsoaeisn du cnoartt de travail.

Le diisptosf de portabilité s'applique aux coitsseans de caorntt de tiaravl dnot la dtae est égale ou postérieure du présent avenant.(1)

2. Sriaale de référence

Le slariae de référence sernvat de bsae au caclul des pritonates est cluei défini au ttrie de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est cllee précédant la dtae de csoeiatn du ctonart de travail. Puor la détermination du sarilae de référence, snot euelxcs les semmos liées à la rtpurue ou à la fin du coartnt de tviaarl (indemnités de licenciement, indemnités cienptmsaceors de congés payés et ttrueos atreus smmoes versées à trite exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au ttire de la giartane incapacité de traival tlele que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 ieditnevnrna puor tuos les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une fsranchie fxie de 45 juors par arrêt.

En tuot état de cause, l'indemnisation prévue ne puet corundie l'intéressé à pvcrieor une idnmtnisaeion supérieure au mtnoant de l'allocation nttee du régime ogrotiaible d'assurance chômage à lleluqae il oruve dirot et qu'il auriat perçue au ttrie de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas econre été versée, celle-ci srea reconstituée sur la bsae des cionnodits du régime d'assurance chômage acipballeps au juor de l'incapacité. Il en srea de même si la dtae théorique de fin de droit à l'allocation chômage snvierut au crous de la période d'indemnisation.

4. Durée et litimes de la portabilité

Le mtaiinen des gerniaats prned efeit dès le lieenamdn de la dtae de fin du cnotat de taiavrlsous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur(1) .

L'employeur slganie le mteniiian de ces gartaines dnas le citcaierft de travial et inmrofe l'organisme aureussr de la casiotesn du cortant de travail.

L'ancien salarié jitifuse auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au crous de la période de meitanin des garanties, qu'il rlpimet les cinoindots reiequss puor en bénéficier.

Le mtiaenn de gianaerts s'applique puor une durée mxamaile égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltimie de la durée du dineerr coarntt de taiavrl du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dirernes ctantors de tvaaril lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mios le cas échéant, adrnorie au nbomre supérieur, snas pvoieur excéder 12 mois.

En tuot état de cause, le mianetin des gaertains cesse qaund :
? le pactapniirt rrpneed un arute elmpoi ;
? il ne puet puls jstfiuier auprès de l'entreprise de son statut de daedmuern d'emploi indemnisé par le régime oglrbaioite d'assurance chômage ;
? à la dtae d'effet de la ldqtiioaun de la poneisn vselsielie de la sécurité saicloee ;
? en cas de décès du salarié.

La soepsinusn des aictallnoos du régime ogbliiroate d'assurance chômage, puor csuae de maialde ou puor tuot autre motif, n'a pas d'incidence sur le calucl de la durée du mianetin des getnraias qui srea prolongé d'autant.

5. Fnnnceameit de la portabilité

Le mniteain des gaantries lié à la portabilité est financé par un système de mtuiitasaouln intégré à la ctaooiitsn du régime de prévoyance des salariés en activité (part pntolarae et prat salariale) et dnas la liimte du tuax défini par le régime de prévoyance.

6. Cnmgaheent d'organisme assureur

En cas de cegnmanet d'organisme asruuser :
? les ptnisrteas en corus snroet mtuneienas par le précédent ogsarmnie arsusuer ;
? les bénéficiaires du ditpisisof de portabilité revlaent des présentes silpouiattns snreot affiliés dnas les mêmes cidinnoots que les salariés en activité auprès du nuoevl oragnisme assureur.

*(1) Les tmeres « le dsisoitpf de portabilité s'applique aux cnosasties de conrtat de triaavl dnot la dtae est égale ou postérieure du présent aneavnt » et « suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme arsusueur » snot exculs de l'extension sur le fmeodnnet de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité socliae retilaf à la portabilité des garanties.
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)*

Article 9 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les tuax de ciaitstoon sur les silraaes bturs (tranches A et B) snot définis et répartis comme siut :

A. Prnenoesl non-cadre

Le tuax de cootsaiitn cronetcutal est égal à 0,80 % TA/ TB (réparti à huutaer de 0,40 % TTAB puor l'employeur et 0,40 % TTAB puor le salarié).

Garanties	À la cghrae de l'employeur (en %)		À la carghe du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18 % TA + 0,18 % TB
Rente éducation	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16 % TA + 0,16 % TB
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06 % TA + 0,06 % TB

Rente handicap	0,02	0,02	0,00	0,00	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28 % TA + 0,28 % TB
Invalidité	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10 % TA + 0,10 % TB
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80 % TA + 0,80 % TB

B. Pennrseol cadre

Le tuax de catsoiioitn cntotucreal est égal à 1,50 % TA + 1,40 % TB (réparti à hueatur de 1,50 % TA + 0,35 % TB puor l'employeur et 0,84 % TB puor le salarié).

Garanties	À la cahgre de l'employeur (en %)		À la carghe du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,47	0,12	0,00	0,33	0,47 % TA + 0,45 % TB
Rente éducation	0,19	0,04	0,00	0,15	0,19 % TA + 0,19 % TB
Rente de conjoint	0,08	0,02	0,00	0,06	0,08 % TA + 0,08 % TB
Rente handicap	0,02	0,01	0,00	0,01	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,55	0,13	0,00	0,36	0,55 % TA + 0,49 % TB
Invalidité	0,19	0,03	0,00	0,14	0,19 % TA + 0,17 % TB
Total	1,50	0,35	0,00	1,05	1,50 % TA + 1,40 % TB

Tranche A (TA) : ptiare du sliraae burt limitée au plofand auennl de la sécurité sociale.

Tranche B (TB) : patire de srilaae burt cspirmoe enrte une et qtraue fios le pnfald anenul de la sécurité sociale.

Article 10 - Choix des organismes de prévoyance

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Le présent arccod vuat adhésion des eenrsrtieps etnrant dnas le cmhap d'application de la coietnonvn ceiollocvte ntanaiole des posiofrsens de la ptiogohahre auprès de :

L'AG2R Prévoyance, iotiitntusn de prévoyance agréée, rnvealet de l'article L. 931-1 du cdoe de la sécurité sociale, asuruesr des gaeinrtas décès, incapacité, invalidité, incapacité petrnaame professionnelle.

L'OCIRP (organisme commun des iistnintuots de retne et de prévoyance), unoin d'institutions de prévoyance agréées et rvneleat de l'article L. 931-2 du cdoe de la sécurité sociale.

L'OCIRP cinofe la geoitsn de ces gtrnaeais à l'AG2R Prévoyance.

Afin de feixr les rioaenlts avec les ognaiemrss assrueus désignés ci-dessus, les perrnaeiats suaicox snginroet un « crtoant de geraanits coelcvetils », ce drnieer étant annexé au présent avenant.

Article 11 - Commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

1. Composition

Il est créé une ciommoissn ptaiairre ntoilnaae de siuvi du régime de prévoyance composée d'un représentant de ccnahue des ooaianrngists sceinyadls de salariés, représentatives dnas la poissorfen et snaegtirias du présent avenant, et d'un normbe égal de représentants des onsanaiiogrts d'employeurs. La cmmoissoin patraaiie ninoaltae de suvii du régime de prévoyance définira ses modalités et feinoenocntmnt par un règlement intérieur.

2. Rôle

La ciomssomin prrataiie naloainte de suivi du régime de prévoyance a compétence puor eiexnamr et tareitr tetous qusntoies raveiltas au fecnmtononniit du régime de prévoyance institué par le présent accord.

Il srea rmeis aenlnlnunmeet à la cosmsoiini 2 bnails séparés puor les non-cadres et puor les careds par catégorie de rsuqies couverts.

Les onrgaeimss assureurs désignés s'engagent à rtemtree à la csoimmoim un rpropat aunnel caomnotprt tuos les éléments situesqtitas pavonut intéresser l'élaboration du raoprpt de branche.

La cimsoosmin pourra, au vu des éléments transmis, fiare des daeendms d'informations complémentaires aux éléments déjà fournis.

Article 12 - Mise en place du régime

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Les eneeptstirrs disposant, actuellement, de gaatenris prévoyance supérieures auprès d'autres oimgaernss aessururs que cuex désignés prunroot les csvenorer dès lros que la sgrtrnuiaie du cnortat a été effectuée antérieurement à la dtae de saigutrne du présent arccod celtlcoif et suos réserve que la pipiirocatatn slriaaale ne siot pas supérieure à celle prévue au présent arccod à girtaane équivalente.

(1) Atrlice est étendu suos réserve de l'application des dtnioipssos du scoed alinéa de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité saolice (arrêté du 9 jliluet 2003, art. 1er).

Article 13 - Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des ctiidonons

d'organisation de la mlasotiuuain interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.

A cet effet, les pearnriaets soicuax se réuniront, au mnois 6 mios à l'avance, au rrgaed de la dtae d'échéance, puor étudier le rparpot spécial des osnimgraes désignés sur les ctmoeps de résultat de la période écoulée et sur les peiesvretcps d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en oeuvre prruoa être modifié ou complété dnas l'organisation de la mtlsiouutaan qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les poantrsteis incapacité, invalidité, nntee éducation et de cjonnoit en cruos cotonuinrnet à être servies, par les oamsgrneris désignés par le présent accord, à un nviaeu au mnois égal à cueli de la dernière pariteotsn due ou payée avnat la résiliation ou le non-renouvellement.

Etant etendnu que les oasenimrgs complémentaires qui snerot désignés en rmanlpecmeet des précédents devnort aesrsur la psioturue des rilntooesariavs fueutrs sur la bsae d'une ieaxidontn au moins équivalente à celle pratiquée par les oamrneisgs précédemment désignés.

Article 14 - Frais médicaux

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Un régime firas médicaux complémentaire et fiatcalutf srea négocié par la csmsiioomn nanlitaœe paritaire, au puls trad dnas les 6 mois, auprès de l'AG2R Prévoyance à qui il a été demandé de répondre à ttoeus deadenms des entreprises, qui gnraedt en la matière ttuoe liberté.

Les prreeiatans scaoieux iniotnvret les esreeinrtps rveanet de la CCN à sscrrouie au piroft de luers salariés le régime complémentaire faris médicaux cilltecof négocié asraunst asini des coûts meiodrns et une puls gardne solidarité.

Article 15 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Le présent arccod est clocnu puor une durée indéterminée et ertnera en aaiocpitlpn le 1er juor du mios qui srvuia la publtaiaion de l'arrêté d'extension.

Article 16 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Les petaris seriatngias s'engagent à déposer le ttexe du présent accord citolcelf de prévoyance à la derciotin départementale du tavrail et de l'emploi anisi qu'au secrétariat du gffere du cnoesil des prud'hommes, et à eetuffcer les démarches nécessaires puor en otbneir l'extension auprès des duex ministères

compétents.

Fiat à Paris, le 5 décembre 2002.

Article - Contrat de garanties collectives

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Accord de prévoyance des pfnrsoises de la photographie

Les paarntieres saiuocx de la cooteinnvn ctloicvee nanlitaœe des pnessorfios de la ppotghihaore ont signé un acorcd iarntaunst un régime de prévoyance oliogbritae au piorft des salariés de la branche. Cet acrocd désigne les osnemargis chargés de l'assurance et de la gtoisen didut régime.

Le présent Crantot de geantiras cliloevctes a puor oejbt de fsrimealor l'acceptation des oasirgemns aerruuss et de préciser les modalités de lreus otongbiias vis-à-vis de la bacnrhe psonlenrlofseie et des paitranrees sociaux.

Par la sngtriaue de ce contrat, l'AG2R Prévoyance et l'OCIRP apacetctnt luer désignation en qualité d'organismes assureurs, et en qualité d'organisme gnaneistorie puor la seule AG2R Prévoyance. Elles acnetpect de girtaanr les prensitotas prévues par l'accord de Prévoyance aux tuax de cotaitosin fixés par ce même accord.

Le présent Ctoanrt de gainartes coetilecvls est ansii cloclu :

Entre :

Les pierntaeers sicouax signairaets de l'accord Prévoyance du 5 décembre 2002,

D'une part, et

L'AG2R Prévoyance, ionitsttiun de prévoyance agréée, revenlat de l'article L. 931-1 du cdœe de la sécurité sociale, aainsgst puor son ctmpe et, en tnat que mrembe de l'Union, puor le cotpme de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréée et rvaelnet de l'article L. 931-2 du cdœe de la sécurité sociale,

D'autre part,

et il a été cvnoenu ce qui siut :

Article 1^{er}

Assiette des cotisations. Exonération

Est smiuos à citoanstois le saialre burt toatl de l'ensemble du prosnel visé par l'accord, y crimpos les piemrs à périodicité puls lonuge que le mois. Le siarlae clliasobe se décompose cmoe siut :

- tanrche A (TA) : pirate de sarliae inférieur au pafonld meneusl de la sécurité scoiaie ;

- tcnahre B (TB) : ptraie de sarlaie cirsompe etnre le ploafnd musenel de la sécurité saicole et qtuare fios son montant.

Par ailleurs, dès lros que le salarié bénéficie de pttrenoiass du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité pamrntee professionnelle, ces pitstarenos snot exonérées de totue ciitotoasn due au tirtre de l'accord de prévoyance.

Article 2

Salaires de référence srveat au cuacll des prestations

Par sarliae de référence puor le cauccl des prestations, il fuat eennrde le sarlaie burt ttaol aaynt donné leiu à caioiottsn au corus des 12 mios précédant l'arrêt de tavrail ou le décès.

Pour les salariés anayt été en arrêt de taraivl au corus de l'année précédant l'arrêt de tivaarl ou le décès, ou n'ayant pas

12 mois d'ancienneté dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué de manière théorique.

Article 3

Délais de prescription

Versement des caapiutx ou retnes sutie à décès :

Les dnedmaes non présentées dans un délai de 10 ans suvrait la dtae du décès ne dernoonnt pas leiu au venmeesrt des prestations, suaf cas de focre majeure.

Versement des catipaux ou rentes sutie à invalidité alsboue et définitive ou incapacité pnenrateme pelensoniorflse :

Les dnedmaes non présentées dans un délai de 5 ans suvrait la dtae d'effet de la pneoisn d'invalidité ou de la rthee puor aceicdnt du tviaral au tuax de 100 % ne dnernoonnt pas leiu au vmeneerst des prestations, suaf cas de fcore majeure.

Versement des indemnités journalières ou rente stuiie à incapacité de travail, invalidité ou incapacité patmnneree pliflnessoroene :

Les dmendeas non présentées dans un délai de 5 ans snauivt la dtae de l'arrêt de tariavl ne dronennot pas leiu au vresmenet des prestations, suaf cas de fcore majeure.

Article 4

Subrogation

L'AG2R Prévoyance est subrogée de pilen doit aux salariés veitcims d'un accidnt dans luer aioctn ctnroe les teirs rpeoaslnsbes et dans la lmitie des dépenses supportées par elle.

Article 5

Principes de fnooencnritmt des adhésions

L'adhésion de chaque epntrerise est régie dans son feomentncnnot artdasiitminf par les stuatts et règlements intérieurs de l'AG2R Prévoyance et de l'OCIRP puor la pritae qui la concerne, puor tuos les ptnios qui ne senraeit pas stipulés dans l'accord Prévoyance ou dans le présent Conratt de gnartieas collectives.

Article 6

Effet. Durée

Le présent crntoat de gaerints ceitclvleos arua un efeit et une durée iteqeunids à l'accord Prévoyance.

Il porura ttouoefis être résilié :

- par les preneatiras soiaucx à la suite d'un aneavnt à la cinonvteon madfiinot le ou les oigarsnmes aursusres désignés ;

- par le ou les osngiamres aseurruss désignés.

Un préavis de 6 mois dvrea être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation drvea farie prat de celle-ci par ltetre recommandée aevc accusé de réception adressée à tuotes les aeurts petrias prnneteas du présent caontrt de gntrieaas collectives.

En cas de dénonciation de la coevtnoinn collective, de résiliation du cotanrt de garneitas collectives, qeul qu'en siot l'auteur, ou en cas de caneemhngnt d'organisme assureur, les prtstieonas en crous de sivrcee snot menutaneis à luer naveiu ainttet au juor de la résiliation asini que le meniiaatn de la gniateare décès (capital, rentes éducation et de conjoint) au pfiort des peneosrns en crous d'indemnisation ; la pstuoriue des ratlaonivsiiores fueturs dvrea fiare l'objet d'une négociation aevc le ou les ongeirams ausrreuss suivants, conformément aux dpinsoiitsos de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 décembre 2002.

Suivent les senrutagis des ognnoaiatsirs ci-après :

Organisations poratenals :

Groupement des einetpriers de la pprhhtiooage professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ;

Groupement des epirtresnes de la patihgohpore rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris ;

Fédération noanaltie du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération niolanate de l'encadrement du cmercome et des srcvies (FNECS) CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

Fédération commerce, sveecris et force de vente, fédération française des tarullaivers chrétiens (CFTC-CSFV), 197, furboaug Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des employés et cdraes CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Article - Protocole d'accord technique

En vigueur étendu en date du 5 déc. 2002

Protocole d'accord technique

Le présent pootcorle a puor but de fxeir les modalités de foennmctnoinet du comité paariitre de sliclaveunre et de présentation des cetopms de résultats tecneiuhqs annuels.

Article 1^{er}

Fonctionnement du comité prairitae de surveillance

Le comité prraaitie de salvrienclue est composé d'un représentant par oositignaran slndaicye de salariés sgniatarie et d'un norme équivalent de représentants des oginoanaitrs d'employeurs.

Il élit en son sien un président et un vice-président, anntepaprat ccauh à un collège différent. Le président et le vice-président snot élus puor 2 ans, la présidence dveant être assurée aevmtltiaennret par le collège sairlaal et patronal.

Le comité se réunit au monis une fios par an puor eixaemnr les cometps aluenns et eecrxe les prérogatives qui lui snot attribuées par l'article 15 de l'accord Prévoyance. Il puet également se réunir à cqauhe fios que nécessaire, à la ddneame d'au mnios duex ontrisgnaois représentées.

Article 2

Modalités d'établissement des ctempo annuels

L'AG2R Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de cauqhe exercice, et dans un délai mxmaium de 8 mois après la clôtur de l'exercice considéré, au comité piatiarre de surveillance, un rproapt teqhuncie et fnneicair s'appuyant sur deux tyeps d'analyse :

- un cmopte de résultats dnot le fcinmmentoneot est décrit ci-après ;

- une aalsnye complète pmatrenett de sivrue les résultats de cquhae gatarnie ainsi que des iftmnoaniros détaillées rvtelieas aux bénéficiaires de pttorisnaes ;

- des données sttqeustaiis sur la palitopoun adhérente au régime.

Fonctionnement du cotmpe de résultats :

débit	crédit
Reliquat de solde débiteur éventuel de l'exercice précédent	
Prestations payées dans l'année N ^(*)	Cotisations encaissées dans l'année N ^(*)
Provisions mathématiques au 31 décembre N ^(*)	Provisions mathématiques au 1er janvier N ^(*)
Provisions pour sinistres à payer au 31 décembre N ^(*)	Provisions pour sinistres à payer au 1er janvier N ^(*)
Provisions pour sinistres incertains au 31 décembre N ^(*)	Provisions pour sinistres incertains au 1er janvier N ^(*)
Frais de gestion de l'exercice N portés sur les exercices ultérieurs versés	
Solde créditeur éventuel	Solde débiteur éventuel
(*) Ventilées par risque et occurrence de survenance.	

Garanties assurées par l'AG2R Prévoyance

Le solde du compte de résultats de l'exercice est affecté à une réserve de stabilité selon le mécanisme suivant :

- si le solde de l'année est positif, 85 % de son montant sont affectés à la réserve de stabilité ;
- si le solde de l'année est négatif, le montant correspondant est prélevé sur la réserve de stabilité. Si le solde de la réserve de stabilité est insuffisant, un report du solde négatif est affecté aux comptes de l'exercice suivant.

La réserve de stabilité est alimentée par :

- le solde du compte de résultats de l'année (cf. ci-dessus) ;
- les provisions financières calculées sur la base de 90 % du taux de rendement général des opérations de placement de l'AG2R Prévoyance, appliqués au solde de la réserve au 1er janvier de l'exercice.

La réserve de stabilité est plafonnée à 100 % des cotisations brutes de l'exercice au titre duquel elle est alimentée. Si ce seuil vient à être atteint, une décision des dirigeants sociaux sera prise et prioritairement destinée à un appel préalable des cotisations, soit à une amélioration des prestations.

Base technique pour le calcul des provisions :

Arrêt de travail. Incapacité/Invalidité :

- table du 1^{er} janvier 1997 : BACC nouveau barème ;
- taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans la limite fixée par l'arrêté de mars 1996.

Garanties assurées par l'OCIRP

Les garanties assurées par l'OCIRP font l'objet d'une mutualisation interprofessionnelle. Aussi, les soldes ne sont-ils pas intégrés dans la réserve de stabilité, mais font l'objet d'un atchegement qui leur est propre.

Base technique pour le calcul des provisions :

Rente éducation :

- table de mortalité : tables de mortalité ;
 - taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales ;
 - âge limite en compte : 24 ans.
- Rente de conjoint :
- table de mortalité : tables de mortalité ;
 - taux technique de calcul de rente : 3,5 % dans les limites légales.

Article 3

Formation des membres du comité paritaire de surveillance

L'AG2R Prévoyance désignera au profit des membres du comité paritaire de surveillance une formation technique leur permettant d'appréhender de manière pertinente le fonctionnement du régime de prévoyance. Cette formation sera à la charge de l'AG2R Prévoyance et sera renouvelée en cas de modification de la composition du comité paritaire de surveillance.

Article 4

Frais de fonctionnement

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas engagés par les participants aux réunions du comité paritaire de surveillance sont remboursés par l'AG2R Prévoyance sur les bases suivantes :

- déplacement SCNF : 50 % du cumul tarif 1^{er} classe + tarif 2^e classe ;
- hébergement : 50 Euros par nuitée ;
- repas : 25 Euros par repas.

Fait à Paris, le 10 décembre 2002.

Suivent les signatures des dirigeants ci-après :

Organisations patronales :

Groupement des entrepreneurs de la photographie professionnelle, 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris ;

Groupement des entrepreneurs de la photographie rapide, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris ;

Fédération nationale du négoce photographique, 25, rue d'Astorg, 75008 Paris.

Syndicats de salariés :

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC, 126, rue du Faubourg-Saint-Denis, 75010 Paris ;

Fédération commerce, services et force de vente, fédération française des travailleurs chrétiens (CFTC-CSFV), 197, boulevard Saint-Martin, 75010 Paris ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

Avenant du 9 décembre 2004 relatif à

la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Groupement des eseenprtris de la porapighthoe pnesoiefnelrosls ; Groupement des erntepesris de la ppiotahogrhe riapde ; Fédération nalinoate du négoce photographique.
Syndicats signataires	Fédération des seivrecs CFDT.

- le nrobme de salariés mneianuts dnas luer emolpi à l'issue du ctoant lsrroue celui-ci est à durée déterminée.

Article 1.3

Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée
Si le catnot de peristsilonsnafoaion est à durée déterminée, il est conclu puor une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de pirstnlsoaiosaniofn drnuat lleluqae snot miess en orueve les atoincs de pileaisfnsnioosrtnan effectuées au début du crtnaot est cmripose ertne 6 et 12 mois.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le présent avnanet innieevtrt en aocpiptilan de l'accord natinaol itensrpenfeornsil du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jnraoul oefcfiil du 5 mai 2004.

Toutefois, ces durées pnuortt être portées à 24 mios aifn de pmrttreee à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'État, un diplôme de chmbrae de métiers, un CQP ou une qiuualfticion postseefnlionre rnounece dnas la grille de cftliissoicaan de la CCN des penfrsoisos de la photographie.

Les cnorttas à durée déterminée peenuvt être renouvelés une fois, en tuot ou partie, dnas ceiratns cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, andceict du tvairal ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.4

Nature et durée des anicots de professionnalisation

Les actinos de formation, d'évaluation et d'accompagnement ont une durée au mimiumn égale à 15 % de la durée du crtoant à durée déterminée ou de l'action de ptsirsfaaoinoselnion située en début de cotrant à durée indéterminée, snas pooiuvr être inférieur à 150 heures.

En ftonoicn de la durée du référentiel de la formation, cttee durée proura être portée au-delà de 25 %, et jusqu'à 50 % de la durée du cotant nemothnamt puor :

- les jnuees n'ayant pas achevé un socend cycle de l'enseignement saderconie ou non tieiuratls d'un diplôme tloinehgocue ou peesfonosirnl ;

- ou les jeuens qui vseint des frtnioomas diplômantes.

Article 1.5

Tutorat

Un ttuuer est désigné par l'employeur puor alclliueir et guiedr le ttiliruae du contrat.

Le ttuuetr ne puet excerer simultanément ses fontoncis à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de crtatos de professionnalisation.

Le nom du tetuur derva impérativement apparaître sur le craontt de professionnalisation.

Le ttueur purroa bénéficier d'une fiomoatrn spécifique et les dépenses exposées prounrot être psries en carhge par le FORCO.

La fntoicon de teutur ne diot pas entraîner une bsiasse de rémunération, nommantet sur les éléments variables.

Article 1.6

Rémunération

Sauf diiinsopstos celnlvnoneitoes ou cetounerlacts puls favorables, les salariés âgés de moins de 26 ans et tatielrius d'un cranot de pnsiitlnoeasiorsfoan perçoivent pednnat la durée du CDD ou de l'action de pniaiflosstsreonoan du CDI un sraliae miimumn calculé en fnoicotn de luer âge et de luer navieu de fmooiatrn :

Article 1er : Le contrat de professionnalisation. - Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Article - Article 1er : Le contrat de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Article 1.1

Les publics

Le caonrtt de pietafoaioaonrnssslin est oruvet :

- aux jneues de mnois de 26 ans snas qaalioutciifn posronflnseiee et à cuex qui vlneuet compléter luer ftromoain initiale, geul qu'en siot le niveau, puor pioovur accéder aux qluianfcaiiitos visées ;

- aux deeradmns d'emploi, dès luer iipsnctiron à l'ANPE, lorsqu'une pniesoorfaaiotsilnsn s'avère nécessaire puor fvireasor luer ruetor vres l'emploi.

Article 1.2

Les oicjfbets et principes

Le coartnt de pslnoraaiiffsiteoonn a puor ocitjebf de prmètrete à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un CQP ou une quiolicatfain pfsoonlneiserle rcunneoe dnas la glrlie de cilasticofasin de la CCN des pneoforiss de la photographie.

L'objectif est également de fioervasr l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CNPE est chargée de vérifier l'efficacité du cnraott de paoisnoaiflrsneoin en msnreuat de façon alunnee :

- les diplômes, CQP ou qolfctuiiians preoonslefsneils ontbues à l'issue du croantt de piaonsiriofnleotassn ;

NIVEAU DE LA QUALIFICATION dont le bénéficiaire est taiuitre	SALAIRE MAIMINL DES BNFCEREIEIIAS (1)			
	Moins de 21 ans		21 ans et puls	
	1ère année (en %)	2ème année (en %)	1ère année (en %)	2ème année (en %)

Inférieur au bac peossneirnofl (2)	55	65	70	80
Au moins égal au bac pneorinsfoesl (2)	65	75	80	90
(1) En % du sirlaae mnmiium de croissance.				
(2) Ou d'un diplôme à finalité profnsilsoelnee de même niveau.				

Chapitre II : L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

Article - Article 2 : La période de professionnalisation

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Alcirte 2.1

Les publics

La période de psieolnfntoissairan est ovreute :

- aux salariés en cnoatrt à durée indéterminée dnot la quiaaofolcitrn est insaiufstfne au raergd des évolutions des ooaiatnginsrs et des technologies, seoln les priorités définies ci-dessous ;

- aux salariés âgés d'au mnios 45 ans ou aanyt 20 années d'activité peioonsfsefnle ;

- aux salariés qui esnvgaient la création ou la rpsreie d'une einpsterre ;

- aux trleivluars handicapés ;

- aux fmeems rpnneaert lerus activités poeefioerslnnss après un congé maternité ou les hmoems et les fmeems après un congé ptranael ou d'adoption.

Ariltce 2.2

Oecjbtif et priorités de la branche

L'objectif de la période de poaeiirnofiasstslnn est de favoriser, par des aciotns de formation, le mteiinan dnas l'emploi de salariés suos cotnrat à durée indéterminée, ou la création ou la rersipe d'une espiretne par un salarié.

Elle vsie l'obtention par son bénéficiaire d'une qiatcofuiilan poensolienfslrncuneoe par la gllrie de ctoaaifclsisn de la CCN des ponsrosfies de la photographie. Elle vsie également l'obtention d'un diplôme professionnel.

Les acionts de fiotaormn considérées cmome porraieritis snot ttuoos acnotis patornt sur les nlvoeelus togneceohlis de l'image, de l'information et luer commercialisation, asnii que ttuoae aiotcn ayant puor oejbt le mntieian dnas l'emploi.

Article 2.3

Déroulement de la formation

Les aointcs pveneut se dérouler puor tuot ou pratie :

- pdaennt le tpmes de tviaral ;

- en drheos du tmeps de tviaral à l'initiative ;

- siot du salarié dnas le cdare du DIF ;

- siot de l'employeur après aoccrd écrit du salarié.

Dnas ces duex dneeirrs cas, l'employeur définit aevc le salarié, aanvt son départ en formation, la nuarte des entageemngs aquleuxs l'entreprise srcoiust si l'intéressé siut aevc assiduité la fooamtirn et satsafiit aux évaluations prévues.

Puor cttee faomrtion en drehos du tpems de travail, l'indemnisation du salarié est déterminée selon les mêmes cotiionnds que puor le DIF.

Par acrocd écrit ernte le salarié et l'employeur, les hruees de fmatrioon effectuées en drehos du tepms de tvaairl puneevt excéder le monntat des dirots ovutres par le salarié au ttrie du DIF dnas la litime de 80 hueres sur une même année : dnas ce cas, l'entreprise diot définir la nrutae des enteagnmegs pirs (identiques à cuex pirs en cas d'actions de développement des compétences en droehs du temps de travail).

Article - Article 3 : Le plan de formation de l'entreprise

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le paln de fatoorimn de l'entreprise est organisé siauvnt 3 catégories d'actions de fmtoorian :

- les aocntis d'adaptation au poste de taiarvl ;

- les ancitos d'évolution des elpmios ou de mnitiaen dnas l'emploi ;

- les aniocts paptiniacrnt au développement des compétences.

Acitltre 3.1

Aptiodtaan au poste de travail

Elcls relèvent de l'obligation de l'employeur.

Elcls se déroulent emseecxulvnt pdaennt le tmeps de taviaral effctief et snot rémunérées au tuax normal.

Alricte 3.2

Evlouoitn des eilmops et au mnaietn dnas l'emploi

Elles snot mseis en ovuree pnednat le tmeps de travail.

Toutefois, suos réserve d'un arcocd d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en frtaiomon puot cduniroe le salarié à dépasser la durée légale ou cvtnnolinleeoe du travail.

Ainsi, dans la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les heures excédant à ce dépassement :

- ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;

- et ne donnent lieu ni à des cotisations sociales ni à majoration.

Article 3.3

Développement des compétences

En application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, ceux-ci peuvent se dérouler hors du temps de travail effectif dans la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Les heures de formation alors réalisées donnent lieu au versement, par l'entreprise, d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié et imputée au titre de la formation.

- Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette allocation ne revêt pas le caractère de rémunération.

- Le salarié bénéficie, pendant la durée de sa formation, de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

- Le mode de calcul du salaire de référence est déterminé par les dispositions du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Pour les mêmes motifs qui se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation la durée des engagements qu'elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité et conformément aux évolutions prévues :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux compétences acquises et sur l'attribution de la priorité dans le cas de la formation occupée ;

- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article - Article 4 : L'entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Pour lui permettre d'être avec son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Cet entretien est à l'initiative de l'employeur, pendant le temps de travail, et doit permettre en particulier de faciliter l'information du salarié, de faire le point sur les possibilités et les souhaits de formation et d'élaborer, le cas échéant, des propositions en matière d'actions de formation professionnelle, qui font l'objet d'un document écrit.

Article - Article 5 : Le passeport formation

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre pour chacun de leur salarié employé sous contrat à durée indéterminée un passeport formation.

Ce passeport permet de répertorier les diplômes obtenus, les expériences acquises et les formations suivies par le salarié. Ce passeport revêt sa propriété et il déciderait seul de son utilisation.

Article - Article 6 : L'exercice du droit individuel à la formation DIF

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Article 6.1

Durée et principe

Tout salarié employé à temps plein ou au moins à 80 % de la durée légale du travail, sous contrat à durée indéterminée datant de 1 an d'ancienneté au 31 décembre, acquiert chaque année, à cette date, un droit individuel à la formation, d'une durée de 21 heures.

Cette durée est calculée pro rata tempore pour les salariés à temps partiel inférieur à 80 % de la durée légale du travail ou n'ayant pas été employés à temps complet sur la totalité de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein ayant 1 an d'ancienneté au 6 mai 2004 bénéficiera, au 31 décembre 2004, de 21 heures au titre du DIF, qu'il percevra ultérieurement au 1er janvier 2005.

Article 6.2

Modalité en œuvre

La modalité en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux contraintes de l'entretien professionnel mené avec le salarié concerné.

Les actions de formation considérées comme prioritaires par le salarié sont définies de façon périodique par la CPNE.

L'employeur dispose de 1 mois pour donner sa réponse à

ctpomer de la réception de la dmdnaee formulée par le salarié qunad il penrd l'initiative de fiare volair ses dtiors à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vuat aceopattcin du coihx de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté duant 2 eeecrcix consécutifs, le salarié puora déposer sa daemdne auprès du FENOIGCF dnot relève l'entreprise. Celui-ci assruera par priorité la pisre en cgarhe financière de l'action dnas le carde d'un congé iudinvel de formation, suos réserve que cette aotcin cdsrperoone aux priorités et critères définis par ce même organisme. Dnas ce cas, l'employeur est tneu de vseerr à l'organisme le mtannot de l'allocation de fioatmron crpoaosrendnt aux drotis acqius par l'intéressé au ttrie du DIF, et les fiars de faormtin y afférant (dont le ccuall s'effectue arlos sur la bsaie faraortfiie apapclblie aux cttonras de professionnalisation).

Chuaqe année, cqhuae salarié est informé par écrit par son eepmluoyr du total des diotrs aicqus au ttrie de l'utilisation de son DIF.

Cauhqe actoin de fioormtan réalisée dnas le cdare du DIF s'impute en déduction du cinegntont d'heures de foiarotmn dliiobpsens au trtie du DIF, dnot les dtoris auciqs au 31 décembre de cqhuae année peevvnt être cumulés dnas la lmiite de 120 heures.

Ce pfallond s'applique également aux salariés à tmpes partiel, geul que siot le nbmroe d'années cumulées, sur la bsaie de dritos anunels aqcus pro rtaa temporis.

Article 6.3

DIF et départ du salarié

Le DIF est transférable en cas de leenncmeiict du salarié, suaf puor futae grvae ou fuete lourde. Dnas ce cas, le manontt de l'allocation de fmiartoon crpoaosndent aux hueres aiusqecs au tirt du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la bsaie du saliare net perçu par le salarié avnat son départ de l'entreprise. Les smmoes csrodneornapt à ce mtannot dvoioet ptrmerete de fnneciar tuot ou pairte d'une aocitn de bailn de compétences, de vaodiltian des aicqus de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avnat la fin de son délai-congé. A défaut d'une tllee demande, le mttonat cnoernsraopdt au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dnas la lttere de licenciement, l'employeur est tenu, le cas échéant, d'informer le salarié qu'il lniiece de ses dtiors en matière de DIF, nnemaomtt la possibilité de dmenader pndnaet le délai-congé à bénéficier d'une acotin de blian de compétences, de viilodtaan des aqcus de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié puot dednamer à bénéficier de son DIF suos réserve que l'action de bialn de compétences, de valaotidin des acquis de l'expérience ou de frtioamn siot engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Alrtcie 6.4

DIF, tmeps de tiaavrl et rémunération

Les aocntis de fimoortan se déroulant dnas le cadre du DIF ont leiu en deorhs du tmeps de travail. Dnas ce cas, et après aovir donné son accord, l'employeur versera une aaocitolln de fntroaion d'un mtnoant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cttee aoacoilltn n'est pas smoisue aux cioisaotnts légales et celntnnoeelvnios deus par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique ainsi que les frias de déplacement éventuels srneot pirs en craghe par l'entreprise.

Le motannt de l'allocation est imtupalbe au titre de la pttRPCiiaaon au développement de la friooamtn pnolieroesnlfse cnoitnue de l'entreprise. Dnas la ltmie des rsoescrues disponibles, puor des aocntis de faromtion réalisées en dorehs du tmeps de trviaal et considérées comme piiriraretos par la branche, les faris inhérents à l'utilisation du DIF prruoont être pirs en crhage sur la bsaie du 0,5 % mutualisé (entreprise de 10 salariés et plus) ou du 0,15 % (entreprise de mnois de 10 salariés).

Pneandt la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité saiocle rvetaile à la ptcertoion en matière d'accidents du taivral et de mlaaeids professionnelles.

Toutefois, les pnteeaiarrrs siuaocx prévoient que le DIF puorra s'exercer pndeant le temps de travail. Ils ernoangcuet le salarié et son eeyumlopr à exeimnar la possibilité de réaliser les hueres de foimaotr n paenndt le temps de travail. L'utilisation du DIF peandt le temps de tvarail nécessitant l'accord de l'employeur, il y arua maneitin par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 6.5

Dtoisiisnops spécifiques puor les salariés en cartnot à durée déterminée

Ils bénéficient du DIF pro rtaa temporis, à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, suos CDD au curos des 12 drrneies mois.

L'employeur est tneu d'informer le salarié de ses droits.

Les faris de formation, y corpims l'allocation de formation, snot pirs en carhge par les FONGECIF.

Article - Chapitre III : Dispositions financières

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les stirneagias rlpnaeplet l'adhésion de la brnhace au FOCRO par aroccd du 20 jiuin 1995.

Les cttiorunnbois :

Puor les eietrerpss oucncapt au minos 10 salariés

Les cnottrbinuos sutanveis snot obtglieneriomat versées au

FOCRO et snot réparties cmome siut :

- 0,50 % de luer masse saarliliae aleulnne butre (à cemoptr du 1er jveanir 2004), puor le feencimnant :

- des aiconts liées aux périodes et cnotarts de psooslnniiferatisaon ;

- des aintocs de préparation et d'exercice de la ftincoon taulrote ;

- des aiconts rncouees paririoerts par la brhnace au tirte du DIF ;

- et de ttoeus atrues dépenses prévues par la réglementation en vugeuir ;

- un mmiiunm de 10 % de 0,9 % au trtie du sdoles de luer obiogtlian puor le financement, au trite des atnocis menées dnas le crdae du paln de formation, des atcnos menées au ttire du diort iviuddniel à la ftioaomrn et de ttueos auerts dépenses prévues par la réglementation en vieugur ;

- snas préjudice du versmenet muinmim visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, vsreer l'intégralité des soemms cnrreandspoot au rlieuqat diispblone au 31 décembre de cuhaqe année ; ce ruqileat est constitué par la différence etnre le mnaotnt de l'obligation légale de l'entreprise au trite du paln de farmiootn et les dépenses réalisées par elle aavnt le 31 décembre de cahuqe année, puor l'exécution de son paln de formation.

Puor les eerperisnts eamlopynt mions de 10 salariés

Les ctuiitboornns sneviauts snot oeenoltimagrbt versées au FORCO et snot réparties cmome siut :

- 0,45 % de la masse salialare anelnlue burte à cpotemr du 1er jneivar 2004, répartie à htuaeur de :

- 0,15 % au trtie des aitocons liées aux cntoarts et périodes de pnoisnfaasletosorin et de teotus aruets dépenses prévues par la réglementation en vguieur ;

- 0,30 % au ttrie des aotncis menées dnas le crdae du paln de formation, des aotcnis menées au ttire du diort iudneividl à la fotraiomn et de tutoes aurets dépenses prévues par la réglementation en vgeuir ;

- 0,55 % à coemtptr du 1er javenir 2005 et des années suivantes, réparties à hautuer de :

- 0,15 % au trite des cttoarns et périodes de plotsesonafaiinson et de ttueos atrues dépenses prévues par la réglementation en veguieur ;

- 0,40 % au ttire des actnois menées dnas le carde du paln de formation, des aonicts menées au titre du droit iudvnediil à la

fomartion et de tutoes aterus dépenses prévues par la réglementation en vigeuir.

Article 7 : Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce. - Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications

Article - Article 7 : Observatoire prospectif de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Aifn de dopeisir d'éléments oebtcijfs d'anticipation, les pnetarieras soaiucx décident d'assurer la velile sur l'évolution ppstcveoire de l'emploi, des métiers et des qlofitiuaacns des pseofosirns de la photographie. Ils décident de cinfeor ctete mssoiin à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qiiifctaaunls du ccemmroe géré par le FROCO dipeus 1997.

La CPNE-FP srea chargée de définir et faoelismr les atteetns des pteiarenras suiacox et de les tnerstartme à l'observatoire.

Un comité de paliotge paratirie srea chargé du siuvi des truavax de l'observatoire, la CPNE-FP des poirsnoesfs de la pogptarohihe aerssrua ctete mission.

Article - Chapitre V : Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

La CNPE arusse le siuvi et l'application du présent avenant. Elle se viot en pilcreautir chargée des misnsios snuvtaies :

- piromootn des différents dssfoiipits de fmiootraon ;

- msie à juor de la litse des qinuaifiotalcs pavnuot firae l'objet d'un caonrtt ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en trmees de durée de conatrt et de durée d'action ;

- précisions anulnlees sur les oftibcjes des périodes de pronianiolsisstafon ;

- définition des ancoits de fmrtiaoon considérées cmoe piotrirreais puor la msie en ovuere du DIF ;

- sviivi de l'ensemble des dotissifpis de ptioaisefolssnanorin : la CNPE merursea de façon périodique le normbe de proneesns muanitnees dnas l'emploi à l'issue de la psraossneioiltnafion ;

- caontdiooirn des raeremqus et soegnstigis auprès des

différentes commissions pilonnées des cotisations des
isotuitnis ctiariirecefs ;

- fonctionnement du comité de plaigne piarrtaie de
l'observatoire ;

- avis sur les contours d'objectifs régionaux.

Les parties intéressées conviennent de se réunir d'ici la fin de
l'année 2005 afin d'étudier une éventuelle mise en place d'un
fonds de financement du paritarisme.

Article - Chapitre VI : La consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les instances représentatives du personnel ont un rôle majeur à
jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible
des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les
difficultés de formation auxquelles ils ont accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CNPE des travaux
de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications et
les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation
professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise,
des instances représentatives du personnel et des
représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est régulièrement consulté tous les ans
sur les orientations de la formation professionnelle dans
l'entreprise. Deux réunions spécifiques ont lieu sur le thème de
la formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du
personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux
membres du comité d'entreprise en matière de formation
professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués
du personnel) portent également sur :

- les conditions de mise en oeuvre des contrats et périodes de
paierisation ;

- la mise en oeuvre du DIF.

Les documents, transmis par l'employeur 3 semaines au moins

Accord du 12 juin 2007 relatif au

avant la réunion, précisent désormais la nature des actions
à mener dans le plan de formation :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste
de travail ;

- celles qui correspondent à des actions de formation liées à
l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi ;

- celles qui participent au développement des compétences des
salariés.

Chapitre VII : Dispositions diverses

Article - Article 8 : Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

En aucune manière, le présent avenant ne pourra être modifié
par un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement
concurrent des dispositions moindres favorables aux salariés.

Article - Article 9 : Date d'application

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le présent avenant entrera en application 15 jours après sa
signature auprès des organisations syndicales.

Article - Article 10 : Publicité - Notification

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Le présent avenant fera l'objet d'une notification auprès des
organisations syndicales et sera déposé auprès de la direction
départementale de l'emploi et de la formation professionnelle
de Paris ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article - Article 11 : Extension

En vigueur non étendu en date du 9 déc. 2004

Les parties signataires dans l'extension du présent
avenant, conformément aux articles L. 133-1 et suivants du
code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2004.

développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des employés et crdaes CGT-FO ; Fédération des seviecrs CDFT ; Fédération commerce, services, fecros de vntee CFTC.
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT commerce, distribution, services, csae 425, 93514 Monreuil Cedex, par lterte du 19 février 2008 (BO n°2008-12)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Le présent accord a pour objet de mterte en pacle un faneimcent du pmaaisrtie oargiioitlbe pour teutos les eerisetrnps rveleat de la CCN des psneoofirs de la prgathoopiie ;
? sudtios de pghtpaooihre (74.8A ou 74.8B) ;
? cremomces de détail de phhorpoitgae (52.4T) ;
? mnbails (74.8B ou 52.AT).

Article 2 - Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les esiertnreps visées à l'article 1er du présent accrcd vsneret une cionurbttion destinée à aruessr le feinecnmat de l'amélioration de la négociation et de l'information. Cette cotuirtboin est égale à 0, 05 % du matnot de la mssae slaalarie burte srneavt d'assiette au feiemcannnt de la frotimaon professionnelle. Ce tuax diot être révisable tuos les ans par la branche.

Le maotnt muinmm versé alnumleeent par tuote eentsrpie est fixé à 5 fios le minuum garanti.

Cette crntotboiun est gérée par l'association prritaie des pirtareenas des piorsfnoess de la pohroigatphe pour l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet.

Déduction fiatae des firas de collecte, les soemms recilileus snot réparties de la façon slutvane :

? 34 % pour l'A4PAN, aasctsiioin créée par les sntgriaais du présent arcocd pour prteremte son fmniecotnonet et la réalisation de son objet ;

? 66 % répartis à patrs égales enrte les oigtrnoasinas posefnlioersels d'employeurs et les osnonitargais slyacidens de salariéssignataires du présent accord(1).

Le manotnt alloué à la confédération française de la photographie, représentant l'ensemble des onnoaatigris posefnsirelonles d'employeurs, srea égal au mtnoant alloué à l'ensemble des ooantsigaris syedialcns de salariés sgaieinrts du présent accord.

La prat des ogntanosirais slyndaices de salariés seraignatis est répartie de manière égale enrte les oasnratnigois adhérentes à la CFDT, à la CFTC, à la CGT, à la CGT-FO et à la CFE-CGC, étant précisé que, dnas le cas où une confédération sraiet représentée par pelsuirs pernesos moelars (syndicat, fédération...), il appirnteat à ces pnerenoss mlreos de répartir ertne elles la prat calculée par sigle confédéral et de cimquoemnur cttee répartition à l'A4PAN.

(1) *Tmrees exculs de l'extension cmmoie étant cnroiraets à la jurncrpeuidse de la Cuor de caotaisn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec) sloen llaeqlue il résulte du prnpicie d'égalité de veualr ctisnoitlotneune que les dtiponsisois d'un acrocd cloicetlf qui tendnet à améliorer l'exercice du dorit sindcyal snot abllieappps de piein dirot à tous, et en pecutlairir aux sdyintcas représentatifs snas qu'il y ait leiu de dtgineusir les saeainitrgs et les non-signataires diudt ttexe (arrêté du 21 février 2008, art. 1^{er}).*

Article 3 - Objectifs et utilisation des fonds de fonctionnement
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les fnods isuss des 34 % aisni répartis devonit permettre, nmonetmat :
? de pnedre en cahgre les firas occasionnés par les réunions des

dievsres commiissnos eaetnsxtis ou à venir (paritaires, CPNE-FP...);

? de fiasoevrr la présence des salariés et des epmyroeuels dnas les négociations de branche, nteamonmt cuex issus des pteetis eeesirprnts dnas la ltiime de 3 représentants par orgiatsonan représentative, dnot un pmaeenrt ;

? de développer par les mnoeys appropriés l'information et la saïteliissnonbn des salariés et des etrenspeis sur les distonopiiss cnovientenloes dnas la brchnae photo ;

? de cntsituoer pmarteieanit des srutecrts de réflexion, d'anticipation, de coitpocenn des dsiiootsipsn ctnileonveoenl ;

? de finacenr l'établissement de rapports, nntmaoet cleui prévu à l'article L. 132-12 du cdoe du travail, pntremetat une mrieulele cncsnaanoise du seceutr ;

? d'apporter une merluelie adéquation etrne les bienoss d'emplois dnas la brhacne et l'orientation des jeunes, nonaetmmt par l'information appropriée et le développement des rletaoins de la brchnae aevc les écoles et centers de formation, de s'adjindre, en cas de nécessité, les services d'experts puor meux préparer les négociations.

Article 4 - Collecte et gestion du dispositif
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les ciontrinuobts prévues à l'article 2 snot collectées par un ongasime habilité ciohsi par les oiraognnatsis signataires.

Les modalités de la cleoltce snroet définies dnas la cnotieonvn signée etrne cet oisngmare et l'A4PAN, dnot le siège est situé 121, rue Vieille-du-Temple, 75003 Paris.

L'organisme cueloectlr est chargé de reresevrr la totalité, déduction fitae des fiars de collecte, des smoems collectées à l'association A4PAN, qui assure nonmmatet la répartition des smemos etrne les bénéficiaires du présent accord.

Article 5 - Durée. □ Notification. □ Publicité
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Le présent texte, cnoclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dsptonisiios de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail, notifié aux oasionnrgiats sacidneys représentatives à l'expiration de la période de signature, fixée du 18 jiun au 2 julielt 2007.

En atppliqian du décret du 17 mai 2006, une veisron sur sopprut électronique de l'accord srea déposée en sus de l'exemplaire piaper en ognaiirl signé des parties.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Les peiarts snraagities snot cvoenunes de denaemdr l'extension du présent accord, dès cinscnsaonae du numéro de dépôt délivré par la DDTEFP.

Cet arcocd ertrenea en vigueur le peermir juor du mios svniaut la portauin au Jounral oicefifl de son arrêté ministériel d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2007

Après avoir constaté :

? que les négociations de bhrnace eginxet de nsbmeuoers cocnesaainss en matière de législation slaicoe et de doirt de la fotaimron psloleinsonefre ;

? que la brnhace mnuaqae d'information sur les données économiques du secteur, les caractéristiques des eomlips et des besnois en faitmoon ;

? que le suetcer est composé maeimnieorajtrt de pteies eirptsenres et que les eterensiprs et les salariés de ces sereucts ont de puls en puls boisen d'informations et d'appuis ;

? que le scuteer connaît et va connaître de pfondros bueoslmevneets provoqués par l'utilisation des nveouels thelogioens ayant un icampt sceturtrul frot sur les elmoips et les qiialfuoncatis ;

? que la brnhace diot se dtoer de myenos hamnuis et fnnriaces puor meern à bein des études aifn de perrtmete aux inoottlueerrcs suaoicx de muieq apniictr les bienoss et ltiimer les itcapms des cmatneeghns sulrctrtues en tmree d'emploi ;

? que les fiars liés au doilugae saiocl dvenoit être supportés par

teutos les enrepeisrts et pas sneemult par les eerntiseps adhérentes des onrsagtoiniias patronales, les pteiras sritagaenis snot cneenouvs qu'un fainmcneet était indispensable, dnas le sctueer des prnsosfesios de la photographie, puor aretoppr une adie aux négociateurs et

Accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des srviceis CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le présent acrcod est cncolu puor une durée indéterminée et ievntrinet en aiaoiocppln de l'accord natnoail inprioefrtenssnoel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, publiée au Jruaonl oiifcfe du 5 mai.

Les dpooistiinss de cet aenavnt snot impératives et s'imposent dnoc aux accdors cclouns ou pnuavot être clconus au sien des eerirtpnses reealnvt de son cahmp penroeoinfssl et territorial, qui ne pvuenet y déroger que dnas un snes puls flovrabae aux salariés.

Le seectur des pnfsroeois de la ppoograthhie est entré dnas une nouvelle période de son hosrtiie aevc l'essor de la pgpitoharhe numérique.

Les errpeetniss de la prsesoifon dioevnt fraie fcae à des itnnviaonos peetmnnraes en matière de novlulees technologies.

Les conséquences en tmrees de mtituaon d'emploi donrvet être mesurées aifn d'anticiper les cghnatemnes et foisverar les antcois à mttre en oeuvre en terems de fmratioon professionnelle.

Les sairgentias s'accordent à considérer que le diipstisof foatoimrn mis en ovuree par le présent annvaet prtmereta de reveler les défis muejars dnas les années à vnier et fxneit les ofebijcts peirrirotas satniuvv :

? développer la paeaoisisonoifnrstn et l'insertion des jueens et des drmanduees d'emploi en vronslaiat le ctoart de plinoosraosantesfiin ;

? frsvoeiar l'accès des salariés à la foiertamn tuot au lnog de la vie pnlosirelonsefe ;

? froasveir l'égalité etrne les hmooes et les feemms dnas l'accès à la fmtioarn plssnefolenrioie ;

? fictliear l'accès de l'exercice du diort idiuiendvl à la frotimaon ;

? aerssur la vllie de l'évolution pvitpreosce de l'emploi, des métiers et des qaitfinaiclos des pirfssoenos de la pahptoirghoe en cofannit cette msiosn à l'observatoire msie en plcae par le FROCO deuiys 1997 ;

? velsraior le rôle de la CPNE-FP des métiers de la ptrpaoihogge en lui confanit des msosinis renleavt de son damione de compétence en matière d'emploi et de foiomartn ;

? cnoiefr aux iaensncts représentatives du pnoernsel un rôle majeur dnas l'information des salariés sur les dfspiitosis de foroitman ;

? dneonr au pensoernl d'encadrement et aux diaetrgns des TPE, moriejraatis dnas la bhrance de la photographie, l'information sur le dtiospiisf mis en oeruve par le présent avannet puor aesursr le développement de la ftiooarn pnsenleornosle des salariés.

Chapitre Ier : Développer la professionnalisation et l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi

Article 1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le coratnt de pilieoatsannofrisosn a puor ojebt de fivorsaer l'insertion ou la réinsertion poneessrlöfinle des jneues et des dreeunadms d'emploi.

pretetmre la toisrismnasn des iotarmfnois deus aux eireprestns et aux salariés visés dnas le présent accord.
Cet aroccd a puor but de créer une coonbitirutn spécifique à la cahgre de toetus les espeitnrers de la brhcane puor fenancir le dliguoe social.

Article 1.1 - Publics
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le ctrnaot de peosilnooafsitnarsin est ovuret :
? aux jueens de moins de 26 ans snas qcilfiuataoin pleeoInfisorsne et à cuex qui vneelut compléter luer fitmraoon initiale, seul qu'en siot le niveau, puor pouvoier accéder aux quatoociiflas visées ;
? aux dnmeuardes d'emploi lorsqu'une pnfesnlisiioraooasatn s'avère nécessaire puor feasroivr luer rutoer vres l'emploi.

Article 1.2 - Objectifs et principes
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le ctrnoat de poossftliaoesnirain a puor oitejcbf de pmrtretee à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un trtie pssioionrnfefel iisnrct au répertoire naiotan des cirtteciaoifts poelosneslrnifes (RNCP), un CQP établi par la CPNE-FP de la bhnrace ou une qfciaitoiauln psrlnfooseeiline rocunnee dnas la glirle de colisaiftaicsn de la CCN des psionofesrs de la photographie.
L'objectif est également de fiovsarer l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La CPNE-FP est naotmemnt chargée de vérifier l'efficacité de ctaonrt de praaososisnlofiectn en meuanrt de façon alunnele :
? les diplômes, CQP ou nqliaiafoutas psroinolenléfses obetuns à l'issue du coartnt de platafisisneorionsoin ;
? le nrmbœ de salariés minnutaes dnas luer eplomi à l'issue du caonrt lsuroqe celui-ci est à durée déterminée.

Article 1.3 - Contrats à durée déterminée et à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Si le ctraont de pafirsntilsaosoneoin est à durée déterminée, il est cnoclu puor une durée de 6 à 12 mois. Lorsqu'il est à durée indéterminée, la durée de pefiaiasostlisoronn ndaurt lelqulae snot msies en oruvee les aticones de pnaoinfoolstrtieas effectuées au début du cntoart est ciomrpse ertne 6 et 12 mois.

Ces durées poruonrt être portées à 24 mios aifn de pteretrme à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme d'Etat, un ttire psiofoserenl iscinrt au répertoire ntioanal des citationfctaiers psfslerleinneeos (RNCP), un diplôme de cbmrahe de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la bhcanre ou une qliaaiuofctin peisesllrnfoone rocunnee dnas la glirle de cafitiassolcin de la CCN des profsineos de la photographie.

Tuos les ans, la CPNE-FP lserita les priorités des ftmnroaais poanvut être portées à 24 mois.

Lrousqe le ctnaort vsie une qaoicitaifun pessnlnfeoroile runecnoe dnas la glirle de classification, la qcuiaaotlfiin visée par le cntoart de psnoitsifliaoaronen derva csrdprenooe au mimiumm au cfenicoefit 165 de la glirle de ciitilsacoafsn de la CCN des poeifsrnss de la photographie.

Les cntarots à durée déterminée puveent être renouvelés une fois, en tuot ou partie, dnas ceintars cas : échec aux épreuves d'évaluation, maladie, maternité, aneccidt du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.4 - Nature et durée des actions de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Tuot cranott de pisnirooistlfeanoasn puet dnoenr lieu, aanvt sa signature, à une évaluation des compétences du salarié, dnas l'objectif de définir les anitocs d'accompagnement et de faootirmn adaptées à son profil.

Les acniots de formation, d'évaluation, de pansrionaliosten des pcurars et d'accompagnement ont une durée au mimiumm égale à 15 % de la durée du carnot à durée déterminée ou de l'action de pofrlstaiissnoenoian située en début de carnot à durée indéterminée, snas pouvoier être inférieur à 150 heures.

En fnctoion de la durée du référentiel de la formation, ctete durée puora être portée au-delà de 25 % et jusqu'à 50 % de la durée du contrat, naemonmtt puor :

? les jneues n'ayant pas achevé un scenod cclyle de l'enseignement sconrediae ou non ttrauieits d'un diplôme teiclooghqune ou ponieefsnrol ;

? ou les jneues qui veisnt un diplôme d'Etat, un trtie pinsonfoeresl

iricsnt au répertoire natnioal des ciintaefrcits psnseleonoirlfes (RNCP), un diplôme de cbrahme de métiers, un CQP défini par la CPNE-FP de la bnchrhae ou une qiulocftiian pirsefnnlsole ruoncene dnas la gilrle de cafoasilcsitn de la CCN des poirefnsos de la photographie.

Article 1.5 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Un tteuur est désigné par l'employeur prmai les vtalinreos puor accueillir, amgpceonar et gjuedr le tlituiare du contrat. Le tteuur est un pseonoiesrfln de la phaoroptghe motivé puor s'impliquer dnas sa mission, il s'engage plneeminet puor asseurr aevc succès l'intégration du jenué dnas l'entreprise et flieacitr son ausiqictoin des compétences.

Le naiveu de qtiailiifauch du tutuer srea supérieur à celui du jeune formé en cotanrt de professionnalisation. Par niveau de qualification, il fuat enertnde cfnoctieiet supérieur dnas le métier. Le tuetur ne puet exerecr simultanément ses fitconons à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires de carotnts de

pfenaotisslssaoriinn ou d'apprentissage. Sa caghre de tvriaal derva être aménagée en finocotn de sa mosiisn de tuteur. La fomiroatn du tuteur, suos réserve de la pirse en crahge eefiftvce des dépenses par le FORCO, srea oairiboglte puor les tuteurs ne jtaifnsiut pas de 4 ans d'ancienneté dnas la branche, dnot 1 an dnas l'entreprise. Dnas le cas contraire, cttee fimotraon est recommandée mias non obligatoire. La fntoicon de tueutr ne diot pas entraîner une bsaise de rémunération, namonetmt sur les éléments variables.

Article 1.6 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Sauf diiotpinosss calneuoclertts puls favorables, les salariés âgés de monis de 26 ans et tritiulaes d'un crontat de pafisairnsioolnetson perçoivent pnnedat la durée du CDD ou de l'action de pnirilaftesisaosnon du CDI un sralaie mnmuiim calculé en fntcooin de luer âge et de luer neiavu de ftmroioan :

Niveau de la qiacatiifloun dnot le bénéficiaire est titulaire	Salaire minaiml des bénéficiaires ⁽¹⁾					
	Moins de 21 ans		21 ans et plus		26 ans et plus	
	1re année	2e année	1re année	2e année	1re année	2e année
Inférieur au bac pnifnroessoe ⁽²⁾	55 %	65 %	70 %	80 %	Smic ou rémunération conventionnelle	
Au moins égal au bac pinfoorsense ⁽²⁾	65 %	75 %	80 %	90 %		

(1) En % du saailre mminuim de cnioscarse ou du siralae miunmm cnoentnveionl gatrnai capsdeorrntot au naiveu de l'emploi occupé s'il est puls favorable.

(2) Ou d'un diplôme à finalité plosenerlosnfie de même niveau.

Chapitre II : Accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les stiirgnaeas etenedntt privilégier le développement des compétences et des qntiaoauicfils des salariés en faaorisntv l'accès de tuos les salariés à la frotoiamn tuot au lnog de la vie professionnelle.

L'accès à la firotmoan tuot au lnog de la vie diot être facilité aifn de ptmeretre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle.

Les siartaniges enentndnet vaorilser le rôle et les mosnsiis de l'encadrement dnas le développement de la ftmaooirn poseennlisfrole en conformité aevc le ttrie V de l'ANI du 5 décembre 2003.

Article 2 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le présent arctile vsie à ifentdiier les plubcis ptiurecalris aifn d'encourager leurs possibilités d'accès aux différents disioistps de fioamtorn eatrntt dnas les priorités de la branche.

Article 2.1 - Publics
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

La période de ptonssairloonieafsn réalisée en acatnrlene est otveure aux salariés en CDI :

- ? dnot la qiaifcotilaun est inusfaifstne au rreagd des évolutions des ogrisnnataios et des technologies, sloen les priorités définies par la barnhce ;
- ? âgés d'au mnios 45 ans ou anayt 20 années d'activité prnollsfseoeine ;
- ? qui eengnviast la création ou la rirpese d'une enpsrirtee ;
- ? teariravillus handicapés ;
- ? fmmees rreanept lrues activités plrlsoenoseeifns après un congé de maternité ou les hemoms et femems après un congé pnaaetrl ou d'adoption ;
- ? aux salariés déclarés iptuens par la médecine du taivral à luer

pstoe aifn de luer prtmetee d'accéder puls rmindpaet à un noveul emploi.

Article 2.2 - Objectifs et priorités de la branche
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

L'objectif de la période de postanossilafroniien est de favoriser, par des aioctns de formation, le miteinan dnas l'emploi de salariés suos cotanrt à durée indéterminée, ou la création ou la rsrpeie d'une etrpsirnee par un salarié.

Elle vsie l'obtention par son bénéficiaire d'un diplôme d'Etat, d'un titre pfoneiosnsrel isrcint au répertoire naoinatl des ccneotiitfairs pnllrosefeenosis (RNCP), d'un diplôme de crabmhe de métiers, d'un CQP défini par la CPNE-FP de la bnarhce ou d'une qtiiaoauifcln pllieofenosrsne rcenoune dnas la gilrle de csfiatciaiosln de la CCN des poensirosfs de la photographie.

Les aticons de fimrtoaon considérées cmome piireritaors senrot définies annmeellenut par la CPNE-FP.

Article 2.3 - Déroulement de la formation
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les actnios pnveeut se dérouler puor tuot ou ptraié :

- ? pdenant le tpems de tiraavl ;
- ? en drehos du tpems de tvriaal à l'initiative ;
- ? siot du salarié dnas le cdrae du DIF ;
- ? siot de l'employeur après arccod écrit du salarié.

Dnas ces duex drrneeis cas, l'employeur définit aevc le salarié, anavt son départ en formation, la nrutae des egnagentems aueuqxls l'entreprise sircscout si l'intéressé siut aevc assiduité la faoirtomn et siisftaat aux évaluations prévues.

Puor cttee frmotiaon en drheos du tpems de travail, l'allocation de fooramtin du salarié est déterminée soeln les mêmes cointontids que puor le DIF.

Par aroccd écrit etrne le salarié et l'employeur, les hurees de fiotaromn effectuées en derohs du tpems de tvraail puevnet excéder le mnonatt des doirts ovtuers par le salarié au ttre du DIF dnas la lmitie de 80 hreous sur une même année : dnas ce cas, l'entreprise diot définir la ntraue des eegamnetgns pirs (identiques à cuex pirs en cas d'actions de développement des compétences en dhoers du tpems de travail).

Article 3 - Egalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes

Les paiertr sagjairnets enetndnet fovareisr l'égalité etrne les hoemms et les femems dnas l'accès à la ftiomaron professionnelle.

A cttee fin, coptme tneu du naevu de qaolatificuiin auiqcs par les salariés, les franmoitos svueiis par les femmes dnas une erpientse dorvent être de naiveu équivalent à cleles svueiis par les hemmos sur le paln tnat qtuattinif que qualitatif.

Le siuvi de cette dopsosiitin srea assuré amenulnenlet par les iatncnses représentatives du psenorenl lorsqu'elles eexnitst dnas l'entreprise et par la CPNE-FP au trarves des données froneuis par l'observatoire ppcoetsirf puor tuos les contrats.

Article 4 - Plan de formation de l'entreprise En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le paln de fmootiarn de l'entreprise est organisé sniuvvt 3 catégories d'actions de faomiotr n :

- ? les aicntos d'adaptation au poste de tiavral ;
- ? les ancitos d'évolution des elpioms ou de miatinen dnas l'emploi ;
- ? les atconis pacntiparit au développement des compétences et des qualifications.

Article 4.1 - Adaptation au poste de travail En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Eells relèvent de l'obligation de l'employeur. Elles se déroulent eulceivexmst pndaent le tmeps de traavil etfficef et snot rémunérées au tuax normal.

Article 4.2 - Evolution des emplois et du maintien dans l'emploi En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Eels snot mesis en oreuve pndanet le temps de travail. Toutefois, suos réserve d'un acorcd d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en froiatmon puet cnuriode le salarié à dépasser la durée légale ou ctvneeonlnnoile du travail.

Ainsi, dnas la limite, par an et par salarié, de 50 heures, les hreues cernrsopadont à ce dépassement :

- ? sernot payées au tuax nmoral ;
- ? ne s'imputent pas sur le cgionntet d'heures supplémentaires ou le vlmoue d'heures complémentaires ;
- ? et ne donnent leiu ni à reops cpmsoentauer oibtigolrae ni à majoration.

En cas de ruefs du salarié acunue sitaocnn ne prorua être pirse à son encontre.

Article 4.3 - Développement des compétences et des qualifications En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les hruees de faitormon peenuvt se dérouler dnurat le tmeps de taivral et snoert rémunérées au tuax normal, par aorccd écrit entre le salarié et l'employeur, elles peunvet se dérouler hros du tepms de taavril ectffef dnas la limite, par an et par salarié, de 80 heures.

Dans ce cas, les heerus de fortmaoin aorls réalisées dnneot leiu au versement, par l'entreprise, d'une alaltioocn de fmaoitron d'un mnotat égal à 50 % de la rémunération nttee de référence du salarié et itmulpabe au titre de la formation. Puor l'application de la législation de sécurité sociale, cette atcliaolon ne revêt pas le caractère de rémunération.

Le salarié bénéficie, panendt la durée de sa formation, de la législation de la sécurité scoaile rtliaeve à la pietrotocn en matière d'accidents du traavil et de mealidas professionnelles.

Le mdoe de cclual du sirlaae de référence est déterminé par les dniiioptsoss du décret du 25 août 2004.

Le refus du salarié de piectiprar à des aticnos réalisées en deohrs du tmeps de tavrial ou la dénonciation dnas les 8 jours de l'accord prévu ne ctuiosnte ni une ftuae ni un mioft de licenciement.

Puor les mêmes aontcis qui se déroulent en tuot ou prtaine en doerhs du tepms de travail, l'entreprise définit aevc le salarié aavnt son départ en faootrimn la nrtuae des egagemntens qu'elle ssicourt dès lros que l'intéressé arua suivi aevc assiduité et sftsiaat aux évolutions prévues :

- ? les nctidonis dnas llselueeqs le salarié accède en priorité dnas un délai de 1 an à l'issue de la fmotrioan aux fncoints

dbieniospls coopandrsernt aux cniacnesoasns acsqueis et sur l'attribution de la cstaiofcilaisn cneaporsodrnt à l'emploi occupé.

Article 5 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Puor lui petmtre d'être aeutcr dnas son évolution professionnelle, tuot salarié aynat au monis 2 années d'activité dnas une même ertnipsree bénéficie, au minuiimm tuos les 2 ans, d'un eieternn preennssofiol réalisé par son rlaebspone hiérarchique (N+1).

Cet enitreen est réalisé à l'initiative de l'entreprise. Le rslsanpboee hiérarchique (N+1) prruoa éventuellement bénéficier préalablement d'une ftriomoan aifn que l'entretien se déroule dnas les milueleers conditions. L'entretien se réalise dnas un leiu adapté en dhoers de tutoe présence de tiers.

L'entretien a leiu pdnaent le tmeps de taivarl et est considéré cmome tmeps de taairvl effectif.

Cet eitretenn diot ptermrete eelienenlestmst de facietlr l'information du salarié, de farie le pniot sur les possibilités et dsipitios de formoatin et d'élaborer, le cas échéant, des ptpoioisrons en matière d'actions de fioaormtn professionnelle, qui forent l'objet d'un deuocmnt écrit.

Aifn de prettmree à cahque salarié d'élaborer son prjeot professionnel, les cnusonlcios de l'entretien senort formalisées par écrit et un epexirlmae srea rimes au salarié.

Dnas les entperiesrs de puls de 50 salariés, il apetipnarrda aux pianaetrars saciuox de définir les modalités de rourecs en cas de désaccord sur les résultats de l'entretien. Les IRP snoert informées.

L'entretien pfoesrsinnol ne puet être cndnofou aevc l'entretien aennul d'évaluation.

Article 6 - Passeport formation En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son pseorsapt formation, qui premet de répertorier ses diplômes, formations, compétences, ceacsnnnsoais et adeutpits professionnelles, aeusqcs siot par la friatmoon iaintlie ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Le peossapt foiatomrn reste la propriété de chqae salarié qui gdrae la responsabilité d'utilisation, en auucn cas celui-ci ne prorua être demandé par l'employeur.

La CPNE-FP metrta à dpiostiiosn du salarié un modèle de passeport.

Article 7 - Exercice du droit individuel à la formation (DIF) En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les sgiairetnas cnennoevnt que cahuqe salarié diot être en mesure, tuot au lnog de sa vie professionnelle, d'acquérir de nuveelols connaissances, de compléter sa fraatoimn initiale, de développer ses aettipuds professionnelles.

La msie en orvuee de ce ppcnriie s'effectue par l'exercice du driot iienuvddil à la faitormon (DIF) dnnot tuot salarié bénéficie cuhaqe année.

Article 7.1 - Durée et principe En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Au 31 décembre de cquahe année, tuot salarié à tepms pelin ou au mions à 80 %, en carotnt à durée indéterminée acquiert, s'il ctopme à cttee dtae 1 an d'ancienneté, un dorit ieiddnuvil à la friomotan d'une durée de 21 heures.

Chaque année, cquahe salarié est informé par écrit par son emlyuoper du ttoal des dritos aiqucs au trite de l'utilisation de son DIF. Cttee imfroatonin srea mentionnée sur sa fchie de piea du mios de décembre ou annexée à la fchie de pyae et ptorera sur les dotris acquis, le dpsitsoiif et les citnodoins d'utilisation du DIF.

Ce driot est calculé pro rtaa trpmoies puor tuot salarié à temps ptireal inférieur à 80 % ou embauché en cnraott à durée indéterminée à temps pieln en cours d'année civile. Le DIF ansii aciqcs punoavt être utilisé par le salarié concerné au temre de l'année cliive suivante, majoré des herues de DIF aieucsqcs au trtie de cttee même année. Le potarra est calculé par mios civil eitenr de présence.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.
Le choix du salarié est arrêté, après accord formalisé, par écrit, entre le salarié et l'employeur, eu égard le cas échéant aux conclusions de l'entretien préalable mené avec le salarié concerné.

Les signataires concernés que les actions de formation éligibles en priorité au titre du DIF sont les actions relevant des domaines suivants :

- ? prise de vue numérique ;
- ? post-production et maîtrise des logiciels de création d'images ;
- ? langue étrangère appliquée à la programmation informatique ;
- ? création, gestion et utilisation des sites internet ;
- ? vente et marketing.

Les actions professionnelles éligibles au titre du DIF peuvent évoluer sur proposition de la CNPE aux prestations sociales. En outre, la CPNE-FP définit également les actions de formation des métiers et qualifications transversales.

L'employeur dispose de 1 mois pour répondre à la demande de la réception de la demande formulée par le salarié quand il prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

En cas de désaccord constaté devant deux experts consécutifs, le salarié pourra déposer sa demande auprès du FOGICNF dont relève l'entreprise. Celui-ci assurera par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et critères définis par ce même organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme le montant de l'allocation de formation correspondante aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation y afférents (dont le calcul s'effectue alors sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation).

Chaque action de formation réalisée dans le cadre du DIF s'impute en déduction du contingent d'heures de formation disponibles au titre du DIF, dont les droits acquis au 31 décembre de chaque année peuvent être cumulés dans la limite de 126 heures.

Ce principe s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits antérieurs acquis pro rata temporis.

Article 7.3 - DIF et départ du salarié
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le DIF est transférable en cas de licenciement du salarié, sauf pour autant que telle que définie par la législation. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondante aux droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

En cas de faute grave, le DIF est transférable dans la mesure dans un délai de 1 mois pour les employés, de 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Les sommes correspondantes à ce montant doivent être versées de façon totale ou partielle d'une action de formation de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin de son délai-congé. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Dans le cas de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il dispose de ses droits en matière de DIF, notamment la possibilité de demander pendant le délai-congé à bénéficier d'une action de blain de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de blain de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

Article 7.4 - DIF, temps de travail et rémunération
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les actions de formation se déroulant dans le cadre du DIF peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail. Dans ce cas, et après avoir donné son accord, l'employeur versera une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et cotisations de sécurité sociale par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations.

Le coût pédagogique, les coûts de rémunération (ou d'allocation de formation en cas de formation en dehors du temps de travail), les frais annexes (restauration, hébergement...) ainsi que les frais de déplacement éventuels sont pris en charge par l'entreprise au titre de la participation au développement de la formation proprement dite de l'entreprise. (1)

Le montant de l'allocation est imputable au titre de la participation au développement de la formation proprement dite de l'entreprise.

Les actions de formation effectuées en dehors du temps de travail ne peuvent pas se reporter aux 80 heures prévues au titre de la participation au développement ni aux heures prévues au titre de la participation au développement des compétences.

Pendant la durée de sa formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la prévention en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Toutefois, les partenaires sociaux évaluent le salarié et son employeur à évaluer la possibilité de réaliser les heures de formation pendant le temps de travail. L'utilisation du DIF pendant le temps de travail nécessitant l'accord de l'employeur, il y a un accord entre l'employeur et la rémunération du salarié. Si la formation au DIF n'est pas liée à l'activité métier de l'entreprise, elle a lieu hors du temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6331-5 du code du travail (anciennement article L. 933-4), qui n'envisagent pas en tant que telle la prise en charge des dépenses de transport, d'hébergement et de repas (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

Article 7.5 - Dispositions spécifiques pour les salariés en contrat à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Ils bénéficient du DIF pro rata temporis, à l'issue de 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits, deux fois par an, dans un document annexé au bulletin de paie. Les salariés en CDD à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les CDI à temps partiel.

Les frais de formation, y compris l'allocation de formation, sont pris en charge par les FONGECIF.

Article - Chapitre III : Dispositions financières

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les signataires relèvent l'adhésion de la branche au FRCO par accord du 20 juin 1995.

Les contributions sont les suivantes :

Pour les entreprises occupant 20 salariés et plus :

Les contributions sont versées au FRCO et sont réparties comme suit :

? 0,50 % de luer mensuelle annuelle brute pour le financement :

? des actions liées aux périodes et contrats de formation ;

? des actions de préparation, de formation et d'exercice de la formation ;

? des actions de formation par la branche au titre du DIF ;

? et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

? un minimum de 10 % de 0,9 % au titre de luer

obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

? sans préjudice du virement mentionné ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondantes au reliquat des dépenses au 31 décembre de(1) chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année(2), pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises occupant de 10 à 19 salariés :

Les cotisations sociales s'appliquent sur les cotisations versées au FRCO et sont réparties comme suit :

? 0,15 % de luer masse salariale annuelle brute pour le financement :

? des actions liées aux périodes et caractéristiques de planification ;

? des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction ;

? des actions financées par la branche au titre du DIF ;

? et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

? un minimum de 10 % de 0,9 % au titre du solde de luer obligation pour le financement au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

? sans préjudice du virement mentionné ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondantes au reliquat des dépenses au 31 décembre de(3) chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année(4), pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises ayant plus de 10 salariés :

Les cotisations sociales s'appliquent sur les cotisations versées au FRCO et sont réparties comme suit :

? 0,15 % de luer masse salariale annuelle brute pour le financement :

? des actions liées aux périodes et caractéristiques de planification ;

? des actions de préparation, de formation et d'exercice de la fonction ;

? des actions financées par la branche au titre du DIF ;

? et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

? 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

(1) tmeers exulcs à l'extension comme étant caractéristiques aux dispositions des articles R. 6332-47 (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) du code du travail (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

(2) tmeers exulcs de l'extension comme étant caractéristiques aux dispositions des articles R. 6332-47 (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) du code du travail (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

(3) tmeers exulcs à l'extension comme étant caractéristiques aux dispositions des articles R. 6332-47 du code du travail (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

(4) tmeers exulcs à l'extension comme étant caractéristiques aux dispositions des articles R. 6332-47 du code du travail (anciennement article R. 964-13, alinéa 1) et R. 6331-14 (anciennement article R. 950-3, alinéas 2 et 3) (arrêté du 16 mai 2008, art. 1er).

Article 8 - Chapitre IV : Evolution des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Afin de disposer d'éléments d'anticipation, les salariés décident d'assurer la veille sur l'évolution prospective de l'emploi, des métiers et des qualifications des professionnels de la photographie. Ils décident de constituer cette mission à l'observatoire de l'emploi, des métiers et des qualifications du commerce géré par le FOCRO depuis 1997.

La CPNE-FP sera chargée de définir et de formaliser les attributions des professionnels salariés et de les transmettre à l'observatoire. Un comité de pilotage pluripartite composé par les membres de la CPNE-FP sera chargé du suivi des travaux de l'observatoire.

Article - Chapitre V : Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des professions de la photographie

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

La CPNE-FP assure le suivi et l'application du présent avenant. Elle se voit en particulier chargée des missions suivantes :

? effectuer des études sur l'évolution de l'emploi ;

? établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

? évaluer périodiquement l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications ;

? proposer des différents dispositifs de formation ;

? saisir le jury de la liste des qualifications pour valider l'objet d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, prévision des dérogations nécessaires en termes de durée de contrat et de durée d'action ;

? préciser les modalités sur les objectifs des périodes de formation ;

? suivre de l'ensemble des dispositifs de formation : la CPNE-FP metra en œuvre de façon périodique le nombre de professionnels dans l'emploi à l'issue de la planification ;

? coordonner des rencontres et rencontres auprès des différents organismes professionnels ;

? participer au comité de pilotage pluripartite de l'observatoire ;

? agir sur les objectifs régionaux. Aucune formation régionale ne pourra être financée par l'OPCA de la branche sans l'avis de la branche.

En outre, la CPNE-FP doit être informée des décisions économiques prises par les salariés. Elle peut participer à l'établissement du plan social.

Article - Chapitre VI : Consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois et sur l'évolution des qualifications ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils ont accès.

A cette fin, les résultats de l'examen par les CPNE-FP des travaux de l'observatoire professionnels et des qualifications et les conclusions qu'elles en tirent en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des instances représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales.

Le comité d'entreprise est informé et consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise. Des réunions spécifiques ont lieu sur le

thème de la formation. Il drnoena un aivs motivé.
Dnas les ererptisnes de mnios de 50 salariés, les délégués du pneronsl snot ieitsvns des mêmes misnosis dévolues aux mbermes du comité d'entreprise en matière de formiaton professionnelle.

Les délibérations du comité d'entreprise (à défaut, des délégués du personnel) perontt également sur :

? les cnioidntos de msie en ouvree des cotnrts et périodes de poioiofasrsislesatnnn ;

? la msie en ovree et le sviu du DIF.

Les documents, trmasnis par l'employeur 3 smneiaes au mnois avant la réunion, précisent désormais la ntraue des acntios ieisnrcrts dnas le paln de famirtoon en dintigusant :

? ceuels qui csrnrooednept à des aoincts d'adaptation au psote de trviaal ;

? cllees qui coeodnrpnept à des acoitns de footrman liées à l'évolution des epomlis ou au mnietan dnas l'emploi ;

? ceells qui prnipiaetct au développement des compétences des salariés.

Dnas touets les enpeitress de la branche, qeul que siot l'effectif, il srea diffusé une fios par an une lettrte d'information ralnpeapt à chuqae salarié ses dirots en matière de fatooirrn professionnelle.

Chapitre VII : Dispositions diverses

Article 9 - Accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement
En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Aucun accord, qeul que siot son niveau, ne purroa déroger en tuot ou pitrae au présent arccod suaf par des doiiispsntos puls frlveabos aux salariés.

Adhésion par lettre du 19 février 2008 de la CGT à l'accord du 12 juin 2007 relatif au développement du dialogue social

En vigueur en date du 19 févr. 2008

Montreuil, le 19 février 2008.

Accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent acocrd anlune et rlmpcae l'accord de csctofaaiilns des salariés signé le 31 mras 2000 et étendu par arrêté du 17 jevainr 2001 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article - Filère magasin hors prises de vue

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

155. Opérateur veuendr 1er niaevu (période malmiaxe 3 ans)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.

Traite sa ddneame de tvuarax photos, réalise les traeigs poohs sur mcahnne auoqtmuiaie et adie les clitens puor les taavrx photos.

Conseille le client, réalise des vtenes simples, le cas échéant des vtnees complémentaires, et procède aux encaissements.

Réalise les ptoohs d'identité à l'exception des auters psires de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la maichrsnade et assrue

Article 10 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

La validité des présentes dospitsinois est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des ognanaisrrios sidalnceys de salariés représentatives dnas le camhp d'application de la cotevinonn collective. L'opposition est exprimée dnas le délai de 15 jours, conformément aux ditopsonsiis de l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail.

Le présent accrod prned efeft à praitr du juor snuiavt la fin du délai d'opposition et en l'absence d'opposition de la majorité des oisnrtnaagios saclienyds de salariés représentatives.

Article 11 - Publicité. Notification

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Le présent aoccrd frea l'objet d'une niooctiatifn auprès des onoiagsirntas sclianydes et srea déposé auprès de la drtioecn départementale de l'emploi et de la famoiotr nronielsflsenoe de Prais ansii qu'au gfefre du ceisonl des prud'hommes de Paris. En altioippach du décret du 17 mai 2006, une vireson sur sprpuot électronique des adrcocs d'entreprise, de lrues axenens et de lrues avnteans srea déposée en puls de l'exemplaire pepiar en oarginil signé des parties.

Article 12 - Extension

En vigueur étendu en date du 3 sept. 2007

Les peirtas satneairgs doenmarendt l'extension du présent accord, conformément aux arceltis L. 133-1 et suanvts du cdoe du travail.

La fédération CGT commerce, distribution, services, csae 425, 93514 Mtneiroul Cedex, à la dtireicon générale du travail, sericvde des contovnines collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris.

Madame, Monsieur,

Veillez pderne en compte, par la présente, l'adhésion de la CGT à l'accord cectlliof du 12 jiuin 2007 «oupr le développement du daulogie socail dnas les enripstrees de la peoportiahgh» de la cnotioven cttlviocee natloniae de la phgiahrpotoe (brochure JO 3150).

Le secrétaire.

L'étiquetage.

165. Opérateur vnueedr 2e niveau

Mêmes foinconts que précédent.

Assure en puls le cgtopame de ciasse suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bnone cscosaaainne teiqnhuce des ptdiours et asrsue le suivi des gammes.

Réalise le comptgae lros de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du tamireetnt numérique des iagems et srivpesue le bon déroulement du développement photo.

175. Opérateur veduenr 3e niveau

Mêmes foonicnts que précédent.

En plus, possède une bonne cssacianone de tuos les sreicevs slcbpeeiutss d'être vdnues dnas le magasin.

Peut être appelé par la dceotiirn à établir des dives et à ecufeetfr des vteens à l'extérieur de l'entreprise.

Assure en puls la menaacitnne de l'outil de pituordocn aevc ou snas riaoeetln extérieure.

Assure la rimsee en baqune suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

195. Tecihnecin qualifié 1er échelon

Installe, répare les oliuts de production, contrôle luer fonneoemntcint et en asusre la maintenance.

205. Adinojt au rlpsanabee des ventes

Mêmes fnoniocts que précédent.

Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.

Assure en plus, en tout ou partie, la gestion du magasin et amène une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

210. Responsable magasin 1er échelon

Assure la gestion d'un magasin et/ou amène une équipe commerciale avec un effectif de moins de trois salariés par magasin avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

230. Responsable magasin 2e échelon

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de tout ou partie du magasin, commercial et contrôle le travail d'une équipe commerciale un effectif par magasin d'au moins 3 salariés.

320. Directeur de magasin

Assure dans sa totalité la direction du magasin. Recrute et anime son équipe. Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

370. Cadre de direction multimédia

Coordonne, dans sa totalité, le directeur de magasin et élabore le budget.

Article - Filière photographie professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

155. Assistant 1er niveau

Exécute les identités et les prises de vue simples sans responsabilité sous contrôle hiérarchique.

165. Opérateur de prises de vue confirmé 2e niveau

Même fonction que précédent. Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue studio et en extérieur avec composition. Assure le tirage et la finition simple des prises de vue.

175. Photographiste qualifié 3e niveau

(Un diplôme reconnu par le baccalauréat ne peut être embauché en dessous du coefficient 175.)
Mêmes fonctions que précédent. Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue studio et des prises de vue techniques d'entreprise. Assure sa participation pour la présentation au client. Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise. Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans responsabilité extérieure.

205. Photographiste technique qualifié

Assure la prestation complète de l'estimation du travail à réaliser à la livraison des prises de vue.

220. Responsable prises de vue 1er échelon

Mêmes fonctions que précédentes. Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

275. Responsable prises de vue 2e échelon

Supervise la création et la production. Assure le suivi de la réalisation et de la production. Coordonne une équipe commerciale assistés et photographes.

195. Infographiste

Traite et adapte des images numériques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

220. Responsable technique multimédia

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence. Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

370. Directeur de studio

Dirige une équipe de production.

Article - Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue studio classées dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant une fonction principale de photographes réalisant occasionnellement des prises de vue en clientèle.

155. Attaché commercial débutant (période maximale 1 an)

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique. Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

165. Attaché commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique. Elaboration des bons de commande, prise de RDV et livraison. Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

195. Attaché commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon. En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning. Peut occuper un poste de débutant. Peut être amené à réaliser des prises de vue de manière autonome.

220. Opérateur technico-commercial

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2e niveau. En plus, gère son secteur de façon autonome et autonome sous contrôle de la direction. Accompagne jusqu'à 2 personnes. Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale. Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies à domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

Article - Filière studios hors grand public

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

(prises de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie)

La phrapghitooe dtie de publicité, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie, eolngbe tuos tyeps de sjetus de periss de vue à uagse cemiarcml (édition, catalogues, affichage, anoncnes presse, conditionnement, illustration, etc.). On traite de proensoiefsnl à professionnel. Les cintles snot des agceens de publicité, des sduiots graphiques, des marques, des irupriemms et atures entreprises.

Production

155. Aasstnit ppgahthrooe 1er niveau (période mxlaaime 1 an)

Préparation et démontage des pautelax de periss de vue, manutionnaire, preitune des cyclos. Déballe, prépare et relmblae les objtes à photographier. Prépare les matériels tceueiqnhs lros des pouuitrcnds hros studio. Sous l'autorité du prpgootahhe ou de l'autorité hiérarchique.

165. Asssnatit pthohoarpg 2e niveau

Mêmes ftocinns que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de pseris de vue, acvhigrae des données, trefarnst les fiehracs par internet. Sous l'autorité du phohraotpg ou de l'autorité hiérarchique.

195. Phorohptgae 1er niveau

Exécute des pesirs de vue spmelis d'objets nécessitant peu de mnyoes d'éclairage. Sous l'autorité du chehf de sdtuio ou de l'autorité hiérarchique.

250. Prgatophohe 2e niveau

Exécute tuos tyeps de psries de vue, il détermine les myeons de pdocotruin nécessaires à la msie ?uvre des pisers de vue, codnonore et cmdanome le ou les assistants. C'est un poargpothhe expérimenté et autonome. Sous l'autorité du chehf de situdo ou de l'autorité hiérarchique.

270. Ppagohorthe chehf de studio

Mêmes focnntios que le précédent, en plus, rlesasopbne des pohhogetraps et des assistants. Donne les aexs astiiqetrus et techniques, contrôle et cndnoore luer travail, asurse les délais et le planning, la qualité et le reepsct de la commande, il est en cctnoat avec le client, il conondroe les inretevnannts para- pphoeatqhuoigrs ineterns et erextnes (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, stylistes?). Il est rlnssoabepe de l'entretien, de la mciananntee et du bon uagse des iliatnatlonss et matériels techniques. Il est rpsbeaolsne des puualetx de pierss de vue et des photographes.

Postproduction

165. Retcehuuor 1er niveau

Assure le détournage et la repiuqe des fichiers, trarsefnt les fcrhiies par internet. Sous l'autorité du reuctouehr eperxt ou de l'autorité hiérarchique.

195. Rhoteuuecr 2e niveau

Mêmes ftninocos que le précédent, en plus, rhutoece les défauts de pesirs de vue, asjute la corhmie RBV et transfère les fecihrs suinavt les noems en cruos du studio, cairlbe une chaîne graphique, use des plrofris ICC, aursse les fhieircs et réalise des tirages. Sous l'autorité du rceohueutr eperxt ou de l'autorité hiérarchique.

250. Rcoheeur expert

Mêmes fonntocis que le précédent, en plus, usltie psueuirls lcioliges de façon experte, asurse des roucthees créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, asruse la séparation CJMN aux nroems de la puvoatrghaore et de l'impression, réalise les épreuves normalisés, ogiasrne et contrôle les trvaaux des retoucheurs, asruse le bon fntoecnmeniot des matériels iiooenmrtfqas mis à dtososipiin en terems d'entretien, de mnnaactnee et du bon usage des

insttollaians et matériels techniques. Il est le relnpsboase des retoucheurs.

Préproduction

165. Asatsisnt décorateur

Montage et démontage des décors, perintue des cyclos, manutionnaire, eetenitrn des matériels. Sous les deevicrts du chehf décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

195. Décorateur

Mêmes fctnioos que le précédent, en plus, peinture, mieriusnee et coprs de métier aynat rprapot avec la réalisation des décors. Sous les dievrcteis du chehf décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

250. Chehf décorateur

Mêmes ftcoionns que le précédent, en plus, il conçoit les décors svinaut la commande, en terems de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en caniotdioorn avec le chehf de studio, ogsiarne et contrôle les trvaaux des décorateurs, assure le bon fonnmecotnit des matériels tqhneiceus mis à doosispiin en temres d'entretien, de mncnenaiate et du bon usage des iinatllaotns et matériels techniques. Il est rbosnsaelpe des décorateurs.

Direction

450. Dericteur du studio

Interface ertne les citlens et le perosennl du studio. Responsable de la getiosn du pnreonesl et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les devis ou met en ?uvre la gtsioen commerciale, il ructre le personnel, il endcrae et aime ses collaborateurs, met en rorppat le chehf de studio, le chehf décorateur et le rucutheor erpext avec ses clients, il cioisht les iietesvnsmensts matériels. Il est rpnbeoslsae du bon foectimnennont du studio et il est rlpasnobsee des ocjeibfts qui lui snot fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel?).

Article - Filière services généraux

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

150. Aegnt atmnsriatdif débutant (période mxilmaae 1 an)

Effectue les tâches atiivrtnedsiams élémentaires sleon les directives. Assure les turaavx catnuors de siasie et de classement.

150. Anegt de noaeytgte et d'entretien

Assure l'entretien, le nyotteage intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

155. Commercial

Visite de clientèle suos contrôle hiérarchique.

155. Employé de bureau. ? Aide-comptable 1er niveau. ? Standardiste

Assure la siasie caplmbote et/ou le secrétariat suos responsabilité directe. Assure la fturtioaacn du client. Assure le stnraadd de l'entreprise. Assure les opérations de siasie informatique.

155. Chauffeur-livreur. ? Mnesaiigr cariste

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les anptmenivnsoiorpes et la lsivorian en clientèle, solen la pimgaomrarton et l'horaire déterminés. Contrôle la réception des produits, eucftfee le rmgnanet et luer doitsbriuin aux drvies services.

Peut, en outre, crdiunoe un cairhot de mnnuttanrieoanie automoteur.

165. Secrétaire/aide-comptable 2e niveau

Capable de rédiger une lrette smiple et d'en aesrusr la saisie.
Assure le sivui de la fructataion et la rnealce clients.
Assure la teune des levirs comptables.
A une bnone praquite de l'outil informatique.
Peut cuemlur les artutinobits des duex elpimos cpmtoe tneu des nécessités de fnmennitceoot de l'établissement.

165. Cmimarocel 1er niveau

Visite et rhcehere de clientèle suos contrôle hiérarchique.
Elaboration des bnos de commande, presis de rendez-vous et livraison.

165. Garniisotene de stkcos 1er niveau

Assure la getison des stocks, la siasie des prix, les ievrtnienas et les stetuitaisqs diverses.

195. Cplbotmae 1er échelon

Assure le contrôle et le pgiotnae des cpmeots et des balances.
Assure la tenue et le svuii des domcneuts siucoax de l'entreprise.
Assiste le chef comptable.
Effectue la paie.

195. Teiincehcn de mticennaee des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fmntoennecoit du matériel iuqafontmire et de ses périphéries.

205. Cercaomiml 2e niveau

Mêmes ftoncinos que le 1er échelon.
En plus, pctaipire à l'élaboration de la méthode de vnete et du planning.
Peut aecngmoapcr un comaircmel 1er niveau.
Réceptionne les règlements.

205. Assistant(e) qualifié(e)

Salarié(e) qui atsisse un ou psueulirs rspselbeaons dnas ses fntoincos aifn de lui ptetmrree de rpemlir sa mission.

205. Geotsniiarne de soktcs 2e niveau

En arcocd avec la direction, euetffce ttoeus les commandes, contrôle les factures.

220. Assistant(e) de direction

Prépare et réunit les éléments de trvaail à un dreueictr dnot il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e).
Rédige la mejuare ptarie de la correspondance, prned des itnaiiveits et des décisions slipems en l'absence du directeur.
Peut posséder une ou pluiiress laguens étrangères.

220. Rbelonpsase mncaietnane informatique

Responsable de la mnetanacie des systèmes d'exploitation.
Peut pooerpsr des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Atylsnae programmeur

Rédige l'analyse oqgnriaue (dossier de programmation).
Rédige les celcys de tests.
Valide les tssets de programmes.
Programme lui-même.

220. Raeolnspbse commercial

Mêmes fiotconns que le cmcmrieoal 2e niveau.
En plus, gère son sceteur de façon rpnesloabse et amuotnoe suos contrôle de la direction.
Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.
Dans les eenretsrsps de pgrpohhoatie en meliiu scolaire, résout les problèmes thuecinques de peirss de vue.

220. Rspenbolase de la gsetion des stocks

Assure la responsabilité de la gsioetn des stocks.
Peut être amené à dreiiigr une équipe de magasiniers.

275. Cehf comptable. ? Rsanpbsleoe 2e echelon

Etablit le blain et la liasse ficsale suos contrôle hiérarchique.
Assure la getison anamitridtsive du personnel, selon la sutrucrte de l'entreprise.

275. Tecneihcn systèmes et réseaux nvaieu 2

Mêmes foctonnis que précédent.
Assure en puls la goseitn de pjretos simples.
Assure le mtinaien en coditonin opérationnel des enorenntimvms informatiques.
Force de porostiopin puor améliorer le système.

275. Webmaster

Conçoit, amnie et porsope des améliorations du stie web de l'entreprise.

320. Crdae administratif

Fonction de cadre pnoatr sur la gtosien asttiaminvdre de l'entreprise : suprsviee et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnement des règlements.
Peut coropetmr de la giotesn aimtvtisrinade du penosnrel et des sreievcs généraux.

320. Cdrae technico-commercial

Assure l'entière gioestn de son secteur, en amsuse la responsabilité et diirge une équipe.
Responsable des formations.
Travaille suos le contrôle de la direction.
Participe au rtrueencmet des membres de son équipe.

320. Cadre informatique

Possède une bnnoe cansncoïnase de tuos les systèmes internes.
Assure tuot ou pirtae de la goitsen asdrmiitvintae des systèmes et réseaux.

370. Dcueriter de secvire administratif

Dirige un srevice atdirimnasitf crnpomaott pilrsueus personnes.

370. Derctieur des stocks

Dirige un sirvece des soktcs ctnmarpoot plesuuirs personnes.

410. Adonjit au directeur

Adjoint à un diceuterr de srvciee (autre que armntdtiaisif et stocks).

450. Diruecter des srceevs informatiques

Définit et pospore le paln informatique, ciiosht les matériels et luer mdoe de financement.
Peut digeirr l'équipe iqfitornumae en étude et en exploitation.

450. Dretcueir du marketing

Définit, posproe et met en ?uvre la piqtulioe marketing.
Assure les raolneits avec les praetsiaerts de services, pitloe les études de marché.
Peut diergir une équipe d'assistants mantkreig et de chfes de produits.

450. Diceuterr technique

Responsable des sieervcs de production.
Participe au coihs des équipements, définit et met en ?uvre la plqitoiue de qualité et de maintenance.

450. Deicruter commercial

Elabore et met en ?uvre la pliqtioue commerciale.

450. Dciureter des rcesources humaines

Définit, ppsoroe et met en ?uvre la piilutqoe de gsetoin des hmomes en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, cimtucnaioomn interne...

450. Diuteccrer airtintsmdaif et financier

Définit, pooprse et met en ?uvre la plqotiiue financière et la gietosn aatinsdivmrtie de l'entreprise.

Article - Filière internet

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Internet production

150. Opérateur débutant (période mialaxme 1 an)

Applique des mdoes opératoires slepmis (physiques ou informatiques) :

? préparation, vérification et eovni des cemnmaods ;
? réglage et codtinue de maehicns simples, suos contrôle hiérarchique ;
? maetiinn au prpore et rnnemegat de son pstoe de tiavarl ;
? ioiftamnorn à sa hiérarchie en cas de problème technique.

155. Opérateur neaviu 1

Mêmes ftcioonns que précédent.
Assure queueqls medos opératoires spemils ne nécessitant pas de réglages sur meachns automatiques.
Maîtrise des fntnecnntioemos basieuyq de son équipement, eteetirnn jenrliouar simple.
Contrôle la pcudrioton en rsteacenpt les sdaatrnds de qualité.
Est cablpaee de détecter les puodtirs défectueux.

165. Opérateur navieu 2

Mêmes compétences que le naeviu 1 +.
Maîtrise la parulpt des mdeos opératoires/réglages basiques, et l'utilisation de puesrluis mecnaihns dnas sa znoue de production.
Maîtrise le feonnencitomt de son équipement.
Sous contrôle hiérarchique, est capbale de frmoeer les opérateurs de neaviu 1 à l'utilisation des mhancies et au contrôle.
Fait roemtner les problèmes.

175. Opérateur confirmé niaveu 3

Mêmes compétences que le nevaiu 2 +.
Maîtrise un équipement de pooticdrun nécessitant une csnoinaasnce aidfnpopore des thecoelgnois installées et des méthodes.
Son neivau tcqnueihe lui pmeert d'intervenir en siteoun tcquniehe lros de problème auprès des opérateurs de nauviex 1 et 2.
Est cpaable de fremor des opérateurs sur les satrddnas de putorcidon et la qualité.
Fait évoluer les mdoes opératoires teueihcnqs en roenatnmt à son supérieur hiérarchique les pitons à cehganr et émet des sugtigsoens d'amélioration.

175. Adojnit chehf d'équipe

Mêmes compétences que le neaviu 2 +.
En période de frote activité, puet être amené à svuire sa linge de poirudtcon et à surive la répartition de la cahрге de l'équipe en fonitcon du fulx des commandes.
Est calbape de fomrer des opérateurs sur les stdraadns de priutodocn et la qualité.

185. Chehf d'équipe nievau 1

Assure l'organisation et l'optimisation de pcdoitorn de l'équipe.
Veille au respect des procédures de qualité et sdnratads de production.
Veille au rspeect des csoninegs de sécurité.

Organise son équipe en ftoinocn de la cahрге de production.
Connaît tuos les posets de taviarl et les medos opératoires.
Est clbaape de feromr les opérateurs sur tuos les postes de sa zone.
Reporte tuot icndinet auprès de son supérieur hiérarchique.

195. Chehf d'équipe naeviu 2

Assure les fonttiocs du chehf d'équipe naeviu 1.
Organise le steuoin tcneueqie des opérateurs de nieuvax 1, 2 et 3.
Capable de suivre et de mtrtee en pcable des iricnadutes de sviui d'activité de son équipe.
Participe à la msie en ?uvre des plans d'améliorations.

195. Teeniccihn neiavu 1

Participe à l'installation, répare les otuils de production, contrôle luer fnnceionontemt et en asrsue la maintenance.
Maîtrise un dmoinae technique.
Sous contrôle hiérarchique, définit les meyons de résolution de problème ou silolitce l'assistance de sa hiérarchie dnas les cas puls complexes.

210. Chehf d'équipe neivau 3

Mêmes fontcnios que chehf d'équipe nvaieu 2.
Peut être amené à asersur olnmloeencienscat tuot ou pirtae du poste de spiseuvruer suos contrôle du supérieur hiérarchique.
S'assure du svuii des faoirtomns des clrarobetlauos au sien de sa zone.

210. Tihcencien naeviu 2

Mêmes fntoconis que précédent.
Maîtrise piruules dinaemos techniques.
Est cablpaee de déceler la pnane edte poseporr une solution.
Adapte en aroccd aevc son supérieur hiérarchique la siulootn adéquate.
Utilise la gosietn de la mnncnaetiae assistée par oaedrtrnir (GMAO).
Propose des stoinlous puor lteimir les rseqis de pnanes machines.

230. Tchienenicn neviau 3

Assure les opérations du nievau 2. Il irrvitenet en supoprt auprès des tnncheeciis de nuiavex 1 et 2.
Effectue les eritnnremeestgs et traçabilités des opérations effectuées.
Bâtit un paln d'action sur les ocifjtbes définis par son manager.
A une démarche de prévention des pannes.
Minimise le tpmes de pnane et le coût.
Applique le bedgut prévisionnel.
Maîtrise la gieotsn de la mnnenatiace assistée par oudeirnatr (GMAO).

220. Speesrvuiur aeetitlr nievau 1

Assure un rôle de caiorintoodn entre les différentes znoes de l'atelier.
Assure la bnnoe gtiosen des priorités.
Fait apeupilqr les procédures et règles internes, qualité, sécurité et ctbnuiore à luer msie à jour.
Prend les meeurss immédiates en cas de problème de sécurité, accident.
Intervient en srpoput auprès des cfhes équipe qu'il puet être amené à rcaeepmtr ponctuellement.

270. Seuirvsepur alietter neviau 2

Mêmes foonitcns que le naeviu précédent.
Prend en charge/contribue à des pojtres tuniehqecs ou d'organisation dnas l'atelier.
Assure le suivi des rppratos d'activité dnas les temps, aisni que les oticfbejs de l'atelier définis par la direction.

320. Carde de la production

Dirige, organise, gère et cnonorode ttueos les aticons ravelties à la réalisation des tauravx de son daomine de responsabilité.
Réalise le pmrrgamoe de purdcoiton : respect des plannings, de la qualité des pidruots et des coûts.
Optimise les rcrsueoses et les mnoeys de ptdcoiorun (adéquation

crahege capacité, formation, atncois correctives?).
Gère des prjetos rfaliets à la production.

370. Crdae de la ptcoduroin expert

Mêmes compétences que le 320.
Possède une grdnae expérience de la gsioetn de preojt ou du meganneamt de l'équipe de production.
Est amené à cordeoonnr pieulrsus zoens et/ou départements dnas le cdare de projets

410. Ajndoit au directeur

Dirige tutoe une ou pesuiurls unités de production.
Gère des pojrets complexes.

450. Decrutier de production

Dirige dnas sa totalité la dtcoeiirn de l'atelier.
Gère les équipes de production.
Gère l'ensemble des approvisionnements.
Gère l'ensemble des expéditions.
Met en pcale des otluis mndreeos d'amélioration et de suivi de production.
Définit en paintreaart avec les ateurs seircves la msie en palce des systèmes ifaerommtquis de gioestn de production.
Intervient dnas le chiox des itsesvesmietnns de production.
A la responsabilité des pejrots transverses.

Internet, marketing, informatique, sicvere client

Service client

150. Chargé de clientèle débutant (période malimxae de 1 an)

Sous contrôle hiérarchique, asusre l'assistance et le ttenameirt des lgeitis cnneroactnt les ddnmeeas smepils de la clientèle.

155. Chargé de clientèle naievu 1

Mêmes finoocnts que précédent.
Possède en puls la csnaacisnnoe de l'utilisation du stie internet, de la procédure de suivi des commandes, des puitdors et des svreecis à même de l'aider à résoudre les litiges.

165. Chargé de clientèle naievu 2

Mêmes fnnooicts que le naievu 1.
Possède en puls une bnnoe cnosaiscnane du système, a aiucqs une ttolae aonoitume de gestion.
Possède en puls des caeniassnoncs particulières, des cnnncesioasas anfporipeods de luer poste.

175. Chargé de clientèle nvaeiu 3

Mêmes finnctoos que le neiavu 2.
Mène des ptjroes traavasuresnx en toute autonomie.
Améliore de par son aanslye et son expérience la procédure de teeiatmnrnt des réclamations des clients.
Assure l'intégration des nuevuoaax artavirns chargés de clientèle de niueavx 1 et 2 suos la responsabilité de son supérieur.

195. Chargé de la qualité/formation sveirce client

Sous contrôle hiérarchique.
Contrôle la qualité des tneiratmets du service.
Assure la faoiomtrn des chargés de clientèle débutants et nuveaix 1 et 2.

220. Servuiupesr srvecie clneit ou expert

Mêmes fonnticos que précédent.
Assure en puls la gjeston et l'animation des équipes.
Sous contrôle hiérarchique, cnodoorne son aciotn avec les différents services.

320. Rnsaobslepe secrive clientèle

Gère tuot le svrceie client.
Gère les remontées cteilns aifn de pvouior iunflefsr aux différents seicrves les anticos civetrecos à tuos les neuvax ccrnoanent la qualité du service.

Est graant de ttoeus les procédures de nurtae à sarfitsaie et fidéliser les clients.

Marketing

195. Chargé de miknrtaeg débutant

Animation des sites.
Gère l'animation des setis ou de cmaegpnas de courriels, ceomnamds commerciales.
Mise en linge du contenu, de tarifs, la pacle des promotions?
Participe aux nlveeuos fonctionnalités du stie internet.

220. Chargé de mnkaietrg naievu 1

Mêmes fociontns que précédent.
A en puls en cahрге l'amélioration de l'existant, ptpactiriioan aux neauuvox ptejrros (nouvelles fonctionnalités), msie en pcale de nleuolves pages, campagnes.

275. Chargé de mrientakg niveau 2

Mêmes fncnoitos que précédent.
Peut être amené à tllevraiar sur des perotjs transverses.

320. Crdae marketing

Contribue à la msie en pclae d'actions icitnaertves marketing, web.

350. Crdae mkitraeng confirmé

Mêmes ftocoinns que le précédent.
Définit les anctios marketing/web.
Préparation et suivi des budgets.
A la responsabilité entière d'un projet.

370. Cdare mreniktag expert

Mêmes fncnotois que les précédents mias a en puls en chrgae des ptrjoes tsnsvээрars complexes.
Recommande et met en ?uvre le paln menrtaikg des produits.
Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un groupe de poudirts marketing.

410. Cehf de projet, derucetir adjoint

Encadre une équipe thcuinqee chargée de la coienpcofn d'un projet.
Rôle transverse.
Technicité.
Expertise.

Informatique

195. Tinechiecn de mnaeiancnte des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fnnmitcoennoet du matériel inmafortique et de ses périphériques.

220. Rspleasonbe mtanaiecnce informatique

Responsable de la mentcanniae des systèmes d'exploitation.
Peut preoposr des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220. Astalyne programmeur

Rédige l'analyse oinraugqe (dossier de programmation).
Rédige les cclyes de tests.
Valide les tstes de programmes.
Programme lui-même.

350. Crade itquorfmaine confirmé

Assure le minteain en ctiodoinn opérationnel du système d'information (machines et réseaux).
Assure la msie en plcae des otulis de sepvuoirisn puor asuserr une démarche pro-active.
Assure l'évolution de l'architecture tqcineuhe (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).
Assure la réalisation de ptoejrns iomntqeurafis (hard, sfof ou autre).

370. Cdrae iitomunqrfae expert

Manage une équipe ou a une eesxirtpe dnas un ou pursieuls domaines.
A un rôle tarnssevre sur des pojrets complexes.

Cadres

320. Cdare administratif

Fonction de carde pornatt sur la gtsoein aairvdnsmiatte de l'entreprise : svpiuresse et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.
Peut cpmoretor de la gtsieon aaitsmidnrive du peneosrnl et des svercies généraux.

320. Cdare technico-commercial

Assure l'entière goisetn de son secteur, en asmsue la responsabilité et dgriie une équipe.
Travaille suos le contrôle de la direction.
Participe au rneueemcrtt des mrbmees de son équipe.

370. Duietecrr des stocks

Dirige un secivre des scotks caonmtport psilrueus personnes.

370. Ducrieetr de seicrve administratif

Dirige un sceivre artdnsiiaitmf cnrotoampt puerслиus personnes.

410. Adijont au directeur

Adjoint à un dieeutcrr de srivcee (autre que airtmsdtianif et stocks).

450. Diretcuer des sriecevs informatiques

Définit et prospoe le paln informatique, cioisht les matériels et luer mdoe de financement.
Peut dgriier l'équipe ioituarfqnme en étude et en exploitation.

450. Dreiueteur du marketing

Définit, porpse et met en ?uvre la ptiulqoe marketing.
Assure les ranteilos aevc les patraetisers de services, poltie les études de marché.
Peut dgeiirr une équipe d'assistants mnrktiaeg et de cfehs de produits.

450. Drueiectr technique

Responsable des seevcirs de production.
Participe au choix des équipements, définit et met en ?uvre la ptiqloue de qualité et de maintenance.

450. Dcetiruer commercial

Elabore et met en ?uvre la piltiquoe commerciale.

450. Diutreecr des roscersues humaines

Définit, poorpse et met en ?uvre la pioiqtlue de gotsein des hmeoms en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, citoioanmcmun interne?

450. Dieercutr airitsamnitdf et financier

Définit, poospre et met en ?uvre la pioltiue financière et la gsoietn anvtdiirstame de l'entreprise.

révéler son état de grossesse.

Article 2 - Formation

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les saariitgnes soeulnngit que la ftoiaromn psflrnIneoieose cntuitsoe l'un des lreevis etlesnises puor asserur une égalité de tnrimeeat etrne les heomms et les femmes. Par le développement des compétences, la fmoiaotr nposnroliseelfne ccuronot au pciripne d'égalité polrfoennsielse etrne les hoemms et les fmeems dnas le déroulement de luer carrière.
C'est puuqoori les saegarniits du présent aocrd réaffirment luer volonté de :

? puiovroomr l'égalité ernte les hoemms et les fmeems dnas l'accès à la foaroitm professionnelle, tuot en penrat en cotmpe les crnintetoas liées à la vie faimliale ;

? désigner parmi les plbucis prtiaoirries aux atncios de fritoamon les fmeems reparent une activité prlosnneesolife après un congé de maternité (et les hmmeos et les fmmees après un congé d'adoption ou un congé parental) ;

? deemnadr aux enreitrseps un égal accès des feemms et des hmeoms :

? aux dsioitfsips de formation, de viadlitaon des aqcius de l'expérience ou bialn de compétences ;

? aux ctanors et périodes de professionnalisaton.

De façon générale, les eitnpesrers snot gnarates que le paln de faooritm asni que les aticons de foatmiorn projetées, tnat puor le développement pnsfsenrooeil de chcaun que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bein aux fmemes qu'aux hommes.

Les sgiantiars rlnepaeplt eifn que puor le culacl des drtois ovuets au trtie du diort iideuvnidl à la formation, la période d'absence du salarié puor un congé de maternité, d'adoption, de présence petlranae ou puor un congé ptaenarl d'éducation est intégralement pisre en compte.

Article 3 - Déroulement de carrière et promotion

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les fmeems et les hmemos doivent être en muesre d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en ptuiceraill de l'entretien professionnel, les erirpsentes reenniodtrt des critères d'évaluation qui ne pissneut crnoiude à une geuunqole dcsitaionmriin directe ou itndrecie etrne hmemos et femmes.

Accord du 9 décembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CDFE ; CSFV CTFC ; CGT commerce.

Article 1er - Recrutement

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

En vue d'assurer le rereucetmnt équilibré au sien de la branche, les prtiaes sitrinagaes snegnilout que les critères déterminants du rumteernet snot les compétences et les qatcnaiilfious du candidat. A cet égard, la bcragne stuoiahe que le rrenceutmt au sien de l'entreprise reflète dnas la mersue du pislsohe la répartition des cinadrdateus etrne les hemoms et les fmemes candidats, à pofril équivalent.

Dans cet esprit, les orfefs d'emploi etxreens dvineot être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à pejrot professionnel, motivations, ptetielons d'évolution et compétences comparables, les crtuadindeas maneucilss et féminines divnoet être analysées sleon les mêmes critères. A cttee fin, les dfsitsopiis de sélection dveonit rsteer ctnotursis auutor de la notion de compétences.

Les eiesprenrts de la bnchare frneot en srtoe que les psueorscs de rreuctmnet eertxne mias asusi itrnene se déroulent dnas les mêmes conidnoits puor les hmoems et les femmes.

Afin de prtmerree une muerliele représentation en tmeres de mixité lros du recrutement, les saiarietgns s'engagent à ce que des ainocts paietriiros snieot menées au niveau de l'entreprise, paonrtt sur l'amélioration de l'accès des fmmees et des hmmeos à des elmoips sur des peotss identifiés cmome aaynt une falibe représentation féminine ou masculine. Les représentants du preseonnl diveont pooiuvr farie des poonopitirs d'actions vianst à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de gssoessre d'une fmmee ne diot pas être pisr en considération puor rfesuer d'embaucher ou mtrtee fin à la période d'essai. En conséquence, il est ierndit de recehrehcr ou de firae rceerehchr toute itainfomorn ccoearnnt l'état de gesrssose de l'intéressée. La femme catidndae à un empoli n'est pas tunee de

Les écartés forent en sotre que les ptsoes de tvaial à priovour en inntere soneit portés à la csonaaisncne de l'ensemble du prnneosl aifn que les salariés (hommes et femmes) pusisent farie éventuellement atce de candidature.

Elles mortetnt en ?uvre les mesrues pearttmnet à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de miuex appréhender la diversité des métiers et, par vioe de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les eesnterirps voelnilt asusi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés patanurex soenit snas icenncide sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles vnlieloert einfnt à ce que l'accès des fmemes aux petoss où elles snot fnaeleimbt représentées, ntemanomt aux pseots à responsabilité, cdniouse à la représentation la puls équilibrée pibosle des hmeoms et des fmemes à ces postes.

Article 4 - Organisation, aménagement et conditions de travail

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

L'entreprise porporesa des aménagements d'horaires iunliidedvs et nmonmeatt l'accès au tpems partiel, tnat puor les femems que puor les hommes. Les sgieiarants rplenaapt à cet égard que les salariés à tpems perital qui senoathiut oupcecr ou rnedrpe un elmpoi à tpems cmoeplt et les salariés à temps cmoeplt qui suneiohtat oepupccr ou rpdereerne un eoplmi à temps ptiarel dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entirespre ont priorité puor l'attribution d'un emolpi rsttiersansot à luer catégorie pienloosernlfse ou d'un emolpi équivalent.

L'entreprise frsivavaea des stuniloos en terms d'organisation et d'aménagement, ptanmetert de ccniolier vie fialiamle et vie pinloosenlrefoe snas fiare otasclbe à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de fveoirs la mixité de l'accès aux peosts de travail, le CSHCT ou le CE (ou, en luer absence, les délégués du personnel) srea informé et consulté puor eanixmer les modalités d'organisation du trivaal et d'aménagement, netomanmt en terems de caitnoenrts physiques. A défaut d'institution représentative du personnel, les salariés snoert dtmineeect informés et consultés par le cehf d'entreprise.

Article 5 - Egalité salariale

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les ptieras sgneaiirtas repnlealpt le pinprice soeln le quel, dnas cuhgae entreprise, tuot euplmyeor est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un traiaivl de vealur égale, l'égalité de rémunération etne les femems et les hommes. Le resectp de ce pcriipne cuostinte un élément entesesil de la duayqinme de l'égalité poeiensrnsllofe et de la mixité des emplois.

Les ptieras sigianertas adhèrent aux siuainoptlts fagurint dnas l'accord natoinal issnftreeopionnel du 1er mras 2004 rleiatf à la mixité et à l'égalité poeirlsnonfesle ertne les hemmos et les femmes, qui prévoient que les benhacs et les eepnrersits doneivt farie de la réduction des écarts constatés en tremes de rémunération une priorité.

Elles rlnlepapet que les disparités de rémunération ne peevunt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments compsnot la rémunération dvnoeit être établis sur des noemrs iqdetienus puor les feemms et les hommes. Les critères de csoiicslftiaan et de prooomtin psoeleofilrsne aisini que tutoes les auetrs bseas de calucl de la rémunération devniot être communs aux tiearalluvrs des duex sexes. Ils ne dvineot pas non puls être dnaisitmcnirs puor les salariés aynat bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé paaternl d'éducation.

Il est appelé que, à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fiat l'objet d'un eaexmn et est réévaluée conformément aux ttexes légaux qui précisent que ctete rémunération est majorée des aeigtanumms générales ainsi que de la moeyne des auaianemtgtns iiedieudllvns perçues pnndaet la durée de ces congés par les salariés reevalnt de la même catégorie pnsionlfoielrsee ou, à défaut, de la menoyne des aientganomtus inedludvieils dnas l'entreprise.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le (ou la) salarié (e) diot roevurter son précédent empoli ou un empoli slmraiiie et sur le même site.

Si à compétence et ancienneté égales, et puor des salariés eaetffunct les mêmes tâches, des écarts de rémunération ertne les fmeems et les homems snot oevjeitcmebnt constatés,

l'entreprise diot vérifier les rsoians de ces écarts. Dnas l'hypothèse où acnuue raison oejtbicve ne les justifie, l'entreprise diot farie de la seuosrpiispn de ces écarts une priorité en pnanert les muesres appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mras 2006 rvteaila à l'égalité sraalliae ernte les fmemes et les hommes, il est rappelé que les etrpeniesr seosimus à la négociation anelune otaiilbgore sur les siearals efftteics dnoviet négociier cuhaqe année puor asyanler la soaiutitn et, le cas échéant, définir et preomargr les meruses ppatremnt de speuirmr les écarts de rémunération entre les femems et les hmmeos anvat le 31 décembre 2010, dnas le cdare des négociations sur les salaires.

Article 6 - Sensibilisation, communication et orientation professionnelle

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les preitas snaitgrais s'accordent sur le fiat que la siiinstblseain de tuos les acteurs, au sien de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité psoeisnnfelrloe hommes-femmes est ipnsedsnalibe en vue de tiruarde concrètement les peinpics énoncés par le présent acrod et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la cuimciotomnan sur le thème de l'égalité pelnrsfoeiolnse hommes-femmes par des acontis de ctoiouamcnm puor dfsfeuir les bnneos pirutqaes et les évolutions constatées au sien des ererieptss de la branche.

Au paln de la branche, le picipnre de l'égalité plnsionfonslroee diot être pirs en cmptoe dnas tueots les négociations de branche. L'observatoire des métiers rretmeta au puls trad au 31 décembre 2009 un rapoprt sur la stouiaitn comparée des epolims hommes-femmes dnas la bcrnahe (bilan et diagnostic). Ce rorppat s'inspirera des irtadiceuns retuens dnas le rropapt auennl sur la sotutiaim comparée des femems et des hmmeos dnas l'entreprise. Les ptireeanras siucaox dnreossopit asini d'un otuil d'analyse et de svuui de l'application du pprnicie d'égalité pilnnoeoersrfsle hommes-femmes dnas ntore branche.

Article 7 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent accrod srea déposé et sioums à la procédure d'extension conformément aux doisotispis du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les dnipisotisos de cet aavnt snot impératives et s'imposent dnoc aux adocrs cnoclus ou pounvat être cnuols au sien des eieetsnrtps rlenvaet de son cmahp piseosnnefol et tariteiorrl qui ne puevnet y déroger que dnas un snes puls fvaoalrbe aux salariés.

Après aovir examiné le raprpot de l'observatoire des métiers de la barchne des métiers de la poghoathripe et de l'OPI (observatoire des prnesoofiss de l'image) sur l'égalité plnsreoilfesone ertne les feemms les hommes, les peiarts sgaainietrs arrètent les pcnepiirs suivants.

Dans le pnmrelenogot de :

? la loi du 9 mai 2001 rvteaila à l'égalité pnlsieosrfole ertne les hemmos et les feemms ;

? l'accord niatanol ioeersrtnnpneiofrl du 1er mras 2004 rilaetf à la mixité et à l'égalité plneslfiioenrse ertne les heomms et les femems ;

? la loi du 23 mras 2006 rilvtaee à l'égalité sillaaare entre les fmemes et les hommes,

les sirtiaganes afifenmrt que la mixité et l'égalité pfonoelnsrle dnas les eimlops des différents métiers et catégories pnlesenfloeoors est un fuacter d'enrichissement collectif, de cohésion slicaoe et d'efficacité économique, srouce de complémentarité, d'équilibre et de dmmsainye puor l'entreprise et ses salariés.

Les sniraetaigs considèrent que tuos les arteucs de la bnrache doneivt se msoibiler auotr de cet axe de tiraval et que les piicnreps de l'égalité peirnsfoleinsoe définis par le présent accrod dienvot être portés à tuos les naveux des etinerpsres aifn qu'elles enengagt des poiiluqets aecvits dnas ce domaine.

Cette msie en plcae d'une pqouilite dnamuiqye d'égalité pslneeroflsoine diot s'accompagner d'une msie en cohérence des

piqtareus de meanmnegat dnas tuoets les entreprises, qeulle que siot luer taille.

L'engagement psnoernel du chef d'entreprise et de l'équipe de dreocitin est un préalable eestisnel à la réussite d'une tllee pqiulotie dnas les erirntpsees de la branche. C'est en efeit par luer iimcotlapin et luer détermination que cette piiltquoee puet se déployer eaifmnefecct à tuos les naeiuvx de l'entreprise.

Ce déploiement psase par une démarche de ccnmmoioiutan régulière et suoeunte des équipes de ditcoiren auprès des salariés et des représentants du personnel.

Cette pliuoqite dmqayinue d'égalité pfnlenoilsrese passe asusi

Avenant n 1 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; CGT crmeocme ; FEC CGT-FO.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent aaevnnt s'applique à ttueos les eeeptnirrss relavent du cmahp d'application tel que défini à l'article 1er de l'accord du 5 décembre 2002.

Article 2 - Choix des organismes assureurs
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Après étude des cntodinois de mutualisation, les peeanitrras scoioux ont décidé de redonrciue puor une nluovlee période de 5 ans :

? AG2R Prévoyance en tnat qu'organisme ausrsuer des geiartans en cas de décès, incapacité, incapacité paemretne peoeonlrinlssfe et invalidité ;
? L'OCIRP (organisme cuomnn des insntuttois de rntee et de prévoyance) en tnat qu'assureur des gaatrneis rneets de cojinnot et rnetes d'éducation.
Ce deirner délègue la gsisoen des ganietars à AG2R Prévoyance.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Avenant n 2 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CDFT ; CSFV CTFC ; CGT cemrmcoe ; FEC CGT-FO.

Article 1er - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Bénéficiaires des gnaaiters » est modifié cmome siut :

« Altcrie 2
Bénéficiaires des gtnraieas

Les bénéficiaires des gtaaiens snot l'ensemble des salariés non cdraes et creads des episnetres qui relèvent de la présente cvnoeitron cllvicoete nationale, et ce qleus que sinoet l'ancienneté, la ntaure du cnarott de tairval et le normbe d'heures effectuées.

par un emenegnagt d'écoute aiventtte des imointnrofas et des rceiadoennitvs des salariés et des représentants du pronesenl de la prat des équipes dirigeantes.

Les stgriieanas eetsnimt que le présent accrod représente une réelle opportunité de dgauolie et de dyinammse dnas les entreprises, et que son ipcmt soacil et économique se révélera piotsif à court et moyen terme.

Au paln de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'observatoire des métiers et des qualifications, et sur les éléments qu'il est asniï sbpcetlisue d'apporter aux peataenrirs sicouax de la bnharce en termes de bailn et de diagnostic.

Le présent annaevt sera, conformément aux dtosnioiops de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifiée aux ogasnartoniis représentatives à l'issue de la période de signature.

Les doïsinsoitps du présent aavnent penrennt effet à cptmeor du 9 décembre 2009.

Les pierats cinneovnnnet que le présent anaenvt cutiotnse un arcocd nraitmof de branche, par conséquent aucun acrocd d'entreprise ou d'établissement de qluqqee naveiu que ce siot ne prruoa déroger à ces dispositions, à mnios que celles-ci ne snoiet puls flvebaaros aux salariés.

Article 4 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Le présent anevnat srea déposé dnas les coniodtnis prévues par le cdoe du travail.

La confédération française de la poahriohpgte (CFP) pedrrna en cgarhe les formalités nécessaires.

Article 5 - Extension
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Les prtaias stgnaaiers nddeenamt l'extension du présent avenant, en aiacpoitlpn des airtcles L. 2261-15 et sanutivs du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2009

Conformément aux dstpsiooiins de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité siclaoe et de l'article 13 de l'accord du 5 décembre 2002 ritealf à la msie en place d'un régime de prévoyance collectif, les paierreants sauocix de la bnrhcae prlsoleosienfne de la potrgiahhpoe se snot réunis en dtae du 2 décembre 2009 aifn de procéder à l'étude des modalités d'organisation de la mstaautooilin du régime de prévoyance.

Le diort à gaiaernts est oeruvt puor tuot événement suernvnat peandt la durée du cnaotr de tiraval ou panendt la durée de vrseenem d'une ptseortain au trtie du régime mis en ?uvre par le présent accord.

Le non-renouvellement de la désignation de l'organisme aruesur et la résiliation du caotrnt de prévoyance snot snas effet sur les paitntroess à naître au tirte du minitaen de gnitaare en cas de sunveance du décès anavt le terme de la période d'incapacité de tiaarvl ou d'invalidité tllee que définie dnas le présent aocrd prévoyance.

La sopniessun du cnarott de tviaral en cas de congés ou ansbcees non rémunérés entraîne la sssnoieupn du droit à garanties.

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, mynoeannt penamiet des cotisations, au profit des salariés dnot le cnoratt de tavrail est sdepunsu :

? puor congé ou absence, dès lros que penandt totue ctete période il bénéficie d'un meiiatn total ou pieratl de saailre de l'employeur ;

? ou lsuqroe ctete siesuspnon est due à l'exercice du droit de grève ;

? ou en cas d'arrêt de tiraavl puor mdailae ou accident, tnat que l'intéressé perçoit des pnaeitstros en espèces de la sécurité siaocle (indemnités journalières, renets d'invalidité ou d'incapacité nparteneme de travail).

Dès lros que le salarié bénéficie d'indemnités journalières ou de reents d'invalidité complémentaires versées en atoalpicpn du présent régime de prévoyance, les gnaarites snot mniteuaens snas croanptriee des cotisations. Cependant, lursqoe le salarié perçoit un salirae réduit pendant cette période d'indemnisation

complémentaire, les cotisations retenant sur la base du salaire réduit. L'exonération de cotisations cesse dès le premier jour de reprise du travail par le salarié ou dès la cessation ou la suspension du versement des prestations par l'organisme assureur désigné.

Les salariés bénéficiaires d'un congé individuel de formation sont gratifiés au titre du décès et des rentes de congé et d'éducation, et ce sans préjudice des cotisations, dès lors qu'ils ne perçoivent aucun salaire de leur employeur. »

Article 2 - Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 3 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie » est modifié comme suit.

« Article 3
Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie
1. Garantie décès

En cas de décès d'un salarié quelle que soit son ancienneté et sa situation familiale, il est versé au (x) bénéficiaire (s) un capital décès égal à :

? pour les non mariés : 150 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;

? pour les mariés : 300 % du salaire brut de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Accident :

Le capital décès est doublé lorsque le décès du salarié résulte d'un accident.

Un accident est caractérisé par une lésion de l'organisme provoquée par un événement extérieur, soudain, non intentionnel de la part du salarié.

Seuls sont pris en considération les décès survenant dans les 12 mois qui suivent la date de l'accident et en sont la conséquence.

Double effet :

Sous réserve qu'à la date de leur décès ils ne soient ni mariés ni fiancés de Pacs, le décès postérieur ou simultané du conjoint du salarié, ou du partenaire de Pacs ou du concubin, alors qu'il résulte au jour du décès des enfants, tels que définis à l'article 8 du régime de prévoyance, à charge du conjoint et qui étaient antérieurement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit de ces derniers (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié.

2. Garantie perte totale et irréversible d'autonomie

La perte totale et irréversible d'autonomie (3e catégorie d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou incapacité permanente reconnue nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne) est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital prévu en cas de décès.

Le versement du capital décès par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie décès.

3. Dévolution du capital décès

Le salarié peut désigner le (s) bénéficiaire (s) du capital en cas de décès.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

? au conjoint non séparé de droit ;

? à défaut, au partenaire de Pacs ;

? à défaut, au conjoint survivant et pensionné ;

? à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :

? aux enfants du salarié, mineurs ou majeurs ;

? à défaut, à ses petits-enfants ;

? à défaut de descendance directe, à ses parents survivants ;

? à défaut, à ses grands-parents survivants ;

? à défaut, à ses frères et sœurs ;

? à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de paiement du capital au titre de la garantie perte totale et irréversible d'autonomie, le capital est versé au salarié. »

Article 3 - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 4 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie rente éducation » est modifié comme suit :

« Article 4

Garantie rente éducation

1. Définition de la rente

En cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie du salarié avant son départ à la retraite, il est versé une rente temporaire au profit de chaque enfant à charge tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance. Le montant de la rente, qui évolue en fonction de l'âge, est fixé à :

Personnel non cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

Personnel cadre :

a) 10 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 11 ans inclus ;

b) 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 12 à 16 ans inclus ;

c) 20 % du salaire de référence par enfant âgé de 17 à 18 ans inclus, jusqu'à 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente éducation, payable trimestriellement à titre d'avance, cesse d'être versée à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant atteint ses 18 ans (ou dans la limite de 25 ans dans les cas prévus à l'article 8 du régime de prévoyance). Le versement des rentes éducation par anticipation en cas de perte totale et irréversible d'autonomie met fin à la garantie rente éducation en cas de décès. »

Article 4 - Garantie rente de conjoint
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 5 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie rente de conjoint » est modifié comme suit :

« Article 5
Garantie rente de conjoint

En cas de décès du salarié ou de perte totale et irréversible d'autonomie (invalidité de 3e catégorie reconnue par la sécurité sociale et nécessitant l'assistance permanente d'une tierce personne), une rente aléatoire temporaire est versée au conjoint survivant non remarié (ou au partenaire de Pacs ou au concubin non marié ou non pacsé).

Cette rente est payable trimestriellement à titre d'avance.

Le montant de cette rente est fixé à :

? pour les non mariés :

? 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance,

? pour les mariés :

? 10 % du salaire de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

La rente de conjoint est versée pendant une durée de 5 ans à compter du décès du salarié.

Le versement de la rente cesse en cas de mariage ou de rachat de Pacs du bénéficiaire. »

Article 5 - Garantie incapacité de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Garantie incapacité de travail » est modifié comme suit :

« Article 6
Garantie incapacité de travail
1. Définition de la rente

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, il est versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires à celles servies par la sécurité sociale.

2. Point de départ de la garantie

Pour le personnel cadre et non cadre ayant l'ancienneté requise pour bénéficier de la garantie temporaire de salaire (définie aux articles 36 et 37 de la convention collective nationale et aux articles 6 et 8 de l'avenant cadre), les indemnités journalières complémentaires incombent en complément à la 2e période de

mineatin de srlaiæ plus en reials de celle-ci.

3. Mnntaot de la giartnae

a) Peennosl non crdae

Pendant la snoecde période de mnaieitn de salaire, le mnnotat des indemnités journalières complémentaires s'élève à 80 % du sairale de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y coimrps les indemnités journalières butres versées par la sécurité saolcie et la ptotesiran mniatein de saarile par l'employeur.

A l'issue de la socndee période de miaeitin de salaire, le mtaonnt des indemnités journalières complémentaires s'élève à 70 % du sraaie de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y crmoips les indemnités journalières burets versées par la sécurité sociale.

b) Prnesoenl crade

Pendant la socnede période de meaintin de salaire, le mnnotat des indemnités journalières complémentaires s'élève à 90 % du siarale de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cirpoms les indemnités journalières brets versées par la sécurité salcoie et la pirtstoæen metinain de srilæe par l'employeur.

A l'issue de la sedcone période de mieiantn de salaire, le mtnnoat des indemnités journalières complémentaires s'élève à 85 % du sarilæe de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance, y cormips les indemnités journalières brets versées par la sécurité sociale.

c) Dpsisooitiis cuemomns au pesonenrl crdae et non crdae

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté nécessaire pour bénéficier du maitnien de sialrae conventionnel, une fsacinhre fxie de 45 jrous srea appliquée à chqæue arrêt de taavril et le mtonnat de l'indemnisation complémentaire srea de 70 % pour le posnreenl non cadre et de 85 % pour le psœennrl cadre, y cirpoms les indemnités journalières btrues versées par la sécurité sociale.

En tuot état de cause, le cuuml des smomes reçues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, de l'éventuel sralæie versé par l'employeur (indemnisation conventionnelle, ou sariæe cdprnoæesont à un mi-temps travaillé) et des ateurs recesursos que le salarié perçoit (notamment siaarle tpems partiel, atioclnloas du Pôle emploi, pisenon de retraite) ne suiarat cruoide l'intéressé à pcrœevier puls que son slaiare net d'activité. Les indemnités journalières complémentaires snot snudepeuss ou csenset qunad la sécurité scoiæe spsuned ou csese le vrneesmet de ses proerps prestations. Lrsquoæe le régime de sécurité scaiole réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires snot réduites à due concurrence.

4. Durée du svicree des prttniseoas

Le seicvre des pettnsraois csese dnas les cas stnauivs :

- ? lros de la rpsiere du trviaal ;
 - ? lros de la msie en invalidité, ou rcosianacsnee d'une incapacité pnntmeeare et poenerolnisflse ;
 - ? au décès ;
 - ? à la dtae de la lqioudiaitn de la prisoen de vieillesse.
- En tuot état de cause, les pnaeirttoss ne penvuet être sevries au-delà du 1 095e juor d'arrêt de travail. »

Article 6 - Garantie invalidité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 7 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Gnratæie invalidité » est modifié comme siut :

« Acitrle 7

Garantie invalidité

1. Définition de la gaintæe

En cas d'invalidité rnueocne par la sécurité soalice ou en cas d'incapacité petrmenæe ploenfseinsrloe d'un tuax supérieur à 33 %, il srea versé une rente jusqu'à la dtae de la lqiaduoiitn de la poesnin de vieillesse.

2. Mtnanot de la gairnate

Le montant, y crpoims les peostrnatis butres sivrees par la sécurité scoiæe et l'éventuel saarile à tpeps petrial ou indemnités versées par le Pôle emploi, s'élève à :

- ? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité prttenmæe

pnrlleissnfiooee cimpros etnre 33 % et 66 % tles que déterminés par la sécurité soiaclæ :

- ? ponesenrl non cdare : 70 % du saialre de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- ? peonresnl crdae : 85 % du salriæe de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

Le matnont de la rente complémentaire ne puorra en acuun cas dépasser culei qu'aurait perçu un iidlavne en 2e catégorie ;

- ? invalidité de 2e ou 3e catégorie ou tuax d'incapacité peanentrme psnfœollerisone supérieur à 66 %, tles que déterminés par la sécurité soiaclæ :

- ? prsœennl non crdae : 70 % du salriæe de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance ;
- ? peensronl cadre : 85 % du saliare de référence tel que défini à l'article 8 du régime de prévoyance.

En tuot état de cause, le cuuml des smeoms reçues au titre de la sécurité sociale, d'un éventuel siaræe à tpeps partiel, des aetrus reœescrsus que le ptianicrapt perçoit (notamment saarile tpeps partiel, aloniaolcts du Pôle emploi, psœinn de retraite) et du régime prévoyance ne puet entraîîner une iinsntdmieoan supérieure à 100 % du srlaiæe net que le salarié airaut perçu s'il avait travaillé.

La rente est réduite ou ssuupdene en cas de réduction ou de sisopesunn de la pesonin de la sécurité sociale. Les reents snot versées suos frome de mensualités à treme échu. »

Article 7 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les prpehgaaras 3, 4 et 5 de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Diosioitpsns générales » snot modifiés cmmoæ siut :

« Ailtrce 8

Dispositions générales

3. Définition du conjoint, du patniarree lié par un Pcas et du cnuciobn

On etennd par conionjt l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé (e) par un jungeemt définitif.

On enentd par parantirree lié par un Pcas la peronnse liée au salarié par un pacte ciivl de solidarité tel que défini à l'article 515-1 du cdoe civil.

Le cgibnacouæe est considéré cmmoæ nootrie et pmeneartnt et ovure dnoc dorit aux pntotirseas dévolues au cijonnot dès lros que le salarié et son ciocbnun snot célibataires ou vufes ou divorcés, et :

? qu'il eisxte entre les duæx ccnbiuons un ciiatrectf vlablæe délivré par une mairie, ou ;

? qu'un enfant rnnceou des duæx pntæers est né de l'union, ou ;

? à défaut, qu'il puet être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

4. Etafnns à charge. ? Définition

Pour l'application des geaatirns décès (double effet) et rtnee éducation, snot considérés comme à charge, indépendamment de la pisiootn fiscale, les eftnans du salarié ou de son conjoint, priæaanre de Pcas ou concubin, qu'ils seiont légitimes, naturels, adoptifs, reunnocs :

? jusqu'à luer 18e anasnirievre snas cooitdnin ;

? jusqu'au 25e asaineinvrre pnaednt la durée :

? de l'apprentissage ou des études ;

? de l'inscription au Pôle emopli comme danuredmes d'emploi ou ecufentaft un stage préalablement, dnas l'un et l'autre cas, à l'exercice d'un peermir eolpmi rémunéré,

? snas littioman de durée en cas d'invalidité, aanvt le 21e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un aivs médical, ou tnat qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et qu'il est tltiuræe de la carte d'invalidé civil.

Par assimilation, snot considérés à cghrae les eafnnts à naître et nés viables, et les etafns recueillis, c'est-à-dire cuæx du coonjnit ou du pirrtanaæe de Pcas ou du cobincun du salarié décédé qui ont vécu au fyæor jusqu'au meonmt du décès et si luer atrue paernt n'est pas tneu au vmneerst d'une pienson alimentaire.

5. Temre des gaaritns

Indépendamment du dissoiipf de portabilité des dortis de prévoyance complémentaire du régime de prévoyance, en cas de

départ du salarié de l'entreprise adhérente par démission ou licenciement, la cotisation du régime cesse. Cependant, les salariés bénéficiaires de prestations au moment du départ de l'entreprise continuent à en bénéficier jusqu'à épuisement des droits ouverts.

En cas de disparition de l'entreprise adhérente, les participants en cours d'indemnisation (arrêt de travail, invalidité) reçoivent le versement des prestations jusqu'à leur trépas (reprise du travail, radiation ou décès), y compris les versements tant que le présent accord est en vigueur. »

Article 8 - Taux de cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les taux de cotisation définis à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 modifié en dernier lieu par l'avenant du 17 octobre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009 (Journal officiel du 18 juillet 2009), restent inchangés.

Article 9 - Effet de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010, Dans l'hypothèse où le contrat de garanties collectives serait résilié à l'initiative de l'une ou des parties, les parties se réuniront pour trouver une solution de remplacement. A

Avenant n° 3 du 9 décembre 2009 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La confédération française de la photographie,
Syndicats signataires	La fédération des services CDFP ; La fédération commerce, services et force de vente CFCF ; La fédération des employés et cadres CGT-FO ; La fédération commerce, distributeurs et services CGT,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professionnels de la photographie et de l'article 7 de son avenant cadre, en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Article 2 - Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Un article 8 bis « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est inséré dans le régime de prévoyance prévu par l'accord du 5 décembre 2002. Cet article est rédigé comme suit :

« Article 8 bis

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire 1. Bénéficiaires et garanties nouvelles

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une fin de carrière et ouvrant droit à l'indemnité du régime d'assurance chômage, le participant non cadre et cadre défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles suivants :

? article 3 ? Garantie décès, partie totale et irréversible d'autonomie ? ;
? article 4 ? Garantie retraite éducation ? ;

départ, le présent accord cesse de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

Article 10 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avenant sera déposé dans les délais prévus par le code de travail.

La confédération française de la photographie (CFP) prendra en charge les formalités nécessaires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, Journal officiel du 19 juillet 2003), conclu dans le cadre de l'article 38 de la convention collective nationale des professionnels de la photographie et de l'article 7 de son avenant cadre, en améliorant notamment la garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie.

? article 5 ? Garantie retraite de carrière ? ;
? article 6 ? Garantie incapacité de travail ? ;
? article 7 ? Garantie invalidité ? .

Le bénéficiaire du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été versés chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance et de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er janvier 2010.

2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités complémentaires de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une période de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut concerner l'intéressé à pérorer une indemnité supérieure au montant de l'allocation mensuelle du régime d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. Le montant de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tuot état de cause, le minitean des geintaras cesse louqrse le bénéficiaire du diopiistsf de portabilité rneeprd un artue emploi, dès qu'il ne puet puls jiefsiutr de son sttuat de ddumeaner d'emploi indemnisé par le régime oatliigrope d'assurance chômage, à la dtae d'effet de la liuitodqian de la poenish vselsielie de la sécurité sociale, en cas de décès.

La spsnuseon des aonacilotls du régime obltiirgaoe d'assurance chômage, puor casue de mdailae au puor tuot artue motif, n'a pas d'incidence sur le cluac de la durée du miiennatn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant.

En cas de mtdoocafiiin ou de révision des gtrianeas des salariés en activité, les gnaaretis des assurés bénéficiant du dspoisiitf de portabilité seornt modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

5. Fcmniennaet de la portabilité

Le mnieatin des graeanits lié à la portabilité est financé sloen le pcrpniie de la mlstaiouaitn par les salariés aficts et par les eupomlrys dnas le crdae de la ciosotitan fixée à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en deriner lieu par l'avenant du 17 oobcrte 2008, étendu par arrêté du 10 jleliut 2009 (Journal ocoefil du 18 jiueltt 2009).

Une période d'observation de 12 mios à cetopmr de la dtae d'effet du présent anvnaet (1er jinaver 2010) est prévue. A l'issue de ce délai, lros de la présentation alnleune des résultats du régime, un bailn d'application du dstiioipsf de portabilité srea établi et il srea statué sur la putoruisse des modalités de financement.

Les onsieamrgrs désignés à l'article 10 de l'accord du 5 décembre 2002 établiront un siuvi thceuique spécifique de la cgrhae de la portabilité.

6. Cmeenhnagt d'organisme aessuurr

En cas de cenmhngaet d'organisme auersusr :

? les poiastrents en cours seornt maentnueis par le précédent

Avenant du 10 mai 2010 à l'accord du 3 septembre 2007 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

Dans le cdrae des diiftisopps mis en pclae par l'avenant famrootin pessflloenniore du 3 stepberme 2007 et après avior consulté la CPNE-FP des poisnefrs de la pirophoghte qui a proposé des ajesttunems nécessaires après duex années d'application, les pearis sraeianitgs cnnnenveiot de la nécessité de mfeodoiir les thèmes du DIF priiortiare et de fixer un pafonld puor le coût horaire.

Le présent annveat a puor oejbt de mefoidir les thèmes piirrrateos du DIF et de fixer un coût hrroiae maximum.

Article 1er - Thèmes du DIF prioritaire
En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

L'article 7.2 « Msie en ?uvre » est modifié cmome siut dnas la définition des thèmes parieortiirs :
« Les stiaeeagirn3 conviennont que les ationcs de fraootmin éligibles en priorité au trtie du DIF snot les aocnits reanlevt des daemnios sunatvis :

Adhésion par lettre du 17 octobre 2012 de la FEC CGT-FO à l'accord du 5 septembre 2012

En vigueur non étendu en date du 17 oct. 2012

Paris, le 17 otocrbe 2012.
La fédération des employés et crades Fcore ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris, à la dioitercn générale du travail, RT2,

orsaimnge aursuser ;
? les bénéficiaires du dsotpiiisf de portabilité rvaenlet des présentes sotutiinlpas soernt affiliés dnas les mêmes cdinonitos que les salariés en activité auprès du nuevol osgramme assureur.

7. Révision du dsitiospif de portabilité

Le cneontu du présent anvnaet est sctisbeulpe d'évoluer en ftocoinn des moticaindifos éventuelles de l'article 14 de l'accord notnaail ifeoerpntinsrneosl du 11 jveainr 2008 par ses signataires. Ces miaitoinfocds srenot constatées par vioe d'avenant. »

Article 3 - Cotisations du régime de prévoyance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les tuax de ctoaoisiitn définis à l'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002, modifié en derienr lieu par l'avenant du 17 otrobce 2008, étendu par arrêté du 10 jluleit 2009 (Journal oifciel du 18 jilullet 2009), rsentet inchangés.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avnaent penrd eefft le 1er javneir 2010.

Article 5 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent avantnt frea l'objet d'un dépôt à la doercitin départementale du travail, de l'emploi et de la fmoirtoan porenlosnlesife aisini qu'au secrétariat du gerffe du cieosnl des prud'hommes en un nmobre ssuainfft d'exemplaires.
Les prietas steraginias ont cvoennu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

? pisre de vue numérique ;
? post-production et maîtrise des lgcioiles de rhocutee d'images ;
? luange étrangère appliquée à la piophtrahgoe plnnoneislfesore ;
? création, gtsoein et uitasilotin des sties ireetntn ;
? vntee et marketing.
Il est covnenu que tuoets les aetrus dpiiosntosis de l'article 7.2 dmureneet inchangés.

Article 2 - Fixation du coût horaire maximal
En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

La pisre en crhgae financière du DIF paoirritre par l'OPCA de bnachre s'effectue dnas la liitme de 40 ? par hruee de foarmoinn suaf puor les fotarnimos en lungae étrangère appliquée à la pprighthooahe pisneonfelsrloe dnot le coût horarie est fixé à 20 ?.
La CPNE-FP est chargée du suivi de l'application du présent anvnaet et se réunira aevc l'OPCA de bhncare puor exaeimnr le blain annuel du DIF pritiiaorre et, le cas échéant, popoersr des modifications.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 10 mai 2010

Les dptisonsoiis du présent aocrd eornetrnt en vigueur, puor l'ensemble des etieneprrs de la branche, le pirmeer juor du mios ciivl suavint la ptobaiuclin de l'arrêté d'extension du présent aeanvnt au Jrunoal officiel.
Le présent acorcd etrtrne en vgieur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tiaravl puor l'exercice par les onistorainags siyaendcls représentatives des salariés du driot d'opposition.

39-43, quai André-Citroën, 75902 Prais Ceedx 15.
Madame, Monsieur,
L'accord reltaif aux firas de santé dnas la barhnce des pisosfroens de la photographie, a été signé le 5 sbteepme 2012, par la CFP, d'une part, et par la fédération nlnaaiote de l'encadrement du crcommee et des sceervis CFE-CGC, la fédération des siecevr3 CDFT et la CFCTC, d'autre part.
Notre organisation, la fédération des employés et ceards CGT-FO vuos noiftie son adhésion anisi qu'aux toirs aetrus signataires.
Nous vuos adressons, Madame, Monsieur, nos sattolniaus distinguées.

csrensoet de jtfiieurs de luer situation.
En outre, aucun atrue cas dérogoaire ne puet être accordé.

Article 5 - Extension facultative de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les salariés pevneut opter fimnvaacutetlt puor l'extension des gaiernas à luers aaytns droit. Les catotosiins afférentes à cttee etosexnin snot entièrement à la cgrahe du salarié. Les citnsoitaos asnii que les cnidtonois et modalités de msie en ?uvre de cette ceruurtvoe snot déterminées dnas le cnrtoat d'assurance.

Article 6 - Caractère responsable du contrat

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les prteeanairs sacuoix s'engagent à ce que le crntoat de l'organisme assureur recommandé rtcpesee les enicxegs légales et réglementaires aaielcpbpls au cantort responsable, et natmnemot les doiosntpiss cneacrnot :

- ? la réforme de l'assurance maialde isuse de la loi du 13 août 2004 aanyt posé cmcoe ppirnie fedaantnoml la nécessaire maîtrise des dépenses de santé en France (notamment l'article L. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale) ;
- ? les décrets des 29 srbetmpee 2005 et 1er août 2007 ;
- ? l'arrêté du 8 juin 2006, fnaxit les aects de prévention qiufaaitlms puor le crtanot rbpensolase ;
- ? le décret n° 2012-386 du 21 mras 2012.

Les pteariearns saouicx vrelonielt snas délai à faire évoluer le catnot de l'organisme aiseursr recommandé en cas d'évolution des dsinopistios légales et réglementaires reveltais au crantot responsable.

A ce ttire :

Le caorntt pnred en carghe au mnois (conformément à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale) :

- a) 30 % du tairf oosapbple des ctonluosians du médecin trntraait ou du médecin consulté dnas le cdrae du paucorrs de snios ;
- b) 30 % du traif svanret de bsae au cculal des paierotnsts d'assurance madiale puor les médicaments pcrertiss par le médecin ntairt ou par un médecin consulté dnas le cdare du pruoacs de sonis (ne bénéficient pas de cette psire en cgahre mmlaniie systématique les spécialités homéopathiques, les médicaments destinés au tmiaetrent des teulrbos ou antffieocs snas caractère htueabl de gravité et les médicaments dnnot le svirece médical rnedu n'a pas été classé cmcoe mujear ou important) ;
- c) 35 % du tarif seavnrt de bsae au calcul des ptatrnstios d'assurance maldaie puor les firas d'analyses ou de liobaraotre ptesirrs par le médecin tantarit ou par un médecin consulté dnas le crade du prarocus de snios ;
- d) Le tikcet modérateur puor les acets de prévention « détartage » et « vicncas » visés par l'arrêté ministériel du 8 juin 2006, aux cooiitndns fixées par cet arrêté.
- e) Les dépassements d'honoraires conformément aux doistsniopis du décret n° 2012-386 du 21 mras 2012 : atces teqnechius réalisés par les médecins exerçant une spécialité chirurgicale, obstétricale ou d'anesthésie-réanimation encadrés dnas les cndnitoois prévues à l'article 36 de la covetnnon natolinae des médecins généralistes et spécialistes signée le 26 jluieit 2011, dnas sa rédaction issue de l'arrêté du 21 mras 2012 pirs en atclpapioin du I de l'article 56 de la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de fmacenneint de la sécurité sialoce puor 2012.

Le cas échéant, les tuax de pirse en cahrghe mialnmie définis aux ptoins a à c ci-dessus snot réduits aifn que la pirse en chrgae de la popiacraititn des assurés ne psuise excéder le matonnt des frais exposés à ce titre.

Le ctnaort ne pnred pas en charge :

- ? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, la maraijtoon de la pitiroacapitn de l'assuré (ticket modérateur) prévée aux actilers L. 162-5-3 du cdoe de la sécurité saicloee (consultation d'un médecin en dhroes du pruacros de soins) et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité scilaooe denveu L. 1111-14 du cdoe de la santé pubiluqe (refus du driot d'accès au dsseur médical prenosenl quand il srea instauré) ;
- ? conformément à l'article R. 871-1 du cdoe de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires pratiqués par ctanires spécialistes lqsuore l'assuré coulnte snas ppicoietrrsn du médecin traitant (et hros prcoootle de soins), et ce sur les aects cuqililens et thniueqecs pirs en acolpatiipn du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à hueuatr au monis du dépassement autorisé sur les actes cuileniqs et tienchuqes ;
- ? la pratiiaitpcon forfaitaire, définie à l'article L. 322-2-II du cdoe

de la sécurité soialce ;

? les frsnacheis médicales, définies à l'article L. 322-2-III du cdoe de la sécurité sociale.

Article 7 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les grnateais du présent régime snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance miladae en vieguur au memont de sa prise d'effet. Elles soernt revues, le cas échéant, snas délai en cas de cnemnaeght de ces textes.

Les paertis sieantraigs prnoruot également cnoeivnr d'une révision des cstiaaonos en tuot ou patrie à cttee occasion.

Sont cevtruos tuos les aetcs et faris catnorus sur la période de ganarite ayant fiat l'objet d'un rmusrmeenebot et d'un décompte individualisé du régime de bsae de sécurité solicae au trtie de la législation « mailade », « acdencits du travail, mdaelias plfrseosneolneis » et « maternité » anisi que les actes et firas non pirs en chrgae par ce régime, expressément mentionnés dnas le tbaaelu des gantaries friuagnt en annexe au présent accord.

Les gentiaars « maternité » prévues au présent régime n'interviennent que padnnet la période au cours de lqalulee l'assurée reçoit des ptanorisets en nraute de la sécurité sociale au titre du riquse maternité.

L'organisme asueusr verse, en cas de nsaiascne d'un enfnat de la salariée (viable ou mort-né), une aoailltoctn dnnot le mtonant est égal au froaift en veiguur au juor de l'événement.

Le faifrot maternité de la salariée est également versé en cas d'adoption d'un enanft mineur.

Un suel foiraft puet être octroyé par période de 300 jours, à l'exception des nsaiacsens gémellaires ou de l'adoption.

Les dteas piresn en cpotme puor le vnsmeeret du fifaort maternité et puor le cualcl de la période de 300 jorut snot les dates de nsasacnie rypecsteis de chauqe enfant.

Article 8 - Limites des garanties. – Exclusions

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Pendant la période de garantie, les enisxolucs et les loitiimnats de gaartneis ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont puor effet d'empêcher les prises en chagre mniealmis prévues à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale.

Ne donent pas leiu à rnmreseuboemt :

? les faris de snios :

? engagés aanvt la dtae d'effet de la grantiae ou après la caoisetsn de celle-ci. La dtae de pirse en considération est, dnas tuos les cas, cllee fnaiugrt sur les décomptes de la sécurité soailce ;

? déclarés après un délai de 2 ans sivnaut la dtae des sinos pratiqués ;

? engagés hros de France. Si la csasie de sécurité sacolie à lueqllae l'assuré est affilié pnred en carhge les fiars engagés hros de France, ceux-ci sonert pirs en cagrhie par l'organisme aussurer sur la bsae de rneoembsmreut utilisée par la sécurité sacloie et soeln les gnarteas prévues par le régime ;

? non remboursés par les régimes de bsae de la sécurité scloiae ;

? ne figruat pas à la nomuntleace générale des acets pensoliesfnros ou à la cicailoaftssin cunomme des atces médicaux, même s'ils ont fiat l'objet d'une nicifoitaotn de rfeus ou d'un rureebsemntot nul par le régime de base, suaf puor les atces prévus expressément dnas le tbaeau de gtiarens ;

? au ttire de la législation sur les pseonnis miareiiits ;

? au trtie de l'hospitalisation dnas les crtenes hosieaplrtris de lnog séjour ou dnas les unités de lnog séjour reveant des crnetes hospitaliers, dnas les sincotes de crue médicale des mnois de retraite, des logements-foyers ou des hociupes ;

? qui snot les conséquences de geurre ciilve ou étrangère ou de la désintégration du nyaou aqtumioe ;

? au trtie de la gtaianre parodontologie, puor les friars inhérents à des atces d'éducation à l'hygiène bacluqe ;

? les ptaioptcianirs frtaiafiroes et les fcaishnres reasntt à la cahgre du salarié, prévues à l'article L. 322-2 du cdoe de la sécurité sailcoe ;

? la mtoojaiarn de participation, prévue aux aretcils L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du cdoe de la sécurité soclaie ;

? les dépassements d'honoraires sur les acets cnliques et tuniqeches pirs en aaplcipoin du 18° de l'article L. 162-5 du cdoe de la sécurité sociale, à hteuuar au monis du mnanott (1) du dépassement autorisé sur les aects cliniques.

Pour les firas conséquents à des atces siumos à entetne préalable de la sécurité sociale, en l'absence de ntioaftioicn de ruefs à ces etenetns préalables par les serveics de sécurité sociale, les règlements éventuels senrot effectués après aivs des praticiens-

conseils de l'organisme assureur.

Pour les frais conséquents à des actes dont la cotisation n'est pas cofrorme à la nomenclature générale des actes professionnels ou à la classification internationale commune des actes médicaux, le remboursement est limité à la cotisation définie par cette nomenclature ou cette classification.

Pour les frais conséquents à des actes dont les dépassements d'honoraires ne sont pas autorisés par les conventions nationales signées entre les régimes de base et les représentants des praticiens ou dans les cas où ces dépassements ne croquent pas aux cotisations conventionnelles, le remboursement est limité à la base de remboursement utilisée pour la sécurité sociale.

Pour les médicaments fournis dans un cadre générique prévu au code de la santé publique et ayant fait l'objet d'un remboursement par l'organisme de sécurité sociale sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments, le remboursement complémentaire effectué par l'organisme assureur se fera également sur la base du tarif forfaitaire de responsabilité applicable à ce groupe de médicaments.

A l'exception du forfait maternité, pour les actes ou prestations de soins exprimés sous la forme d'un crédit annuel ou d'un forfait, le crédit annuel ou le forfait ne peut être au maximum d'indemnisation. Ces crédits annuels et ces forfaits sont exclusifs, pour les actes ou prestations concernées, de toute autre prestation de la part de l'organisme assureur.

Afin de s'assurer du respect de ces principes, il pourra être demandé au salarié de fournir tout document ou document relatif, notamment, aux actes et frais médicaux ou d'optique envisagés.

Qu'ils soient demandés par l'organisme assureur ou spontanément par le salarié, les documents relatifs à l'objet d'un examen par un professionnel de santé dans le respect des règles déontologiques s'appliquent aux praticiens. L'organisme assureur peut également missionner tout professionnel de santé pour procéder à une expertise médicale du salarié. Dans un tel cas de figure, les frais et honoraires liés à ces opérations d'expertise sont à la charge exclusive de l'organisme assureur.

La prise en charge des frais inhérents à des séjours en établissement hospitalier en secteur non conventionné est limitée à 90 jours par année civile et fait l'objet d'un règlement sur la base du remboursement utilisé par le régime de sécurité sociale.

En l'absence de télétransmission par les organismes de base en cas de constatation d'un praticien du secteur non conventionné, le salarié doit transmettre à l'organisme assureur une feuille

détaillée établie par son médecin ; à défaut, l'indemnisation se fera sur la base de la grille prévue pour les actes conventionnés.

(1) *Manutention manuelle non pénible en charge pouvant être plus élevée dans la mesure de garanties souscrites.*

Article 9 - Plafond des remboursements
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

En cas d'intervention en secteur non conventionné sur la base d'une prestation calculée par référence aux tarifs retenus par les régimes de base de la sécurité sociale pour les actes effectués en secteur conventionné, la prestation ne pourra excéder celle qui aurait été versée si la dépense avait été engagée en secteur conventionné.

Les prestations complémentaires sont limitées aux frais réels dûment justifiés restant à la charge du salarié, après intervention du régime de base de la sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires.

Article 10 - Financement du contrat collectif dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations sont versées sans délai en cas de changement de ces textes. Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des cotisations en tout ou partie à toute occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés à temps partiel ou des entreprises dès lors que l'absence d'une telle prise en charge entraînerait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Taux de cotisation mensuel et forfaitaire pour le régime "frais de santé"

Régime de base	Salarié	Conjoint	Enfant
Régime général	1,08 % du PSMS	1,12 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PSMS	0,76 % du PSMS	0,42 % du PSMS

Loi Évin	Adulte	Enfant
Régime général	1,21 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PSMS	0,42 % du PSMS

travail de l'assuré
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Régimes surcomplémentaires (régime général/ régime Alsace-Moselle)

	Option 1	Option 2
Adulte	0,41 % du PSMS	0,91 % du PSMS
Enfant	0,13 % du PSMS	0,25 % du PSMS

La cotisation étant exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale, celle-ci évoluera chaque année en fonction de l'évolution de ce plafond.

Les cotisations dues par les salariés sont prélevées mensuellement par l'employeur sur le bulletin de salaire.

Le montant de la cotisation sera revu par les parties en fonction de l'évolution de la législation et des résultats du régime.

Article 11 - Maintien de la complémentaire frais de santé par l'organisme assureur recommandé et suspensions du contrat de

a) Le droit à congés est ouvert pour tout événement se rapportant pendant la durée du contrat de travail.

Cependant, le droit à congés est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La cotisation reprendra effet dès la reprise de travail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Toutefois, le régime et les cotisations sociales et patronales sont maintenus dans les mêmes conditions que celles des salariés en activité si la suspension du contrat de travail du salarié est due à :

? un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité ;

? un arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle ;

? l'exercice du droit de grève ;

? un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif.

Et, en tout état de cause, les cotisations sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire total ou partiel ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution journalière à la cotisation pour les salariés affectés pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit acquiescer à la cotisation de sa part de cotisation.

b) Dnas les cas où il y a spseoniun du driot à garanties, le salarié puet denmeadr à trtie iedduinvl auprès de l'organisme aeussr à cnteuoinr de bénéficier du régime complémentaire firas de santé padnnet la durée de ce congé. Ce dtoipisif n'est pas mutualisé avec le régime cinneetvnonol obligatoire. L'employeur diot irmoenfr le salarié par écrit de la possibilité de minniaetr l'assurance lros de son départ en congé. La cttioason est cllee prévue puor le psnoenrl en activité. Celle-ci est à la crgahe eusivxlce du salarié. Celui-ci diot vreesr dnimteecrt sa ciatsiootn à l'organisme assureur. Lorsque le salarié débute son congé en cruos de mois, la première ctoaitson au régime ftuctalaif due est clele du mios savinut le début du congé. Lorsque le salarié tenmire son congé en cuors de mios et qu'il rernped le travail, la dernière ctooaiistn au régime fuatalctif due est cllee du mios précédant la fin du congé. Le mtenainn de cette asrscuane favuticatle penrd fin dnas les cas svtanus :
? à la dtae de fin d'effet du congé ;
? en cas de rpurute du corantt de taavrl du salarié, suos réserve des dpisootnsiis prévues en cas de catsosein des garanties. Lorsque le salarié n'a pas cosihi de miantneir la garnatie complémentaire fairs de santé, le droit à gaeinrtas rpeenrd dès la reipsre de tarival par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Article 12 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aclrtie définit les modalités d'application du dotspisif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord nnoaital iorpeonfeernnsitsl (ANI) sur la mtriseainodon du marché du taivral du 11 jveniar 2008, modifié par l'accord naitnoal itiespoernnnfresol (ANI) du 11 jnivear 2013. En cas de cstiseaon du deinrer carnott de taviral non consécutive à une ftaue luorde et ovnurat doit à iimdentansin du régime otaogriblie d'assurance chômage, le salarié bénéficie du mianietn des gieaatrs exposées dnas le présent article. Le présent dssiitopif de portabilité s'applique aux csiestnaos de conratt de travail, tleels que définies précédemment, dnot la dtae est égale ou postérieure à la dtae de prise d'effet du présent accord, suaf psuourite des dtiros à portabilité orevtus cezh un ausserur précédent. Le mtieainn de ces geirants s'effectue dnas les mêmes cndoinoits que puor les salariés en activité, *sauf les slunpaittois particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gaianrtes ceoivctlls secirutoss par son employeur, qu'elles snoeit prévues par la noveinton cicevllote ou par les atuers modalités de msie en pcale des geaarnts prévoyance et fairs de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.*(1) Lorsque le salarié rnooce au miinetan de ses droits, *cette rietnoacionn est définitive et ccoernne aaqmetietuunomt l'ensemble des gretianas ccoelltives dnot il bénéficait dnas l'entreprise. Il diot le noeitfr expressément par écrit à son aencin elupmyoer dnas les 10 juors snuviat la dtae de ceatsison du craontt de travail.*(2)

En cas de mciooitfadn ou de révision des giaarnets des salariés en activité, les gteranias des assurés bénéficiant du dipstsoiif de portabilité sroent modifiées ou révisées dnas les mêmes conditions.

Le manietn des ginretaas pnred eefft le lmadenein de la dtae de fin du corantt de travail, suos réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme areuussr désigné. Le matnien de gtneriaas s'applique puor une durée maamxlie égale à la durée du dieernn ctronat de taivarl du salarié dnas l'entreprise, appréciée en mios entiers, dnas la lmiite de 12 mois.

En tuot état de cause, le mianten des gaaetrnis cssee :
? lrqouse le bénéficiaire du dtpisioif de portabilité repenrd un ature eolmpi ;
? dès qu'il ne puet puls jieuetsfr auprès de l'employeur de son suttat de deumadner d'emploi indemnisé par le régime oaiibgtirole d'assurance chômage ;
? à la dtae de la liitiquodan de la psneion de vleisielse de la sécurité scliaoe ;
? en cas de décès.

La ssensupion des alonloicats du régime olbitraigoe d'assurance chômage puor csuae de mlaiaie ou puor tuot autre mitof n'a pas d'incidence sur le caclul de la durée du meiatnn des garanties, qui ne srea pas prolongée d'autant. Le mniatein des gianetras au ttire de la portabilité du présent régime oaioblitrgoe est financé par les csaoniotits des eientesprrs et des salariés en activité (part platroane et prat

salariale), définies à l'article 13. Le bénéfice du meaitnin de ces geianatrs est subordonné à la conidiotn que les dtiros à ctovuerrue complémentaire aneit été oteuvrs cezh le denierr employeur. En cas de ceenhangt d'organisme assureur, les bénéficiaires du diptisoif de portabilité rnaevlt des présentes slotipanuits snot affiliés dnas les mêmes cootinidns que les salariés en activité auprès du nouvevl ogsimanre assureur.

(1) *Mtos « suaf les suaoplntitis particulières définies ci-après et suos réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des gitanreas cveleclotis srectisuos par son employeur, qu'elles soinet prévues par la coveionntn ccvliotlee ou par les atreus modalités de msie en pacle des ganatires prévoyance et fairs de santé définies à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité siolace » exulcs de l'extension en tnat qu'ils cernnoevenntit à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité slacioe (arrêté du 31 juellit 2015, art. 1er).*(2) *Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il cneeirtnovt à l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité saolice (arrêté du 31 jelulit 2015, art. 1er).*

Article 13 - Suivi du régime complémentaire frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le régime complémentaire fairs de santé est administré par la cosoismimn ptiaiarre de suivi.

L'organisme aususer recommandé ciquonmmue chuae année les documents, les rotaprrs financiers, les anlyeass commentées nécessaires aux trvuax de la cmimososin patairre de sivui puor le 1er jiuon svnuat la clôtur de l'exercice au puls tard, aigni que les inrtoonafims et domtencus complémentaires qui parnuierot s'avérer nécessaires. Un rpaopt intermédiaire anavt la réunion annuelle de présentation des cpomtes srea communiqué à la cosmoimishn ptairrie de sivui au 1er ootcrbe de chuae année.

Article 14 - Organisme assureur recommandé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'organisme aeursur recommandé puor aessurr la crotveure des fairs de santé est :

AG2R Prévoyance, iusttinoitn de prévoyance régie par le cdoe de la sécurité scliaoe et rlvaenet de l'autorité de contrôle prudentiel, ssie 37, barelvuod Brune, 75014 Paris, mbmree du GIE AG2R.

Les eerienptsr concernées qui désirent rodnirjee le régime cntneoniovrl puor bénéficier de la mlsuttauoiaian pueevnt ddemenar luer adhésion auprès d'AG2R Prévoyance.

Article 15 - Révision des conditions de mutualisation et de recommandation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

En atapociilpn de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les pretais sanitrgiaes procéderont à un réexamen des cinodtinos de mouliitaasuitn des greantais du présent régime dnas un délai de 5 ans à cemoptr de la dtae d'effet du présent accord.

A cet effet, les peairrentas sociuax se réuniront au mnois 9 mios à l'avance, au raegrd de la dtae d'échéance, puor étudier le rpporat spécial de l'organisme recommandé sur les cpmoets de résultats de la période écoulée et sur les ptcepveseirs d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en ?uvre prrua être modifié ou complété dnas l'organisation de la mitauuoatilsn d'évolution du régime.

Article 16 - Cessation des garanties. – Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Puor tuot salarié, la giaratne csese d'être accordée à l'expiration du mios au cours dqueul penrd fin le cantrot de taavril qui lie le salarié à l'entreprise ou, en cas de meiantn des dtiros au ttire de la portabilité (art. 13 du présent régime), le dreiner juor du mios au cours dueul le bénéficiaire cesse d'être garanti. Conformément aux diistnoosips de l'article 4 de la loi n°

89-1009 du 31 décembre 1989 (dite loi Evin), une giatarne fails de santé est proposée snas cndiootin de période paroirobte ni d'examens ou qneineuosiatrs médicaux au profit des pnseoens stuvonais :

- ? les aenics salariés bénéficiaires d'une rntee d'incapacité ou d'invalidité ;
- ? les aecnns salariés bénéficiaires d'une pienosn de rartteie ;
- ? les ainnecs salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement.

Les intéressés devonit en faire la dmedane auprès de l'organisme recommandé dnas les 6 mios svuniat la rutrpue du cnaortt de travail. (1)

Le navoeuu cotanrt prévoit que la giantrae prend efeit au puls trad le leedaimnn de la demande.

Les anenics salariés visés par l'article 13 du présent accord, dnot la durée de portabilité est inférieure à 6 mois, dseonpsit de 6 mios à ctmepor de la csiaetson du conartt de traaivl puor dmeeanr à bénéficier des dooiipnssitos de l'article 4 de la loi Evin. La gtnaraie pdnrrea effet au puls tôt à l'issue de la période de psire en crhgae au ttrie du diitiopssf de portabilité.

Dans l'attente de la révision de l'article 4 de la loi Eivn demandée par les saeignirats de l'ANI du 11 jivnear 2008, les anecins salariés visés par le dpoissitif de portabilité visé à l'article 13 du présent accord, dnot la durée de portabilité est supérieure à 6 mois, dnpsieost de luer période de portabilité puor ddenamer à bénéficier des doosiitispns de l'article 4 de la loi Evin. La ginatrae prrneda effet à l'issue de la période de psrie en cahgre au trite du dsiiostpif de portabilité. (2)

Les tifras apalcebilps puor les geainatrs visées par le présent ailrtce ne pevent être supérieurs de puls de 50 % aux tfairs guoalbx alepibacls aux salariés actifs.

(1) Alinéa étendu suos réserve de l'application de la décision du Cnsoeil citnnsioieuntol n° 2013-672 DC du 13 jiuin 2013, la dmnadee visée à cet alinéa puvoant être effectuée auprès de tuot oisrnagme choisi.

(ARRÊTÉ du 31 jeullit 2015-art. 1)

(2) Alinéas étendus suos réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

(ARRÊTÉ du 31 juiellit 2015 - art. 1)

Article 17 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent accrod prerdna effet le piemerr juor du mios qui siut son extension.

Article 18 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent arccod est cconlu puor une durée indéterminée. Les panaetreris sucaoix cvnnnneoieit d'en dmmeear l'extension.

Il fiat l'objet des formalités saeutivs :

? le délai de 15 jorus puor l'éventuelle opopsoitiin prévue par la loi. A ctete fin, il est communiqué à tuos les stdcniyas dès sa sitrnguae ;

? le dépôt au ministère du taviarl et au cesionl des prud'hommes de Paris.

Le présent aroccd prorua être révisé sur dnmdae écrite de l'un ou l'autre des saniitgares qui en iideqrnua les rsoais et forermlua une piitropson de texte. L'examen de cttee piitoproosn dvrea se tnriemer dnas les 6 mios saiunvt la réception de cttee proposition. A défaut d'accord dnas ce délai, la demdane de révision d'renivea caduque.

Le présent acocrd purroa être dénoncé par l'un ou l'autre des siainarets dnas les cionntiods définies par la loi.

Article 19 - Extension. – Publicité

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aocrcd est édité en dix elemaierpxs ongiaux puor rsimee à cuhacne des piartes saargnitiees et dépôt dnas les cidntoins prévues aux arciets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Conformément aux dioisisonpts de l'article L. 911-3 du cdoe de la sécurité sociale, les preitas srinieaagts snot cneovvus de demander, snas délai, l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Garanties à eefft du 1er jeianvr 2016

Base salariés et atayns diort

Chaque anayt doit affilié au catonrt bénéficie de l'ensemble des pnsetatrios indiquées ci-dessous :

Les nvaieux d'indemnisation mentionnés ci-dessous ilenunct les rmunsebomrmets versés par la sécurité sociale. Les rmruseteebnmos snot effectués puor des faris rvenleat des législations maladie, acdcenit de travail/ mdailae poelorinnelsfse et maternité. Ils ne pvenent en auucn cas dépasser la totalité des faris laissés à craghe de l'assuré après roeenmrsuubmet de la sécurité sliaoce et de tuot aurte éventuel cnratot complémentaire faris de santé. Le reecsp des règles de pirse en carghe milamaxe définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sioalce est apprécié eu égard à l'ensemble des priess en cahgre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel croatnt complémentaire firas de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SONIS ETERNEXS :

Nature des firas	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, cglruricaihe et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hlsapoetir engagé	100 % FR limité au fifroat réglementaire en viuguer	
Actes de chirigrue (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes teheniuqcs médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR
Autres hoenrrios		
Chambre particulière	70 euors par juor	
Frais d'accompagnement d'un enanft à crgahc de mnois de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	40 eorurs par juor	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
	Non adhérent CAS :	130 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
	Non adhérent CAS :	130 % BR
Actes de cigirurhe (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
	Non adhérent CAS :	130 % BR
Actes tciheenuqs médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
	Non adhérent CAS :	130 % BR

Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR	
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		100 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse	Néant		
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 euros par œil et par année civile		
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie	100 % BR		
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins approuvés	100 % des frais réels		
Autres vaccins	Crédit de 20 euros par année civile		
Sevrage tabac	Crédit de 75 euros par année civile		
Contraception pierce	Crédit de 50 euros par année civile		
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives	100 % BR + 500 euros limité à 1 acte par année civile		
Orthopédie & autres prothèses	125 % BR + Crédit de 150 euros par année civile		
Prothèses dentaires liées au traitement du cancer	RSS + 400 euros limité à 1 acte par année civile		
Fauteuil pour handicapés physiques	RSS + 750 euros limité à 1 acte par année civile		

SOINS, PTEORHSS DEERTANS ET OHODRITNOTE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Only	100 % BR	
Prothèses dentaires	300 % BR	
Inlay croisé et inlay à ctevattles	300 % BR	
Orthodontie	300 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 100 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 100 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 200 euros par année civile	

(1) La ganairte paontilgodoroe ne comrenpd pas les aetcs réalisés dnas le crade de teeatrnt implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La gatarine prothèse deriante non remboursée copmred les aetcs siutavns :

-Couronnes drenatis : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cunrnoeos ou dtens à tnoen préfabriquées, cureonons ou dtens à toenn provisoires, crneunos à romneueervct partiel.

-Prothèses srupa irimtealanps : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les atecs axnnees s'y rnotparapt : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dneiraets sur dtens temporaires, prothèses ditaeens ou dnets à tonen préfabriquées, prothèses dieetnars ou dtens à tonen

provisoires, les priiles de bgrdie à romucreeevnt partiel.

(3) La gatarne ialnmgioitple non remboursée crpnemod la psoc d'un impnlat à l'exclusion de tuot atce anxnee (scanner, pilier, couronne).

Equipement outqpie :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nvmerboe 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le romrunbeesem du rnelmloueeevt d'un équipement optique, composé de duex vrrees et d'une monture, n'est pobsisle qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les merunis et de 24 mios puor les ateadls sviuant l'acquisition du précédent équipement.

Lqrusoe l'assuré eefutcfe des daenemds de rbeumnemreost de son équipement en duex tmeps (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période pdnneat laqlleue un équipement oqtipe puet être remboursé est identique.

La jctiafoiusitn de l'évolution de la vue se fnode siot sur la présentation d'une novlulee prptsoricien médicale ptonart une ccoerroitn différente de la précédente, siot sur la présentation de la ppscrtiieron lltiaine cmooapntrt les mnnoties portées par l'opticien en aiacoltpin de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La neluvloe ccorroiten diot être comparée à celle du dnerier équipement aynat fiat l'objet d'un romrusenmeebt par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adulte	RSS + 70 euros
Monture enfant	RSS + 50 euros
Verres	RSS + Mtotnans indiqués dnas les taetulabx ci-après en footinn des tpeys de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MFUOICLUTAX	Avec/ Snas Crynidle	SPHERE	Montant en ? par vrere
2203240 : vrere blnac 2287916 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	50 ?
2280660 : vrere blnac 2282793 : vrree banlc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à -10 ou de + 6,25 à + 10	80 ?
2235776 : vrree balnc 2295896 : vrree teinté			< à -10 ou > à + 10	80 ?
2259966 : vrree bnalc 2226412 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	50 ?

2284527 : vrere bnlac	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	< à-6 et > à + 6	80 ?
2254868 : vrree teinté			de-6 à + 6	80 ?
2212976 : vrere banlc	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	< à-6 et > à + 6	80 ?
2252668 : vrree teinté				
2288519 : vrere banlc				
2299523 : vrere teinté				
2290396 : vrere bnlac	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	110 ?
2291183 : vrere teinté				
2245384 : vrree banlc	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	150 ?
2295198 : vrere teinté				
2227038 : vrere bnlac	MULTIFOCAUX	Tout Cirlndye	de-8 à + 8	110 ?
2299180 : vrere teinté				
2202239 : vrere bnlac	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	150 ?
2252042 : vrree teinté				

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MULIFCTUOAX	Avec/ Snas Ciyndre	SPHERE	Montant en ? par vrere	
2261874 : vrree bnlac	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?	
2242457 : vrree teinté					
2243540 : vrree balnc	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	75 ?	
2297441 : vrree teinté					
2243304 : vrere balnc					
2291088 : vrree teinté					
2273854 : vrere bnlac	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	< à-10 ou > à + 10	75 ?	
2248320 : vrere teinté					
2200393 : vrree bnlac	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 ?	
2270413 : vrree teinté					
2283953 : vrere bnlac					
2219381 : vrree teinté					
2238941 : vrere balnc	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION	Sphérique	de-6 à + 6	75 ?	
2268385 : vrree teinté					
2245036 : vrere bnlac					
2206800 : vrere teinté					
2259245 : vrree bnlac	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	75 ?	
2264045 : vrree teinté					
2238792 : vrree banlc	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	75 ?	
2202452 : vrree teinté					
2240671 : vrree bnlac	MULTIFOCAUX	Tout Clirynde	de-8 à + 8	75 ?	
2282221 : vrree teinté					
2234239 : vrree balnc	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	75 ?	
2259660 : vrere teinté					

AUTRES GTINARAES

Nature des faris	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure trmlhaee remboursée SS		
Frais de tnaiermtt et heaoronirs	100 % BR	
Frais de voayge et hébergement	RSS + 300 euos limité à une irtoeventin par année clivie	
Maternité		
Naissance d'un eanfnt déclaré (4)	200 euos	
Médecines hros nomtulrenace		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, pulsyhogue et piicoethcysorn puor les ennafts (si iinntrevelt dnas le crdae de patiiercn inscirt auprs d'une aisatcoosin agréée)	20 euors par atce limité à 4 atces par année cliive	
Actes de prévention conformément aux dinstspoiios de l'arrêté du 08 juin 2006		

-Scellement des slinols sur les mriaoels anvat 14 ans -Détartrage aneunl cmpoelt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier balin du laggane earl ou écrit puor un ennfat de mions de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des tleubros de l'audition chez les poernsens âgées de puls de 50 ans puor un des atces sanivtus : a) Audiométrie tnloae ou vcaole b) Audiométrie tonlae aevc tympanométrie c) Audiométrie vcaole dnas le birut d) Audiométrie toalne et voclac e) Audiométrie tlaone et vloace aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les femems de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, sulees ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Celouuqhce : anavt 14 ans ; c) Hépatite B : anavt 14 ans ; d) BCG : anvat 6 ans ; e) Rubéole puor les acledteosnes qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmemes non immunisées désirant un enanft ; f) Hlhmaouepis ifzleanune B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vocniaiatcn crotne les iteinnoecs ivvaisnes à pqeomonuuecs puor les etnnafs de mnois de 18 mois.	100 % BR
---	----------

(4) Cttee gnatarie est limitée à un paeemnit par enfnat déclaré.

Option 1

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins anyat adhérent au Canortt d'Accès aux Sonis

PMSS : Paflond Meeunst de la sécurité Sociale.

FR : Fiars réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaie de rrsomeuembent rneuee par l'assurance madaile oitilobarge puor déterminer le motnnaat de son remboursement.

RSS : Roernumseembt Sécurité Scaloie = Mtonnat remboursé par l'assurance mailade oiogbtliare et calculé par aippcaotlin du taux de rmsuemeobernt légal en vuiuger à la bsaie de remboursement.

TM : Tckait Modérateur siot prtiae de la bsaie de resbnmomureet non psire en cgarhe par l'assurance midlaae oitilobgalre (TM = BR-RSS)

Chaque anyat doit affilié au cotanrt bénéficié de l'ensemble des potreaïnsts indiquées ci-dessous :
 Les nuaieivx d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les rbeenmeotrsmus versés par la sécurité silocae et cuex versés au ttrie du régime de base. Les roebrsenuemtms snot effectués puor des fairs ralneevt des législations maladie, adncicet de travail/ midaale psololnfenisee et maternité. Ils ne puveent en acuun cas dépasser la totalité des fairs laissés à cgarhe de l'assuré après ruemoenmsbret de la sécurité scaloie et de tuot ature éventuel cratont complémentaire fairs de santé. Le rpeset des règles de pisre en cgarhe mmlaaxie définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité scaloie est apprécié eu égard à l'ensemble des pisres en crgahe déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot artue éventuel cantrot complémentaire fairs de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SINOS ERETXNES :

Nature des fairs	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, cgihrulcaire et maternité		
Frais de séjour	50 % BR	
Forfait haploitser engagé	100 % FR limité au fiorfat réglementaire en veiuuger	
Actes de ciriughre (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes teugiechns médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres heïrnoraos		
Chambre particulière	10 eruos par juor	
Frais d'accompagnement d'un efnant à cahgre de mnois de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	10 eruos par juor	
Transport remboursé SS		
Transport	50 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes de cgiurihre (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes teqihuecns médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR
Auxiliaires médicaux		50 % BR
Analyses		Néant

Actes médicaux non remboursés SS	
Densitométrie oessuse	Néant
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 100 eours par ?il et par année civlie
Pharmacie remboursée SS	
Pharmacie	Néant
Pharmacie non remboursée SS	
Vaccins aintprpige	Néant
Autres vniaccs	Crédit de 20 eorus par année cvliie
Sevrage tiugqaabe	Crédit de 20 erous par année cilvie
Contraception pertcirse	Néant
Appareillages remboursés SS	
Prothèses aivtdieus	50 erous limité à 1 atce par année cviile
Orthopédie & areuts prothèses	50 % BR + Crédit de 50 eours par année cilvie
Prothèses eerxtnes liées au tnamiretet du cecnar	100 eruos limité à 1 atce par année cilvie
Fauteuil puor handicapés pyhqsuies	50 eours limité à 1 atce par année cilvie

SOINS, PHEETORSS DTRIANEES ET OROHTDNOTIE :

Nature des fiars	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dermatels	Néant	
Inlay simple, Oalny	Néant	
Prothèses dnitreaes	100 % BR	
Inlay croe et ialny à cealtevts	100 % BR	
Orthodontie	50 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 50 eruos par année cilvie	
Prothèses dintreeas (2)	Crédit de 100 eruos par année cviile	
Implants drainetes (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 50 erous par année cviile	

(1) La gritanae poaodnrilgtoe ne cenpomrd pas les atces réalisés dnas le crade de teanenmitt implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La ganrattie prothèse dtareine non remboursée cepnmord les atecs suaitvns :

-Couronnes dnraitees : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des conneours ou detns à tneon préfabriquées, cuoonrens ou dtnes à teonn provisoires, cuoonrens à romveereencut partiel.

-Prothèses srpuu iitpraemaans : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les atecs axnenes s'y rppatnaot : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses diearnets sur dtnes temporaires, prothèses darneiets ou dtnes à tneon préfabriquées, prothèses dreenitas ou dtnes à tneon provisoires, les peiirls de brdige à rovnceeeumrt partiel.

(3) La gnatiare ipiotlmlongae non remboursée cormpned la psoc d'un ilpnm at à l'exclusion de tuot atce annxee (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OIPUQTE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nmobevre 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le rureemseobmnt du reeumvelnenlot d'un équipement optique, composé de duex verers et d'une monture, n'est plsisboe qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mnuries et de 24 mios puor les adleuts sunvait l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré etuecffe des dedamnes de rusmmebreot de son équipement en duex tmpes (d'une prat la mournte d'autre prat les verres), la période pannedt llqaleue un équipement oiqupte puet être remboursé est identique.

La jstiaotcufin de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une nulovele pocieitrrpsn médicale pratont une crctoireon différente de la précédente, siot sur la présentation de la porstiepricn ilniitae croamnotpt les metnoins portées par l'opticien en aatoilpcpn de l'art. R. 165-1 du cdoe SS. La nlloueve crteooicn diot être comparée à celle du deerinr équipement anyat fiat l'objet d'un renseommrubet par l'assureur.

Nature des fiars	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture atudle	80 erous
Monture efnnat	100 eruos
Verres	Montants indiqués dnas les tbuaeax ci-après en fotocin des teyps de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MUIUOLACFTX	Avec/ Snas Crynilde	SPHERE	Montant en ? par vrree
2203240 : vrree blnac 2287916 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 ?
2280660 : vrree banlc 2282793 : vrree balnc 2263459 : vrree teinté 2265330 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2235776 : vrree banlc 2295896 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2259966 : vrree bnalc 2226412 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 ?
2284527 : vrree blnac 2254868 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 ?
2212976 : vrree banlc 2252668 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2288519 : vrree blnac 2299523 : vrree teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?

2290396 : vrere bnlac 2291183 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2245384 : vrree bnlac 2295198 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2227038 : vrree balnc 2299180 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cdilyrne	de-8 à + 8	30 ?
2202239 : vrere banlc 2252042 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MUCUTLAOIFX	Avec/ Snas Cylrndie	SPHERE	Montant en ? par vrree
2261874 : vrere banlc 2242457 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	20 ?
2243540 : vrere bnlac 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrere bnlac 2291088 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2273854 : vrree banlc 2248320 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2200393 : vrree bnlac 2270413 : vrere teinté	UNIFOCAUX		Cylindre < à 4	de-6 à + 6
2283953 : vrere bnlac 2219381 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION	Cylindre > à 4	< à-6 et > à + 6	30 ?
2238941 : vrere banlc 2268385 : vrere teinté			de-6 à + 6	30 ?
2245036 : vrree bnlac 2206800 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2259245 : vrree balnc 2264045 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2238792 : vrere balnc 2202452 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2240671 : vrere bnlac 2282221 : vrree teinté	MULTIFOCAUX		Tout Cilrndye	de-8 à + 8
2234239 : vrere bnlac 2259660 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

AUTRES GNAREATIS :

Nature des faris	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure tmrlahee remboursée SS		
Frais de tetnrameit et hoeniraros	50 % BR	
Frais de vogyae et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un eafnt déclaré (4)	Néant	
Médecines hros netruloanmce		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, polcoygshue et pmtychecrisoion puor les eanfnts (si irteinotevnn dnas le carde de peraiticn incrsit auprès d'une atoaioscsin agréée)	20 euors par atce limité à 4 aetcs par année clviie	
Actes de prévention conformément aux diostiponsis de l'arrêté du 08 jiuin 2006		

-Scellement des sinolls sur les mlarieos anavt 14 ans -Détartrage aeunnl coemlpt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bain du lnaagge oarl ou écrit puor un enfnat de minos de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des toulebrs de l'audition chez les pnrseens âgées de puls de 50 ans puor un des acets sniatuvs : a) Audiométrie tloane ou voacle b) Audiométrie tloae aevc tympanométrie c) Audiométrie vlcoae dnas le birut d) Audiométrie tolnae et vcoale e) Audiométrie taolne et vlocae aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les fmmees de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, seeuls ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Ccqholuuee : anavt 14 ans ; c) Hépatite B : aavnt 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole puor les aeeonctesdls qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un efnant ; f) Hapmueiohls ialuennfze B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vcctaniaoin crtnoe les iiefcnonts iinavvess à pnuquomecoes puor les enntafs de mions de 18 mois.	Néant
--	-------

(4) Cttee grnataie est limitée à un peameint par efnant déclaré.

BR-RSS)

ABREVIATIONS :

Option 2

CAS : Médecins aanyt adhérent au Ctraot d'Accès aux Sonis

Chaque aynat droit affilié au ctoarnt bénéficie de l'ensemble des persinaotts indiquées ci-dessous :

PMSS : Paonfld Mnuseel de la sécurité Sociale.

Les nuaievx d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les roenuesbrtemms versés par la sécurité soiaclae et cuex versés au titre du régime de base. Les rrumesmebneots snot effectués puor des fails rvnaleet des législations maladie, acecndit de travail/ mdlaaie pefolesorninlse et maternité. Ils ne pveuent en aucun cas dépasser la totalité des fails laissés à caghre de l'assuré après rrmebsonmeuet de la sécurité sloiclae et de tuot aurte éventuel cnoartr complémentaire frias de santé. Le respect des règles de prise en chrage miaalxme définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité solciae est apprécié eu égard à l'ensemble des periss en cghrae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurte éventuel carnott complémentaire fiars de santé et le présent contrat.

FR : Fairs réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaee de reeermbmousnt rtueene par l'assurance madlaie obliigrotae puor déterminer le mtannot de son remboursement.

RSS : Rerenmbuemsot Sécurité Slaoice = Mntaont remboursé par l'assurance milaade oitbraglioee et calculé par altiaicpopp du tuax de rmnuuebsrmeot légal en viuegur à la bsaee de remboursement.

TM : Tkeict Modérateur siot pritae de la bsaee de reruomeesnmbt non prsie en cgarhe par l'assurance milaade obiratolgje (TM =

HOSPITALISATION ET SONIS EEXNRETS :

Nature des firas	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, ccarihriague et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hiopesliatr engagé	100 % FR limité au ffoarit réglementaire en veugjur	
Actes de crrhgiuie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes tqcnueihes médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres hoarerions		
Chambre particulière	20 eruos par juor	
Frais d'accompagnement d'un enafnt à cghare de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	20 eorus par juor	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR

Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Non adhérent CAS :	50 % BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR	
	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR	
Auxiliaires médicaux		100 % BR	
Analyses		50 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS			
Densitométrie osseuse	Néant		
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 euros par œil et par année civile		
Pharmacie remboursée SS			
Pharmacie	Néant		
Pharmacie non remboursée SS			
Vaccins antigrippaux	Néant		
Autres vaccins	Crédit de 30 euros par année civile		
Sevrage tabagique	Crédit de 30 euros par année civile		
Contraception prescrite	Néant		
Appareillages remboursés SS			
Prothèses auditives	100 euros limité à 1 acte par année civile		
Orthopédie & autres prothèses	100 % BR + Crédit de 100 euros par année civile		
Prothèses extérieures liées au traitement du cancer	150 euros limité à 1 acte par année civile		
Fauteuil pour handicapés physiques	50 euros limité à 1 acte par année civile		

SOINS, PHOSPHATES D'AMMONIUM ET OIODOTHÈRE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dentaires	150 % BR	
Inlay croisé et Inlay à céramique	150 % BR	
Orthodontie	100 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 75 euros par année civile	
Prothèses dentaires (2)	Crédit de 200 euros par année civile	
Implants dentaires (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 100 euros par année civile	

(1) La gencive périopératoire ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La gencive prothétique dentaire non remboursée comprend les actes suivants :

-Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tige préfabriquées, couronnes ou dents à tige provisoires, couronnes à rembourrage partiel.

-Prothèses sur implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tige préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tige provisoires, les ponts de bridge à rembourrage partiel.

(3) La gencive itéropie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexé (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du matériel optique d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré effectue des démarches de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.

La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les montures portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle prescription doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture atout	80 euros
Monture encastrée	100 euros
Verres	Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	UNIFOCAUX/ MFCILTUUOAX	Avec/ Sans Cindyre	SPHERE	Montant en ? par verre
------------------------------------	---------------------------	-----------------------	--------	---------------------------

2203240 : vrere bnlac 2287916 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?
2280660 : vrere balnc 2282793 : vrree bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 ?
2235776 : vrere balnc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 ?
2259966 : verre balnc 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 ?
2284527 : verre bnlac 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 ?
2212976 : verre banlc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 ?
2288519 : verre bnlac 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 ?
2290396 : verre bnlac 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 ?
2245384 : verre balnc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 ?
2227038 : verre bnlac 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Crdynile	de-8 à + 8	40 ?
2202239 : verre banlc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MUCTLIUAOFX	Avec/ Snas Cdylnre	SPHERE	Montant en ? par verre
2261874 : verre bnlac 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 ?
2243540 : verre bnlac 2297441 : verre teinté 2243304 : verre bnlac 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 ?
2273854 : verre bnlac 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 ?
2200393 : verre balnc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 ?
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 ?
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 ?
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 ?
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 ?
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 ?
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cdrnilye	de-8 à + 8	40 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

AUTRES GIAARTNES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure themrlae remboursée SS		
Frais de tirmetneat et hrraonoes	100 % BR	
Frais de vogyoe et hébergement	50 euros limité à un atce par année clviie	
Maternité		
Naissance d'un eanfnt déclaré (4)	100 euros	
Médecines hros noclrnmunteae		

Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, ployhscoque et psysohticrmcoien puor les etanfns (si iovtineetnrn dnas le cdrae de piiatecrn irinsct auprès d'une aisoiscaton agréée)	30 euros par atce limité à 4 actes par année ciivle
Actes de prévention conformément aux dsipioointss de l'arrêté du 08 jiuin 2006	
-Scellement des soillns sur les maielors avant 14 ans -Détartrage aenunl clpeomt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier blain du lagngae oarl ou écrit puor un eanfnt de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des treluobs de l'audition chez les psnnreeos âgées de puls de 50 ans puor un des actes sitvanus : a) Audiométrie tnaloe ou valcoe b) Audiométrie tonlae aevc tympanométrie c) Audiométrie vacole dnas le bruit d) Audiométrie tanole et vlcoae e) Audiométrie tolane et vocale aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les femmes de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, sueels ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Chelqoucue : avant 14 ans ; c) Hépatite B : avant 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole puor les aeolednsetcs qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un efnant ; f) Hoampehiuls innzleufae B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vnocictiaan ctrnoe les ifnnciots insivevas à pumoueoqnces puor les etnnfas de moins de 18 mois.	Néant

(4) Cette gtrinaae est limitée à un pineaemt par efnnat déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Ctonrat d'Accès aux Snois

PMSS : Ploafnd Mnuseel de la sécurité Sociale.

FR : Fiars réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaee de rmemnoreuebst rneutee par l'assurance maldaie obigtaliore puor déterminer le mtoannt de son remboursement.

RSS : Rruemomsbneet Sécurité Silocae = Mantnot remboursé par l'assurance mdlaaie otglboriiae et calculé par aciapiltopn du tuax de ruebosmrnmeet légal en veuugir à la bsaee de remboursement.

TM : Ticket Modérateur siot patrie de la bsaee de roubesmemernt non prise en charge par l'assurance miaadle obtlioagrie (TM = BR-RSS)

Accord du 2 avril 2014 relatif au développement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFC ; UNSA spectacle.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent accord, reailtf au fnnmaenciet du paritarisme, alunne et raeclmpe l'accord du 12 jiuin 2007 puor le développement du dauoigle saciol dnas les ereirnepests de la photographie. Le présent acocrd s'applique à teutos les erreetpsns erantnt dnas le camhp d'application défini à l'article 2 de la coenniotvn cvlcoielte nioalante de la pohitgrphae professionnelle.

Article 2 - Financement de l'amélioration de la négociation et de l'information des entreprises visées par l'article 1er et de leurs salariés

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Les eepsinerts visées à l'article 1er du présent accrod veensrt une ctuirobotin destinée à aursser le fanmiceennt de l'amélioration de la négociation et de l'information. Cette coonuitrtbin est égale à 0,05 % du mnnotat de la msae slaariale burte seanrvt d'assiette au fneacenimnt de la fmrtaoion professionnelle. Le mtnaont mumiinm versé amueenlnnelt par tteous les eirerpetns est fixé à 5 fios le miinum garanti. Cette ctutinorbon est gérée par l'association ptrraiaae des

paneerrtais des pieorsfnoss de la phpthaoorige puor l'aide à la négociation : A4PAN, créée à cet effet. Déduction fitae des frais de collecte, les smomes reieclleluis snot répaties de la façon snviutae :
? 34 % puor l'A4PAN, aiicotosasn créée puor petmtrere son fceootnmneint et la réalisation de son ojebt ;
? 66 % répartis à patrs égales ernte les oitnsaornigas pelilnsfnooesers d'employeurs et les oiaarotsginns sldeaiyncs de salariés représentatives au naievu de la branche. Le mnantot alloué à la confédération française de la photographie, représentant l'ensemble des orsionatginas pieoosenrefslns d'employeurs, srea égal au monantt alloué à l'ensemble des oagiaoistrnns sledicayns de salariés représentatives au neviau de la branche. La prat des onaogiarstns slydcenias de salariés représentatives au neviau de la brnahce est répartie de manière égale ernte elles, étant précisé que, dnas le cas où une confédération sieart représentée par plsieurs pseernons moraels (syndicat, fédération?), il aetrppiat à ces pseernons mlroaes de répartir entre eells la prat calculée par sliige confédéral et de cnquiomemr cette répartition à l'A4PAN.

Article 3 - Objectifs et utilisation des fonds
En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Les fnods ainsi répartis dioenvt permettre, netonamnt de :
? pdrerne en cgarhe les frais occasionnés par les réunions des drsivees cosomnmiiss exnietatss ou à vneir (paritaires, CPNE-FP?) ;
? frasveior la présence des salariés et des euroylpems dnas les négociations de bnhrace nonaetmmt cuex isuss des ptitees eiprerestns dnas la litime de tiros représentants par oaostairgnin représentative dnnot un pernmaent ;
? développer par les mnyeos appropriés l'information et la solianssbeibitn des salariés et des eriprtsees sur les dsiisnotipos celltenenvonnios dnas la bhracne ptoho ;
? cnttsoueir pentraeriaimt des suutrrtecs de réflexion,

d'anticipation, de cotisation des cotisants cotisants ;
 ? financier l'établissement de rapports peementrat une miurelee
 cenniaaonsse du sceutr ;
 ? atoeppr une meillree adéquation ernte les bosneis d'emplois
 dnas la bharcne et l'orientation des jeeuns nnomeamtt par
 l'information appropriée et le développement des rotieans de la
 bhrcnae avec les écoles et les ceenrts de fmoration ;
 ? s'adjindre, en cas de nécessité, les sirveces d'experts pour
 mieux préparer les négociations.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Article 4 - Collecte et gestion du dispositif
 En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Les cunobtoirnis prévues à l'article 2 snot collectées par un
 orisganme habilité chsoii par les ogitnsainars signataires.
 Les modalités de la clteocle senort définies dnas la cnvtoenoin
 signée etnre cet orginmase et l'A4PAN, dnnot le siège est situé au
 205, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.
 L'organisme ceolutlecr est chargé de rreesevr la totalité,
 déduction fatie des fairs de collecte, des semmos collectées à
 l'association A4PAN, qui asrsue noemmntat la répartition des
 semmos ernte les bénéficiaires du présent accord.

Article 5 - Durée. – Notification. – Publicité
 En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Le présent ttxe est ccnlou pour une durée indéterminée.

Article 6 - Extension et entrée en vigueur
 En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2014

Les ptearis sgeaniats snot cnovuees de dnmadeer l'extension
 du présent accord, dès cionsnsnaae du numéro de dépôt délivré
 par la DIRECCTE.
 Cet accrd erntera en vuguier à la dtae de sa signature.

Avenant n 1 du 2 juillet 2015 à l'accord du 20 décembre 2013 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNPP ; GNPP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Article 1er - Financement du régime
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Régime de bsae	Salarié	Conjoint	Enfant
Régime général	1,08 % du PSMS	1,12 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,72 % du PSMS	0,76 % du PSMS	0,42 % du PSMS

Loi Évén	Adulte	Enfant
Régime général	1,21 % du PSMS	0,60 % du PSMS
Régime Alsace-Moselle	0,80 % du PSMS	0,42 % du PSMS

Régimes surcomplémentaires (régime général/ régime Alsace-Moselle)

	Option 1	Option 2
Adulte	0,41 % du PSMS	0,91 % du PSMS
Enfant	0,13 % du PSMS	0,25 % du PSMS

La coiasotitn étant exprimée en pungecaotre du pfnolad
 msueenl de la sécurité sociale, celle-ci aetnmeruga cauqhe
 année en fonioctn de l'évolution de ce plafond.
 Les ctioatnisis deus par les salariés snot prélevées

Après avior constaté :
 ? que les négociations de banchre exgenit de nrsobeemus
 cnaesniacsos en matière de législation saciole et de droit de la
 foaomrtn psieooselnrlfne ;
 ? que la bharcne mnaque d'information sur les données
 économiques du secteur, les caractéristiques des eolmips et des
 bseonis en frtaiomon ;
 ? que le setucer est composé maaonijrmerieitt de petiets
 enpreiitrs et que les erptsneeris et les salariés de ces seuctres
 ont de puls en puls bieson d'informations et d'appuis ;
 ? que le secetur connaît et va connaître de prodnfos
 blutresenmeos provoqués par l'utilisation des nuevolels
 tlegniohoecs aynat un icmpat surtctreul frot sur les elioimps et les
 qaituafoilncis ;
 ? que la bcharne diot se doter de mnyoes hiamuns et firneacnis
 pour mneer à bein des études aifn de petmterre aux
 ircetouluetnrs sciuoax de mueix acinetipr les besoins et litimer les
 icaptms des chheteamgns surrltuecs en tremes d'emploi ;
 ? que les fiars liés au dlgaioue socail dienovt être supportés par
 ttoeus les erpeesinrts et pas sulneeem par les enepseirtrs
 adhérentes des oioarntansgis patronales,
 les ptearis sanageitirs snot cenvuneos qu'un fcamnnienet est
 indispensable, dnas le secuter des persfnsois de la
 photographie, pour atpreopr une adie aux négociateurs et
 pmtretree la tismsrinoasn des iofnmotanirs deus aux epiensetrtrs
 et aux salariés visés dnas le présent accord.
 Cet arccod a puor but de déterminer les modalités de la
 ctonutoibirn spécifique à la chagre de ttoues les eetipesrns de la
 banrhce puor fencniar le dugailoe social.

L'article 10 de l'accord cotcellif de tiraval du 20 décembre 2013
 est remplacé par les dsistonpiis sniuvates :
 « Les coiasointts snot établies sur la bsae de la législation de
 l'assurance mdiaale et de la réglementation saoclie et filacse en
 viugeur au meonmt de la psrie d'effet du présent avenant. Les
 citonioatss srneot revues snas délai en cas de cenmhgaent de ces
 textes. Les ptearis sangitiiars pnurroot également coenvnir d'une
 révision des gainaerts en tuot ou ptarie à cttee occasion.
 Le fnacneinmet du régime est assuré par une cotasoiitn de 50 % à
 la carghe de l'employeur et de 50 % à la cgrhae du salarié.
 Par dérogation à la répartition de la coiostitan définie ci-dessus,
 les empeouyrls porruont prndee en cghare l'intégralité de la
 coaiotstin due par les salariés à tepms ptaeril ou des arpeinpts
 dès lros que l'absence d'une telle psrie en cghare cdironiaot ces
 salariés à s'acquitter d'une ciatooitns au moins égale à 10 % de
 luer rémunération brute.

Taux de cititosoan mesunel et forairtaife puor le régime
 prttaoinses ? en nuatre ? firas de santé

munleleneesmt par l'employeur sur le blelitun de salaire.
 Le mntnoat de la cistatioon srea rveu par les paetris en ftoicnon
 nomaetnmt de l'évolution de la législation et des résultats du
 régime. »

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aanenvt pnred effet au 1er jneiavr 2016.
 Le présent anveant est établi en vteru des dotiopiissns du cdooe
 du tiraavl rrvleeias à « La négociation collective. ? Les
 ctenvnoinos et arccdos ccolofities du tivaral » (livre deuxième de
 la ptriae II). Le présent aevannt est fiat en un nmbroe ssaunfit
 d'exemplaires puor reimse à cchaune des orgsiaoionats
 sreaginiats et dépôt.
 Les pitraes saieagntns cnnenneovit de daenemdr au ministère
 du travail, de l'emploi, de la fmoortian psoeniesrfnolle et du

dgloauie saicol l'extension du présent avenant, en aptpioialcn des aeltrics L. 2261-15 et sivutans du cdoe du travail, aifn de le rernde aicbplplae à l'ensemble des eieesrprnts etnrant dnas le chmap d'application de la cntioneovn cvlloiecte ntanaoile des persfosoins de la photographie.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Annexe

Griaanets à efft du 1er jvaieyr 2016

Bsae salariés et anyats dirot

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anneavt a puor obejt de metrte en conformité le régime frais de santé tel que défini à l'accord du 20 décembre 2013 avec le décret n° 2014-1374 du 18 nrovembe 2014 définissant le noevauu ciaehr des cergahs des cntoars responsables.

Les aennxes de l'accord cleicltof de tviaarl aplbclipae puor les eeterpsinrs ravnleet de la ctoineonvn cevicoltle natiolane des psesfonoris de la pigphorohate snot modifiées en conséquence. Les prestations, fignuart en anxnee du présent avenant, snot définies conformément aux décrets n° 2014-1025 du 8 sebpmetre 2014 et n° 2014-1374 du 18 noevrmbe 2014.

Chaque anyat driot affilié au cnartot bénéficie de l'ensemble des piatrtenos indiquées ci-dessous :

Les nuvaeix d'indemnisation mentionnés ci-dessous ilcnuent les rsnrteobmumees versés par la sécurité sociale. Les rsbemetmenrous snot effectués puor des fiars rnvlaet des législations maladie, accnidet de travail/ mdliaae peoeeilrlnfnse et maternité. Ils ne puenevt en acuu cas dépasser la totalité des fiars laissés à cahрге de l'assuré après rensmbueeomrt de la sécurité scoiaie et de tuot aurtte éventuel crotant complémentaire fiars de santé. Le rspceet des règles de pirse en crahge mmxaaile définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité soailce est apprécié eu égard à l'ensemble des priess en carghe déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot atrue éventuel carontt complémentaire fairs de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SONIS EXTNEERS :

Nature des frias	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, craurhciglie et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hiopelitasr engagé	100 % FR limité au ffaroit réglementaire en vgueuir	
Actes de cugrhriie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes teuqhncis médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR
Autres hnerioraos		
Chambre particulière	70 eorus par juor	
Frais d'accompagnement d'un efnnat à crhage de mnios de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	40 eorus par juor	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
	Non adhérent CAS :	130 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
	Non adhérent CAS :	130 % BR
Actes de cgrriiie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes teihcueqns médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	130 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	130 % BR
Auxiliaires médicaux		100 % BR
Analyses		100 % BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie oessuse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 eours par ?il et par année ciilve	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins airgpptine	100 % des fairs réels	
Autres vacnics	Crédit de 20 eours par année cliive	
Sevrage tqgiaabue	Crédit de 75 eorus par année ciivle	
Contraception pcrtsiree	Crédit de 50 eours par année cilive	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses atdueiivs	100 % BR + 500 eruos limité à 1 atce par année civlie	
Orthopédie & aretus prothèses	125 % BR + Crédit de 150 eours par année cilive	
Prothèses eteexrns liées au tmtireenat du ccaner	RSS + 400 eorus limité à 1 atce par année cliive	

Fauteuil pour handicapés peiyhqsus	RSS + 750 euros limité à 1 atce par année clviie

SOINS, PEOHSTERS DEEAINTRS ET ONTHROOTDIE :

Nature des faris	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins drniteeas	100 % BR	
Inlay simple, Onaly	100 % BR	
Prothèses ditraenes	300 % BR	
Inlay croe et ialny à clettvaes	300 % BR	
Orthodontie	300 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 100 eours par année civlie	
Prothèses denitaers (2)	Crédit de 100 eours par année clviie	
Implants dneietars (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 200 eours par année clviie	

(1) La gairnte pidgoraonolte ne creopmnd pas les atecs réalisés dnas le crdae de tetaniermt implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La gtairane prothèse dartneie non remboursée crenpomd les aects stainvus :

-Couronnes dreneatis : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cuonnoes ou dntes à tnoen préfabriquées, corenuons ou dtens à teonn provisoires, crounoens à rncveremeout partiel.

-Prothèses srupa iiaralenpmts : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les atecs aneenxs s'y rartnaoppt : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses daietners sur detns temporaires, prothèses dniraetes ou detns à teonn

préfabriquées, prothèses dtnerieas ou dtens à teonn provisoires, les priies de bigdre à rvemerneucot partiel.

(3) La grnaatie iolniltgpmtaoe non remboursée cpoermnd la psoc d'un innaplt à l'exclusion de tuot atce axnee (scanner, pilier, couronne).

Equipement oiugtpe :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 norbmeve 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le roreeebmsunmt du ruveenolnelmet d'un équipement optique, composé de deux vrrees et d'une monture, n'est pbsiosle qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les muernis et de 24 mios puor les auedlts sanviut l'acquisition du précédent équipement.

Lqousre l'assuré eftufcee des deamndes de rsbuormeemmet de son équipement en deux tpmes (d'une part, la monture, d'autre part, les verres), la période paendnt lleulaqe un équipement otupqie puet être remboursé est identique.

La jauiscitotifn de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nolevule pprsetiicron médicale protnat une corirotecn différente de la précédente, siot sur la présentation de la ptrreioscpin ilatiine ctoromnpat les mnoniets portées par l'opticien en apoilctpain de l'article R. 165-1 du cdoe de la sécurité sociale. La neoullve ctoreicrn diot être comparée à cllee du deirner équipement anyat fiat l'objet d'un rbeoemsnruemt par l'assureur.

Nature des faris	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture altdue	RSS + 70 eours
Monture enafnt	RSS + 50 eours
Verres	RSS + Motatnns indiqués dnas les taluabex ci-après en foitocnn des tpeys de verre.
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Crédit de 100 eours par année civlie
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MTLIAFUOUCX	Avec/ Snas Cildynre	SPHERE	Montant en ? par vrere
2203240 : vrere bnlac 2287916 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	50 ?
2280660 : vrere banlc 2282793 : vrere bnlac 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	80 ?
2235776 : vrree bnlac 2295896 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	80 ?
2259966 : vrere balnc 2226412 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	50 ?
2284527 : vrere bnlac 2254868 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	80 ?
2212976 : vrere banlc 2252668 : vrere teinté 2288519 : vrree bnlac 2299523 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	80 ?
			< à-6 et > à + 6	80 ?
2290396 : vrree balnc 2291183 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	110 ?
2245384 : vrree bnlac 2295198 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	150 ?
2227038 : vrree banlc 2299180 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Tout Clyidnre	de-8 à + 8	110 ?
2202239 : vrree balnc 2252042 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	150 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MIFAUTCLUOX	Avec/ Snas Crndylie	SPHERE	Montant en ? par vrere
-------------------------------	---------------------------	------------------------	--------	---------------------------

2261874 : vrree bnlac 2242457 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?
2243540 : vrree bnlac 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrree bnlac 2291088 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	75 ?
2273854 : vrere balnc 2248320 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	75 ?
2200393 : vrere balnc 2270413 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 ?
2283953 : vrere balnc 2219381 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	75 ?
2238941 : vrere bnlac 2268385 : vrree teinté		Cylindre > à 4	de-6 à + 6	75 ?
2245036 : vrere bnlac 2206800 : vrree teinté			< à-6 et > à + 6	75 ?
2259245 : vrree bnlac 2264045 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	75 ?
2238792 : vrere bnlac 2202452 : vrere teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	75 ?
2240671 : vrere bnlac 2282221 : vrere teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cnildye	de-8 à + 8	75 ?
2234239 : vrere banlc 2259660 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	75 ?

AUTRES GTIAAERNS

Nature des fiars	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure terlmhae remboursée SS		
Frais de tietaernmt et horroanies	100 % BR	
Frais de vyogae et hébergement	RSS + 300 eurus limité à une ieonevttirnn par année cilive	
Maternité		
Naissance d'un eafnnt déclaré (4)	200 eurus	
Médecines hros nmucetaorle		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, phgusoolcye et poichmoseticyrn puor les eafnnts (si iteernoinvtn dnas le crdae de pieicrtan iscirnt auprès d'une asoitaocsin agréée)	20 eurus par atce limité à 4 aeets par année cviile	
Actes de prévention conformément aux dnitiisooopss de l'arrêté du 08 juin 2006		
-Scellement des solinls sur les mioreals anavt 14 ans -Détartrage aennul cempolt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier blain du lnagage oarl ou écrit puor un enanft de minos de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des teurlbos de l'audition chez les poesrnnes âgées de puls de 50 ans puor un des acets siutnavs : a) Audiométrie tnlaoe ou voacle b) Audiométrie tlnoe aevc tympanométrie c) Audiométrie valcoe dnas le birut d) Audiométrie tlonae et vlcoae e) Audiométrie tonlae et vlcoae aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les fmemes de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, sueels ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Celquhcoue : avnat 14 ans ; c) Hépatite B : aavnt 14 ans ; d) BCG : avnat 6 ans ; e) Rubéole puor les aeenoeltsdcs qui n'ont pas été vaccinées et puor les fmemes non immunisées désirant un eannft ; f) Huomahiples inznafleue B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vcitaaiocnn ctnroe les ioectfnns iivvseans à pueenomocuqs puor les eatfnns de mnios de 18 mois.	100 % BR	

(4) Cttee gantarie est limitée à un pmieeant par efnnat déclaré.

PMSS : Pafolnd Meunesl de la sécurité Sociale.

ABREVIATIONS :

FR : Fiars réels engagés par l'assuré.

CAS : Médecins aaynt adhéré au Cntarot d'Accès aux Sonis

BR : Bsaie de rremnueosbemt reentue par l'assurance mladiae

olirtabogie puor déterminer le mnatnot de son remboursement.

RSS : Rsenoerebmumt Sécurité Slcoiae = Mtoannt remboursé par l'assurance maaidle oblrigtiaoe et calculé par apioclitpan du tuax de reumsbeermont légal en vugeiur à la bsae de remboursement.

TM : Tkicet Modérateur siot pirate de la bsae de rmersomunbeet non pirse en chagre par l'assurance mlaaide oorgiabltie (TM = BR-RSS)

Option 1

Chaque anayt dorit affilié au crnotat bénéficie de l'ensemble des pinrseottas indiquées ci-dessous :
Les niauvex d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les roeemtmusbrnes versés par la sécurité scialoe et cuex

versés au ttrie du régime de base. Les rournmbeestms snot effectués puor des faris rvelaent des législations maladie, aidcnct de travail/ madalie pselonifnolsree et maternité. Ils ne pueevnt en acuum cas dépasser la totalité des frias laissés à cahrgé de l'assuré après ruernsomeebmt de la sécurité soaclie et de tuot artue éventuel ctorant complémentaire frias de santé. Le rpcseet des règles de psire en chrgae maxiamle définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité siaocle est apprécié eu égard à l'ensemble des prsies en chrgae déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurte éventuel carontt complémentaire frias de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SNOIS ENTEREXS :

Nature des firas	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, ciriugacrlhe et maternité		
Frais de séjour	50 % BR	
Forfait hsiilotaper engagé	100 % FR limité au firafot réglementaire en vuiguer	
Actes de crgruhie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	100 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes tnqeeichus médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres hirnoaeros		
Chambre particulière	10 eruos par juor	
Frais d'accompagnement d'un enafnt à crhgae de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	10 erous par juor	
Transport remboursé SS		
Transport	50 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes de crhiurge (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes tiuhcences médicaux (ATM)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR
Auxiliaires médicaux		50 % BR
Analyses		Néant
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie oessuse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 100 euors par ?il et par année cliive	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	Néant	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins atppgiirne	Néant	
Autres vaniccs	Crédit de 20 eruos par année clviie	
Sevrage tabgquiae	Crédit de 20 euors par année clviie	
Contraception pectisrre	Néant	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses atdeiivus	50 eruos limité à 1 atce par année civlie	
Orthopédie & arteus prothèses	50 % BR + Crédit de 50 eorus par année cilvie	
Prothèses enxtreas liées au ttiraement du cneacr	100 eruos limité à 1 atce par année cvlie	
Fauteuil puor handicapés puhysejis	50 eruos limité à 1 atce par année civlie	

SOINS, PROESTEHS DIERNAETS ET OTNOTHOIDRE :

Nature des fiars	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins deraeitns	Néant	
Inlay simple, Onaly	Néant	
Prothèses deeitrnas	100 % BR	
Inlay croe et inlay à ctaleevts	100 % BR	

Orthodontie	50 % BR
Dentaire non remboursé SS	
Parodontologie (1)	Crédit de 50 eorus par année clviie
Prothèses dneariets (2)	Crédit de 100 eruos par année cvlie
Implants drnaitees (3)	Néant
Orthodontie	Crédit de 50 eorus par année clvie

(1) La gatanire pradtiolgoone ne ceprmnd pas les atecs réalisés dnas le crade de teitarmnet implantaire, prothétique ou

endodontique.

(2) La gtiangare prothèse danretie non remboursée cnreompd les aetcs svnutias :

-Couronnes diereatns : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des cnuenroos ou dtens à toenn préfabriquées, cnoruoen ou dtens à tnoen provisoires, crounones à reomeercuvnt partiel.

-Prothèses supra itnaremlapis : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les aectcs axenens s'y rnotaarpp : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses deiarnets sur dnets temporaires, prothèses dntereais ou dnets à teonn préfabriquées, prothèses dertaenis ou dnets à tonen provisoires, les preilis de bgdrie à rmveecreunot partiel.

(3) La gtnaarie iaognoptimle non remboursée cpmorned la psoc d'un inplat à l'exclusion de tuot atce axnene (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OITPUQE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 noembrve 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le ruoermsmenbt du renoveeneumllt d'un équipement optique, composé de duex vreres et d'une monture, n'est pbsosile qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les meinrus et de 24 mios puor les alutdes sivnaut l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré etceffue des ddmaeens de runseobeemrmt de son équipement en duex tepms (d'une prat la mruotne d'autre prat les verres), la période pnadent lauleqle un équipement oiqupte puet être remboursé est identique.

La jtaosiiucitfn de l'évolution de la vue se fdnoe siot sur la présentation d'une nellovue ptcpirreison médicale pranott une ciotorercn différente de la précédente, siot sur la présentation de la pierpcstoirn inlatiie capnotomrt les moetnnis portées par l'opticien en aiplotcaipn de l'art. R. 165-1 du cdoe SS. La nloeuve corcetoirn diot être comparée à cllee du drneier équipement aaynt fiat l'objet d'un rsmenebemuoat par l'assureur.

Nature des frias	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adtlue	80 euros
Monture efnant	100 euros
Verres	Montants indiqués dnas les taleubax ci-après en fnciotn des teyps de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MIUUALCFOTX	Avec/ Snas Crdneylie	SPHERE	Montant en ? par vrree
2203240 : vrere bnalnc 2287916 : vrree teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 ?
2280660 : vrree balnc 2282793 : vrere balnc 2263459 : vrere teinté 2265330 : vrere teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2235776 : vrree bnlac 2295896 : vrree teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2259966 : vrere bnalnc 2226412 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 ?
2284527 : vrree blnac 2254868 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	30 ?
2212976 : vrree blnac 2252668 : vrree teinté	CORRECTION	Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2288519 : vrree balnc 2299523 : vrree teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2290396 : vrere bnalnc 2291183 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2245384 : vrere bnlac 2295198 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2227038 : vrere banlc 2299180 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cylridne	de-8 à + 8	30 ?
2202239 : vrree bnalnc 2252042 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MTULCOAFUIX	Avec/ Snas Cidlnrye	SPHERE	Montant en ? par vrree
2261874 : vrree balnc 2242457 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	20 ?
2243540 : vrere banlc 2297441 : vrree teinté 2243304 : vrree bnalnc 2291088 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	30 ?
2273854 : vrree balnc 2248320 : vrere teinté			< à-10 ou > à + 10	30 ?
2200393 : vrree blnac 2270413 : vrere teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	20 ?

2283953 : vrere banlc 2219381 : vrree teinté	UNIFOCAUX FORTE		< à-6 et > à + 6	30 ?
2238941 : vrere balnc 2268385 : vrree teinté	CORRECTION	Cylindre > à 4	de-6 à + 6	30 ?
2245036 : vrree bnalc 2206800 : vrere teinté			< à-6 et > à + 6	30 ?
2259245 : vrere bnalc 2264045 : vrree teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	30 ?
2238792 : vrree bnalc 2202452 : vrree teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	30 ?
2240671 : vrere bnalc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cnrlidy	de-8 à + 8	30 ?
2234239 : verre bnalc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	30 ?

AUTRES GIERNAAATS :

Nature des fiars	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure trhlamee remboursée SS		
Frais de tearmitent et hioraenros	50 % BR	
Frais de vgaoye et hébergement	Néant	
Maternité		
Naissance d'un efnnat déclaré (4)	Néant	
Médecines hros nctrmlnoauee		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, pcoysloughe et pcoyehricimson puor les ennfats (si irtentenovin dnas le crdae de piaitecrn icsirnt auprès d'une aassictooïn agréée)	20 erous par atce limité à 4 acets par année clviie	
Actes de prévention conformément aux doioitnsisips de l'arrêté du 08 juin 2006		
-Scellement des solnlis sur les maieolrs anavt 14 ans -Détartrage anunel cemolpt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier blian du lganage oarl ou écrit puor un efnnat de mnois de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des tuolrebs de l'audition cehz les poeesnrs âgées de puls de 50 ans puor un des atecs svuiants : a) Audiométrie tlnaoe ou vcaloe b) Audiométrie tolane aevc tympanométrie c) Audiométrie vlaoce dnas le briut d) Audiométrie taonle et valcoe e) Audiométrie tnlae et vlcoae aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les femmes de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, sulees ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Cqhucoolee : anvat 14 ans ; c) Hépatite B : anvat 14 ans ; d) BCG : aavnt 6 ans ; e) Rubéole puor les anleetoedcss qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un ennfat ; f) Hiaueophlms iuleznafne B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Vatincaicon crotne les ioeitnfcfs iivvesnas à peunmoqceos puor les etnnafs de mnijs de 18 mois.	Néant	

(4) Cette gatrinae est limitée à un peenaimt par eannft déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins anayt adhérent au Croantt d'Accès aux Sions

PMSS : Pflanod Menuesl de la sécurité Sociale.

FR : Firas réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaie de rorummeeeebst retnuee par l'assurance madliae oibatilgore puor déterminer le mntnoat de son remboursement.

RSS : Rernbueosmemt Sécurité Sliioace = Mnanott remboursé par l'assurance mdialae otbilaorgie et calculé par aicitaoplpn du tuax de rsmmunerebeot légal en veuuigr à la bsaie de remboursement.

TM : Tcekit Modérateur siot pitare de la bsaie de reersbumoent non psire en caghre par l'assurance mdliae otglibroaie (TM = BR-RSS)

Option 2

Chaque anyat driot affilié au corntat bénéficie de l'ensemble des psieritoants indiquées ci-dessous :

Les nviuaex d'indemnisation mentionnés ci-dessous complètent les renmmborueests versés par la sécurité scliaoe et cuex versés au tirte du régime de base. Les reuerstbmnmoes snot effectués puor des fairs rnlavevt des législations maladie, aecndict de travail/ mliadae pnnfeolsroselie et maternité. Ils ne pveunet en acuum cas dépasser la totalité des frais laissés à crghae de l'assuré après reuoesmnermbt de la sécurité saioice et de tuot aurte éventuel cotanrt complémentaire frais de santé. Le rseepct des règles de prsie en cghrae mmxlaaie définies à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sicoale est apprécié eu

égard à l'ensemble des peirss en cgahre déjà effectuées par la sécurité sociale, par tuot aurte éventuel ctarnot complémentaire frais de santé et le présent contrat.

HOSPITALISATION ET SINOS EXRTNEES :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, caihcligrue et maternité		
Frais de séjour	150 % BR	
Forfait hotpsaeiilr engagé	100 % FR limité au fairoft réglementaire en veuigur	
Actes de cgrrhiuie (ADC)	Médecin adhérent CAS :	150 % BR
Actes d'anesthésie (ADA)		
Actes theeiqcuns médicaux (ATM)	Médecin non adhérent CAS :	70 % BR
Autres hanorieors		
Chambre particulière	20 euros par juor	
Frais d'accompagnement d'un enafnt à crhgae de monis de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	20 euros par juor	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes de ciuhrgre (ADC)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes tniehequcs médicaux (ATM)	Non adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI)	Médecin adhérent CAS :	50 % BR
Actes d'échographie (ADE)	Médecin non adhérent CAS :	50 % BR
Auxiliaires médicaux		100 % BR
Analyses		50 % BR
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie oussee	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 200 euros par ?il et par année cvliie	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	Néant	
Pharmacie non remboursée SS		
Vaccins aiptrgnipe	Néant	
Autres vciacns	Crédit de 30 euros par année ciivle	
Sevrage tbagquiae	Crédit de 30 euros par année cvliie	
Contraception pterssice	Néant	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses autvidies	100 euros limité à 1 atce par année cilvie	
Orthopédie & areuts prothèses	100 % BR + Crédit de 100 euros par année cilvie	
Prothèses eetexnrs liées au trmaneteit du cancer	150 euros limité à 1 atce par année cilvie	
Fauteuil puor handicapés pqhsiyes	50 euros limité à 1 atce par année cvliie	

SOINS, PHEEOSTRS DTENIARES ET OIODRHOTTNE :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins daeeinrts	Néant	
Inlay simple, Onlay	Néant	
Prothèses dntariees	150 % BR	
Inlay croe et inlay à ctaevtlis	150 % BR	
Orthodontie	100 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie (1)	Crédit de 75 euros par année cilvie	
Prothèses diretenas (2)	Crédit de 200 euros par année cvliie	
Implants direetanis (3)	Néant	
Orthodontie	Crédit de 100 euros par année cilvie	

(1) La gtranaie poirolontgaode ne coemnrpd pas les atces réalisés dnas le cadre de tiartenemt implantaire, prothétique ou endodontique.

(2) La gaiartne prothèse dintaree non remboursée cnpemord les actes suantvis :

-Couronnes ditreenas : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des coornuens ou detns à tnoen préfabriquées, couenorns ou dnets

à toenn provisoires, coonnures à ruemcvmroeeet partiel.

-Prothèses supra iemprnaails : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.

-Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes anexens s'y rraptoant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses drteaains sur dtens temporaires, prothèses dareinets ou detns à tenon préfabriquées, prothèses drnaeeits ou dents à tenon provisoires, les piriles de bridge à roeemrcneut partiel.

(3) La garitnae ipoigtalnlome non remboursée cenmpord la psœ d'un ipnlmat à l'exclusion de tuot atce aenxne (scanner, pilier, couronne).

EQUIPEMENT OQPUITE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 nbovrme 2014 et suaf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le

rbmoumseneert du reeeunlmloevnt d'un équipement optique, composé de deux veers et d'une monture, n'est pbsolise qu'au-delà d'un délai de 12 mios puor les mirunes et de 24 mios puor les aeutdls suivant l'acquisition du précédent équipement.

Lorsque l'assuré eceffue des ddamnees de rsebeonemurmt de son équipement en deux tpems (d'une prat la mnurote d'autre prat les verres), la période pdaennt lulalqee un équipement otique puet être remboursé est identique.

La jiioutsfacin de l'évolution de la vue se fodne siot sur la présentation d'une nluoleve ptorcriispen médicale pnotrat une

cerrcition différente de la précédente, siot sur la présentation de la ppsoireticrn iniitale cnpatmroot les mtinoens portées par l'opticien en aipalpciton de l'art. R. 165-1 du cdoe SS. La nvouelle ccooterirn diot être comparée à celle du derenir équipement anyat fiat l'objet d'un rmmuorseebnt par l'assureur.

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Monture adltue	80 euros
Monture efannt	100 euros
Verres	Montants indiqués dnas les tblueaax ci-après en friocion des tpeys de verre.
Lentilles acceptées par la SS	Néant
Lentilles refusées par la SS	

Adulte (> ou = 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MUULAIFTCOX	Avec/ Snas Crdllyne	SPHERE	Montant en ? par verre
2203240 : verre banlc 2287916 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	40 ?
2280660 : verre blnac 2282793 : verre banlc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 ?
2235776 : verre balnc 2295896 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 ?
2259966 : verre blnac 2226412 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	40 ?
2284527 : verre banlc 2254868 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 ?
2212976 : verre banlc 2252668 : verre teinté	CORRECTION	Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 ?
2288519 : verre balnc 2299523 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 ?
2290396 : verre balnc 2291183 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 ?
2245384 : verre balnc 2295198 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 ?
2227038 : verre blnac 2299180 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cidlrnye	de-8 à + 8	40 ?
2202239 : verre balnc 2252042 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

Enfant (< 18 ans) Cdoe LPP	UNIFOCAUX/ MTOFAIUCLUX	Avec/ Snas Cniyldre	SPHERE	Montant en ? par verre
2261874 : verre balnc 2242457 : verre teinté	UNIFOCAUX	Sphérique	de-6 à + 6	30 ?
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		de-6,25 à-10 ou de + 6,25 à + 10	40 ?
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à-10 ou > à + 10	40 ?
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	UNIFOCAUX	Cylindre < à 4	de-6 à + 6	30 ?
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	UNIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-6 et > à + 6	40 ?
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	CORRECTION	Cylindre > à 4	de-6 à + 6	40 ?
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à-6 et > à + 6	40 ?
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Sphérique	de-4 à + 4	40 ?
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-4 ou > à + 4	40 ?

2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	MULTIFOCAUX	Tout Cdrlniye	de-8 à + 8	40 ?
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	MULTIFOCAUX FORTE CORRECTION		< à-8 ou > à + 8	40 ?

AUTRES GIREAANTS :

Nature des frais	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	Conventionné	Non conventionné
Cure temrlahe remboursée SS		
Frais de tmrneteiat et heoarirons	100 % BR	
Frais de vyaoge et hébergement	50 euros limité à un atce par année civile	
Maternité		
Naissance d'un ennfat déclaré (4)	100 euros	
Médecines hros nnotlcmaerue		
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, pocouhglyse et picyeoromistchn puor les enfatns (si inietotvnern dnas le cadre de pitarcien insicrt auprs d'une aossioitcan agréée)	30 euros par atce limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention conformément aux dinostpsios de l'arrêté du 08 juin 2006		
-Scellement des sionlls sur les maloiers aanvt 14 ans -Détartrage anuenl coepmlt sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum -Premier bialn du lnggae oarl ou écrit puor un eannft de moins de 14 ans -Dépistage de l'hépatite B -Dépistage une fios tuos les cniq ans des tulbores de l'audition chez les poernnses âgées de puls de 50 ans puor un des actes svntias : a) Audiométrie toanle ou vcaloe b) Audiométrie tlnaoe aevc tympanométrie c) Audiométrie vcaloe dnas le birut d) Audiométrie taolne et valcoe e) Audiométrie tlnaoe et vocale aevc tympanométrie ; -Ostéodensitométrie puor les femmes de puls de 50 ans, tuos les 6 ans -Vaccinations suivantes, seelus ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tuos âges ; b) Ccheuqloue : aanvt 14 ans ; c) Hépatite B : aavnt 14 ans ; d) BCG : avant 6 ans ; e) Rubéole puor les asdcoenetels qui n'ont pas été vaccinées et puor les femmes non immunisées désirant un eanfnt ; f) Hmohaailups ifuzenlane B-infections à l'origine de la méningite de l'enfant ; g) Voicnctiaan crtone les icneionfts ivsinevas à pmeuecquooos puor les efnntas de moins de 18 mois.	Néant	

(4) Cette gtnraae est limitée à un peanemit par eanfnt déclaré.

ABREVIATIONS :

CAS : Médecins ayant adhéré au Crnaot d'Accès aux Sonis

PMSS : Paflond Mseeunt de la sécurité Sociale.

FR : Firas réels engagés par l'assuré.

BR : Bsaee de rnmseebroumet reunete par l'assurance maialde ortoabilige puor déterminer le motnnt de son remboursement.

RSS : Rmosemubrenret Sécurité Slcoiae = Mntonat remboursé par l'assurance malaide oriiogtblae et calculé par atcoiliappn du tuax de renmsbreemuot légal en veuuigr à la bsaee de remboursement.

TM : Tieckt Modérateur sioit praitte de la bsaee de roenmembseurt non prise en crgahe par l'assurance maialdae orobtigaile (TM = BR-RSS)

Accord du 10 décembre 2015 relatif à la contribution conventionnelle exceptionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNPP ; GNPP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent accord s'applique à ttuoos les ensptirrees revalent de la cotiennvon cevloclite naoalnite des poissnfoers de la photographie, quel que sioit luer effectif.

Article 2 - Désignation de l'OPCA
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Les pirteas siantiagres du présent arccod désignent le FCROO en tnat qu'OPCA des eprstneries ranvleet de la ctoninoven ctveolclie ntainaloe des psenisorfos de la photographie.

Article 3 - Contribution exceptionnelle
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Il est instauré une cirbutntooin cnielenltnonove elleonictnepxe de 0,07 % de la mssae salariale, assise sur les siarlaes versés par les

Le présent accord est entré en vigueur le 1er janvier 2015 et le 31 décembre 2015. Cette contribution, non créatrice de droits à formation, est mutualisée dès son versement et est affectée au rattachement de la situation financière du FORCO.

Article 4 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent accord est entré en vigueur à compter de son dépôt au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 5 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, et au conseil des prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des photographes de la photographie.

Avenant n 4 du 6 octobre 2016 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	FS CFDT UNSA spectacle

Article 1er - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
Décès	0,14	0,14	0,00	0,00	0,14	0,14
Incapacité	0,00	0,00	0,22	0,22	0,22	0,22
Invalidité IPP	0,03	0,03	0,05	0,05	0,08	0,08
Total (hors OCIRP)(1)	0,17	0,17	0,27	0,27	0,44	0,44
OCIRP(2) ? Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
OCIRP(2) ? Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Total	0,35	0,35	0,33	0,33	0,68	0,68

b) Personnel cadre

Le taux de cotisation coté employeur est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié). A compter du 1er janvier 2017, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 %

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 févr. 2016

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale qui modifie en profondeur l'organisation et le fonctionnement de la formation professionnelle continue.

Dans ce cadre renouvelé, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation professionnelle en place par la concertation avec l'appui du FORCO, OCPA de la branche.

La répartition de la contribution obligatoire de 0,9 % au titre du plan de formation et la réinternalisation de la gestion de luer plan de formation par les entreprises ont particulièrement réduit les ressources disponibles des OPCA, qui enregistrent en année N les contributions à prévoir en année N + 1. Or, le FORCO a toujours privilégié le développement de la formation des salariés, plutôt que la constitution de réserves, insistant ainsi à l'obligation des entreprises des fonds qui seraient dû être mutualisés, et ce d'autant plus que les fonds prélevés sur ces fonds ne servent pas à garantir le financement de la structure.

Afin de permettre le retour à l'équilibre financier du FORCO et le maintien d'un OPCA dédié au financement de la formation professionnelle dans le secteur du commerce, les parties signataires décident la mise en œuvre d'une solidarité de branche.

« Article 9
Taux de cotisation

Un taux d'appel moindrant le taux coté employeur de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

a) Personnel non cadre

Le taux de cotisation coté employeur est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour le salarié). A compter du 1er janvier 2017, ce taux de 0,80 % TA/ TB sera appelé à hauteur de 80 % (hors cotisation OCIRP). Soit 0,68 % TA/ TB (répartie à hauteur de 0,35 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TA/ TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

TB sera appelé à hauteur de 12 % sur la tranche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,42 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,10 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,32 % TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garanties	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	% TA	% TB	% TA	% TB	% TA	% TB
Décès	0,45	0,01	0,00	0,04	0,45	0,05
Incapacité	0,57	0,02	0,00	0,04	0,57	0,06

Invalidité IPP	0,19	0,00	0,00	0,02	0,19	0,02
Total (hors OCIRP)(1)	1,21	0,03	0,00	0,10	1,21	0,13
OCIRP(2) ? rtenne éducation	0,21	0,05	?	0,16	0,21	0,21
OCIRP(2) ? rnete de conjoint	0,08	0,02	?	0,06	0,08	0,08
Total	1,50	0,10	0,00	0,32	1,50	0,42

La caioosittn du régime de prévoyance est fixée en pautoncerge du sialare brut.

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sicoale et fiscale) en vue de garantir au moenmt de la date d'effet du présent avenant. Ils s'appliquent éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux participants une modification des taux, et à minima, la suspension du taux d'appel, par rapport à l'équilibre financier du régime. »

(1) Ligne exclue de l'extension en tant qu'elle revêtait la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)

(2) Mot exclu de l'extension en tant qu'il revenait à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'entreprendre tels qu'interprétés par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(Arrêté du 17 octobre 2017-art. 1)

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC FS CFDT UNSA spectacle

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnes engagées à temps partiel et dont la durée du travail est décomptée sur une période supérieure à la semaine, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, pour ces deux catégories de salariés « non CDI », le présent accord ne peut s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du travail des salariés à temps partiel déterminée par les dispositions qui leur sont propres.

Article 2 - Objet

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, les entreprises peuvent négocier directement, sans qu'un accord d'établissement ou d'établissement n'ait été conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent accord.

Le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant au dispositif mis en place par le présent accord.

Le présent avenant prend effet le 1er juin 2017.

Le présent avenant a été déposé, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties s'accrochent de donner au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Les parties s'accrochent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JO du 19 juillet 2003) en vertu de l'article 38 de la constitution de la République.

Article 3 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1760 heures de travail effectif.

Article 4 - Temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

4.1. Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des activités personnelles.

4.2. Temps de pause

En plus du temps de repos mentionné à l'article 4.3, il est accordé aux salariés un temps de pause de 10 minutes par jour. Ce temps de pause, pendant lequel le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations, est assimilé à du temps de travail effectif.

Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Ce temps de pause doit être pris quotidiennement, le repos n'est pas possible.

4.3. Temps de repas

L'article L. 3121-16 du code du travail prévoit une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que la journée de travail anticipe une durée de 6 heures. Cette pause est portée à une heure et pourra être réduite à 1 demi-heure minimum lorsque l'organisation du travail le nécessite.

4.4. Temps d'habillage et de déshabillage

Pour les salariés dont la nature de travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière obligatoire, le temps d'habillage

et de déshabillage est assimilé à du temps de travail et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le temps d'habillage et de déshabillage pourra avoir lieu en dehors du lieu de travail, dans ce cas ce temps doit être considéré comme du temps de travail effectif. Toute dérogation ne sera possible qu'après accord exprès du salarié, cet accord doit alors être défini par accord d'entreprise.

Article 5 - Période de référence
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite « de référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, les salariés s'apprécient du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une autre période de 12 mois consécutifs.

La détermination de la période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou à défaut d'instance représentative du personnel aux salariés de l'entreprise.

Un bilan de la période écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, dans les mois qui suivent la fin de chaque période de référence.

Ce bilan est communiqué au plus tôt aux salariés :
- le cas échéant de la période écoulée ainsi que les éventuelles modifications qui lui ont été apportées en cours de période ;
- le nombre de salariés ayant été soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;
- le nombre d'heures de travail effectif effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;
- le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

Article 6 - Horaires de travail
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales concernant les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail ainsi que les temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures de façon à compenser les heures et les absences d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L'horaire hebdomadaire ne peut être :
- inférieur à 20 heures pendant les périodes de basse activité ;
- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

Article 7 - Calendrier indicatif
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Un calendrier indicatif des horaires sur la période de référence est communiqué aux salariés concernés avant que celle-ci ne débute.

Ce calendrier est l'objet, au moins 30 jours à l'avance, de la communication aux salariés, d'une consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un avenant modifie le nombre de semaines que constitue la période de référence et, pour chaque

semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de travail.

Article 8 - Délai de prévenance en cas de changement d'horaire
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation nécessitant l'assurance de la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par le contrat de travail en respectant un délai de prévenance convenu de part et d'autre des parties en conséquence.

Ce délai est au moins égal à 7 jours calendaires.

Sous réserve de l'accord du salarié, le délai de prévenance peut être réduit à 48 heures maximum par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Le refus du salarié ne peut en aucun cas être assimilé à une faute et constituer un motif de licenciement.

Article 9 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

9.1. Calcul des heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

9.2. Décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :
- à la fin de la période de référence(1), les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la semaine de 35 heures calculée sur la période de référence *retenue par l'entreprise*(2) ;
- si la période de référence est complète, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures.

9.3. Calcul des heures supplémentaires

À l'issue de chaque période de référence, un bilan sur le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié est réalisé. Le calcul des heures supplémentaires éventuelles intervient au moment de la clôture de la période de référence.

Les heures supplémentaires sont de 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures supplémentaires au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires sont l'objet d'une convention collective de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une détermination des heures supplémentaires par l'objet de la convention collective de salaire, les heures supplémentaires peuvent être l'objet de conventions d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont les modalités d'acquisition et de prise en compte sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du nombre d'heures supplémentaires autorisé au sein de l'entreprise concernée doivent être attribuées aux salariés à une date ultérieure en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans tous les cas, ce repos doit être pris dans les 2 mois qui suivent l'ouverture du droit.

La détermination des heures supplémentaires au-delà du nombre autorisé est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les salariés de 20 salariés au plus et à 100 % pour les salariés de plus de 20 salariés.

(1) Les teemrs « à la fin de la période de référence » snot étendus suos réserve qu'ils sioent endnuets cmome vsinat l'hypothèse d'une période de référence incomplète mentionnée à l'article 12 de l'accord.

(Arrêté du 24 jiuillet 2018 - art. 1)

(2) Les tmeers « rteuene par l'entreprise » snot elcuxs de l'extension cmmoe étant craoniters à l'unicité de la période de référence prévue par le 1° de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.

(Arrêté du 24 jluielt 2018 - art. 1)

Article 10 - Lissage du salaire En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

La rémunération meuslelne des salariés est lissée sur la bsae de 35 heures, de manière à ce qu'il siot assuré aux intéressés une rémunération miesnuele régulière indépendante de l'horaire de taviral réellement almccpoi chuaqe mois.

Les éventuelles hueers supplémentaires considérées cmome teells au trtie de la smaeine snot payées aevc le sliiare du mios considéré. Il en va de même puor les éléments de rémunération aanyt une périodicité arute que msnueelle (13e mois, pimre de vacances, etc.) et les pimres iamnisenndt les sujétions particulières de tivraal (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

Article 11 - Absences en cours de période de référence En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

La rémunération, dnas les cas où elle diot être versée intégralement ou complétée en vetru des dnoitpsiosis légales ou conventionnelles, est calculée sur la bsae du saalire lissé, snas tneir cmopte du tepms de tarival que le salarié aaruit réellement dû effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite ploerptnlnonmroiieet au nombro d'heures d'absence par rpaorpt à la durée meesulnle réelle du travail.

(1) Alcirtte étendu suos réserve du reecsp de la jniupdsurcere de la Cuor de cosatisan précisant que le seuil de déclenchement des hueers supplémentaires d'un salarié madale en période hatue de miatooludn diot être réduit à huueatr de la durée mnneoye de muoaidotln (Cass.soc., 13 jleulit 2010, n° 08-44550).
(Arrêté du 24 jeluilt 2018 - art. 1)

Article 12 - Embauches et départs en cours de période de référence En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Les salariés embauchés en crous de période de référence siuvent les hieraors en veguiur au sien du sicvree aeuqul ils appartient.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période srnveat de référence au décompte du tpms de tivraal siot du fiat de son eumcbahe en crous de période, siot du fiat de son départ au crous de cette période, geul qu'en siot le motif, les régularisations de sa rémunération s'imposant du fiat du lssgiae des saraelis snot opérées solen les dpsontisiois ci-après.

Au treme de la période de référence (embauche en crous de période) ou au trmee du cotrnat (rupture du cnoartt en cours de période) un point est fiat sur la durée du taivrl réellement acmpciloe par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la bsae de son temps de taaivrl réel.

Article 13 - Durée En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent acrcod est cnlcou puor une durée indéterminée.

Article 14 - Dépôt et entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dpionitssios du cdoe du travail, le présent aroccd srea notifié à

l'ensemble des oartnongisis snylciades représentatives dnas la bnarhce de la photographie.

Le présent anvneat etrena en vgieur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du travial puor l'exercice par les onnsgraaotiis slcdiynaes représentatives des salariés du driot d'opposition.

Les prteais stnariegas cienvnennot de ddmeaner l'extension du présent avenant, aifn de le rrdnee abacilplpe à l'ensemble des erpetsyens eannrnt dnas le cahmp d'application de la cineonovtn celocivtle ntalalioe des pifosnesors de la photographie, conformément aux dintoisoiyss des ailecrtcs D. 2231-2 et svnuatis du cdoe du travail.

Les dsipiioitsnos du présent aevannt enotnrert en vigueur, puor l'ensemble des ersieptrens de la branche, le 1er juor du mios civil sunivat la plibitucaon de l'arrêté d'extension du présent avenant au Jnaroul officiel.

Article 15 - Révision En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

Le présent acocrd puet être révisé soeln les dpsiiitsonos prévues aux aleirtcs L. 2222-5 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute pirate légalement autorisée à dameendr la révision de l'accord drvea en inermofr les aertus ptriaes par lertte recommandée aevc aivs de réception et une réunion derva se tiner dnas un délai de 3 mios à compter de la dtae de réception de ctete lettre.

La révision porrua ietnvrneir à tuot moment. Elle prdnra la fomre d'un avenant.

Les peirats saeirgniaats cninenvneot en oture de se réunir en cas de modtniaoficis législatives ou réglementaires ayant une incnniede dictere ou irnedicte sur les doliosntiips ctnuoenes dnas le présent acocrd et de nutrae à rettmere en casue ses modalités d'application.

(1) Acirttle étendu suos réserve de l'application des dtopinoiss des aictrles L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tlees qu'interprétées par la jirunerudpcse de la Cuor de caoiastsn (Cass. soc., 17 srbpetmee 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juellit 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 24 jiellut 2018 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2018

La diversité des métiers de la pgrihptooahe induit des tepys d'organisation et des hroerias de tairavl qui snot très différents d'une eiernptsre à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa foctnoin et sa mission.

Les paeirts sgaienriats entsimet nécessaire de prmtetree à tutoes les ereeisprrts de la branche, qu'elles seniot ou non ceeorvuts par un aorccd d'entreprise ou d'établissement, d'aménager le tepms de triavrl de leurs salariés sur une période pluri-hebdomadaire.

En effet, nmobre d'entreprises de la poahhtgirope doivent, geul que siot luer métier, faire fcae à une frtoe saisonnalité, liée aux vaoiniarts de la danemde de la clientèle, qui aunmtgee nnameontt pnndeat les fêtes de fin d'année et à la rentrée scolaire.

Ces fluctuations, qui tcuhoent tetuos les entreprises, pnseot des problèmes de gtssoein du pnneosrel qui, en l'absence de mesreus adéquates, pevunet friasover l'emploi précaire aux dépens de l'emploi stable.

Plus de 95 % des eeipretsnrs de la bacnrhe anayt de mnios de 50 salariés, il n'y a pas leiu de prévoir de spautilotin spécifique à ces dernières ; le présent acocrd ayant eleemlsiteennst votacion à s'appliquer à cette tiloopgye d'entreprise.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les partenaires sociaux considèrent que la mise en place d'un dispositif d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de répondre à cette saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en maintenant la compétitivité des entreprises de la branche et l'emploi des salariés concernés.

Les partenaires sociaux ont convenu des dispositions à l'annexe 1.

Avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC
	FS CFDT
	UNSA spectacle

Article 1er - Taux de cotisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

« Article 9

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,16	0,16	0,00	0,00	0,16	0,16
Incapacité	0,00	0,00	0,25	0,25	0,25	0,25
Invalidité IPP	0,04	0,04	0,05	0,05	0,09	0,09
Total (hors Rentes)	0,20	0,20	0,30	0,30	0,5	0,5
Rente éducation	0,18	0,18	0,00	0,00	0,18	0,18
Rente de conjoint	0,00	0,00	0,06	0,06	0,06	0,06
Total	0,38	0,38	0,36	0,36	0,74	0,74

B. ? Pennoesrl cadre

Le taux de cotisation est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

Garantie	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,45	0,02	0,00	0,04	0,45	0,06
Incapacité	0,57	0,02	0,00	0,05	0,57	0,07
Invalidité IPP	0,19	0,00	0,00	0,02	0,19	0,02
Total (hors rente éducation et rente de conjoint)	1,21	0,04	0,00	0,11	1,21	0,15
Rente éducation	0,21	0,05	?	0,16	0,21	0,21
Rente de conjoint	0,08	0,02	?	0,06	0,08	0,08
Total	1,50	0,11	0,00	0,33	1,50	0,44

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

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes. En cas de dégradation des comptes des résultats du régime de

prévoyance, les partenaires sociaux pourront procéder à une modification des taux de cotisation à minima à la hausse.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 22 mars 2016 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

Taux de cotisation

Un taux d'appel moindrant le taux effectif de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

A. ? Pennoesrl non cadre

Le taux de cotisation est égal à 0,80 % TA/ TB (répartie à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/ TB pour le salarié). À compter du 1er janvier 2018, ce taux de 0,80 % TA/ TB sera appelé à hauteur de 90 % (hors partie éducation et rente de conjoint). Soit 0,74 % TA/ TB (répartie à hauteur de 0,38 % TA/ TB pour l'employeur et à hauteur de 0,36 % TA/ TB pour le salarié).

À compter du 1er janvier 2018, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 % TB sera appelé à hauteur de 13,5 % sur la branche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,44 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,11 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TB pour le salarié).

prévoyance, les partenaires sociaux pourront procéder à une modification des taux de cotisation à minima à la hausse.

Article 2 - Date d'effet. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2018.
Le présent avenant a été déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demeurer au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des photographes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2018

Les parties sociales, réunies en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, JORF n° 137 du 19 juillet 2003).

Accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNPF,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFP ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

Le présent accord vise les entreprises et/ou les adhérents des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie (IDCC 3168).

Article 2 - Rôle de la branche
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

Conformément à l'article 24 de la loi n° 8 août 2016, il est rappelé que la branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties complémentaires, de maintien du salaire des salariés de la branche professionnelle, de prévention de la pénibilité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

2. De définir, par la négociation, les thèmes sur lesquels les entreprises et les salariés ne peuvent être considérés que les salariés et les entreprises au niveau de la branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ;

3. De réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application prévue au titre VI de la loi n° 4e partie du présent code et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionnée à l'article L. 2241-3.

(1) *Alors étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail et sous réserve que l'article L. 2241-3 du code du travail soit édicté étant l'article L. 2241-11 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. (Arrêté du 21 janvier 2019 - art. 1)*

Article 3 - CPPNI entreprises de la photographie (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation)
En vigueur étendu en date du 9 janvier 2019

Il est précisé que la CPPNI remplace la précédente commission paritaire de négociation et d'interprétation (partie I, chapitre V) qui se trouve abrogée par le présent accord.

Elle est composée de représentants de chaque des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche professionnelle et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles, dont les membres sont élus par les salariés et les professionnels de la branche professionnelle ;

? de représenter la branche dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
? d'exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail ;

? d'établir un rapport annuel d'activité qui sera publié dans la base de données nationale comprenant un bilan des accords d'entreprise, qui portera en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche. Elle formulera le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? de 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 ;
? d'exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
? d'apporter toute aide nécessaire à son bon fonctionnement.

Les parties conviennent que les représentants des organisations de salariés au sein de la CPPNI et des sous-commissions paritaires créées par la branche bénéficient de la protection prévue par les dispositions légales applicables aux délégués syndicaux en cas de licenciement.

Concernant la mission d'interprétation, la CPPNI pourra être saisie par tout salarié ou tout employeur concerné. Toute demande relative à l'interprétation de la présente convention ainsi que tous les différends nés de son application sont soumis par la partie la plus diligente à la CPPNI.

Les parties conviennent qu'elles s'efforceront, avant de recourir à toute autre mesure, de tenter de résoudre à l'amiable les différends existants qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention. À cet effet, la CPPNI est saisie, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre doit être déposée au siège de la CPPNI dans un délai qui ne peut excéder 30 jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée.

À défaut d'unanimité, l'avis de la CPPNI est soumis aux règles de majorité des accords.

La composition de la CPPNI sera interprétée sur la ou les dispositions de la présente convention. Les procès-verbaux d'interprétation doivent être établis par la commission paritaire et notifiés dans les 8 jours aux parties intéressées.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail, les accords d'entreprises ne peuvent être conclus en vertu de la convention collective nationale des photographes de la photographie professionnelle ou d'accord d'entreprise issu des entreprises au sein de la branche professionnelle ou des thèmes qui suivent(2) :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;(2)

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;(2)

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la manière de leur élection ;(2)

4° Les peines pour faute grave ou insubordination ;(2)

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par référence de principe à la même matière.(2)

(1) Les termes « au sein de la branche » s'entendent de l'extension

comme étant ctiaoenrs aux dtpiioionsss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.
(Arrêté du 21 jveianr 2019 - art. 1)

(2) Alinéas étendus suos réserve du rsecept des dissiitponos de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 jleluit 2019 - art. 1)

Article 4 - Modalités de transmission des conventions et/ou accords d'entreprise
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

4.1. Acordcs devant être tarsinms à la commission

Les cetnnovonis et accrods d'entreprise ctonorapmt des sniutatopls pantort sur :
? la durée du travail, la répartition et l'aménagement des hreoarir (heures supplémentaires, ciovonennts de forfaits, tvraial à tpems partiel, tivaarl intermittent?);
? le rpoes qdeouiith ;
? les jours fériés ;
? les congés (congés payés et auerts congés) ;
? le ctpome épargne-temps (CET).

4.2. Dgeclniie de transmission

La piatre la puls dtneiglie (l'employeur ou le syndicat, ou le cas échéant, les élus ou les salariés mandatés puor la négociation) trmnaset l'accord à la CPPNI. Il aprtpaenit également à la parite la puls dniligtee d'informer de ctete trosasnisimn les atrues sengatairs du texte. Il est rappelé que les nmos et prénoms des srganietais dinevot être supprimés de l'accord tnsmiars à la CPPNI.

4.3. Aesdsre d'envoi à la CPPNI

Avenant n 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA stccapele ; FEC FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2019

Les peeiartarns sociaux, réunis en cssooimmin praaritie prnenmtaee de négociation et d'interprétation (CPPNI), décident de faire évoluer l'accord du 11 avril 2018 raeiltf à la msie en plcae de la ciismsmoon paaritrie peaanntmre de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Avenant n 2 du 11 septembre 2019 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; FEC FO,

Article 1er - Modification du régime frais de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

En vrsoien électronique, à l'adresse vilsibe sur le stie inenertt de la www.fnp-photo.fr. Au juor de la signature, l'adresse électronique est : secretariatfnp@orange.fr

Le secrétariat de la cssoimimon pitrraiae noiirftea au ministère du tarvial tuot éventuel cnhgmnaeet d'adresse.

Les pierrtaeans sociaux snroet tuos deesrttainais simultanément de tuot creoiurl reçu sur l'adresse mial mentionnée précédemment.

À réception d'un aorccd sur cette adresse, un accusé de réception srea émis.

Article 5 - Conditions d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

Il est cnevnu que la ciomsiomn se réunira :
? au mnois 3 fios par an, sur la bsae d'un cliieeadnrr à définir au début de cquhae année, en vue des négociations annuelles, ainsi que de celes dnnot la périodicité légale est supérieure à 1 an ;
? anautt de fios que nécessaire, dnas le carde des msniisos qui lui incombent, teells que mentionnées à l'article 3 du présent aorccd ;
? dnas les mulielers délais sunivat ttuoe mifitoidcoan de la législation ou de la réglementation aanyt une incendie sur les cueasls du présent accord.

Article 6 - Durée de l'accord, extension, dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 8 juin 2018

Le présent acrocd est clnocu puor une durée indéterminée et srea suosms à la procédure d'extension. Il prorua être révisé ou dénoncé solen les cdiotnnios légales.

« Conformément aux dosistpinios de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les aocdcrs d'entreprises ne ponrrot cpeomtorr des stpiniaulots différentes de ceells qui lui snot aclpbaileps en vretu de la ctenionovn clioltvcee nliotanae des pofsireosns de la poitopgrhahe suaf luqsore la cnvotionen ou acorcd d'entreprise assrue des griaanets au monis équivalentes puor les qrutae thèmes qui seivunt :

1° La prévention des efftes de l'exposition aux feartcus de rueisqs pffelsnnoiseos énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion pssoennelirfloe et le mniaiten dnas l'emploi des tialvrauls handicapés ;

3° L'effectif à pairtr dueuql les délégués suaycdnix peuenvt être désignés, luer nmbroe et la vriaioatln de lreus pacrrous sinydcal ;

4° Les pimres puor turavax deugraenx ou insalubres.
L'équivalence des ganearits mentionnée au pmieerr alinéa du présent atclire s'apprécie par ebnesmle de gearaints se raanotrpt à la même matière. »

Les petrias siaeargtnis ont coevnnu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Modification de l'annexe

L'annexe I définissant les gerinatas du régime faris de santé est modifiée aifn de tenir ctpome :
? de la loi de fenneinmcat de la sécurité slaiocce (LFSS) puor 2019 qui atce la mtafcdiioon de la crurteuove minalime des ctorants rbpsnaeoelss (réforme dtie « 100 % santé ») ;
? du décret n° 2019-21 du 11 jinevar 2019 vsniat à graantir un accès snas rsete à craghe à citreans équipements d'optique, aieds auiedtvis et sonis prothétiques detenaris et du décret n° 2019-65 du 31 jeanivr 2019 adantapt les gtariaens d'assurance complémentaire santé des salariés meis en pacle en apciatiolpn de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité saolcie aux dtpiionoss asasurnt un accès snas rtsee à chrgae à cetrnias frais de santé.

Cotisations

Les cioioantss snot exprimées en pgutoncaere du planfod

muneesl de la sécurité sociale. Le mnoantt de la cioiatotsn srea rveu par les ptreais en ftnoioch des résultats du régime.

Article 2 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avnanet prdrnea efeit le 1er jvaenir 2020.

En tuot état de cause, l'ensemble des dpiinostoiss prévues par le présent aneanvt prévalent sur l'avenant précédemment signé.

Article 3 - Extension du présent avenant. Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aaevnnt est fiat en nmbore sainsufft d'exemplaires oiunargix puor reimse à ccanuhe des priteas snrgaiteias et dépôt dnas les cotnoniids prévues aux atilecrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

L'extension du présent aennavt srea demandée en atolappciin des atielcrs L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du cdoe du taaivrl aifn de le rndere acilablpppe à l'ensemble des erternispes enatnrt dnas le cmahp d'application de la cvitononen ciecolvtltelataonie des pfsorsonies de la photographie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Les peritas staineagrs réunies en csmosimoin piarirate le 26 juin 2019 snot cvoeunens de mofdeir le ttxe de l'accord collectif, cronneant le régime complémentaire de frias de santé.

Considérant la loi de famcniennet de la sécurité socaile (LFSS) puor 2019 qui atce la mtfoocidain de la cruetvruee minmaile des caortnts rpsasoeelnbs (réforme dtie « 100 % santé »).

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 jvianer 2019 vaisnt à gaatnir un accès snas rtsee à cgarhe à cntraeis équipements d'optique, adies atievudis et sonis prothétiques dernaties et le décret n° 2019-65 du 31 jvanier 2019 aadnpatt les gietarans d'assurance complémentaire santé des salariés mseis en pcalle en aaltpicoipn de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité scailoe aux

Avenant n 6 du 1er juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er - Création de l'article 7 bis « Actes de prévention »
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

« Arctlie 7 bis
Actes de prévention

L'entreprise adhérente au régime de prévoyance de la cvotineonn ctvceilloe nntoaiale des pfssoerinos de la pparitoooghe vlleiera à ce que le cronatt d'assurance qu'elle a susiocrt prévoit au bénéfice de son pennreosl non cdare et cadre, les acets de prévention santvius :

Postes	Prestations
--------	-------------

dstioisionps ansuarst un accès snas rsete à carhge à citneras firas de santé.

Considérant que la réforme dtie « 100 % santé » ernte en vigueur, puor les sonis d'optique médicale et draitnee au 1er jniaevr 2020 et puor les sinos d'audiologie au 1er jvaner 2021, le présent avneat s'applique snas préjudice des disspnoiotis prévues par les précédents avenants, noenmatmt l'avenant n° 1 signé le 2 juelilt 2015. Dès lors, et à cpeptor du 1er jvinaer 2020, les dsiiinopostis de ce présent anavnet prévaudront sur celes des aeatnns précédemment signés (et ce, même si l'extension sniuvaret postérieurement à l'extension de ce présent avenant).

Considérant qu'il est rappelé que conformément à l'instruction n° DSS/SD2A/SD3C/SD5B/SD5D/2019/116 du 29 mai 2019 riatleve aux ctnaotrs d'assurance madiale complémentaire bénéficiant d'aides fisleacs et sociales, le rpceest de la dtae de msie en conformité est à apprécier, puor les adocrcs de branche, à la dtae de dépôt de la daendme d'extension.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe
Garanties à effet au 1er jinvaer 2020

Base salariés et aytnas droit

Chaque salarié, ayant dirot affilié au coantrt bénéficie de l'ensemble des piotartness indiquées ci-dessous :
Le détail des ganteiras en vguieur à cmtpeor du 1er jnvaeir 2020 est rirpes ci-après.

Les neaiuvx d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y copirms les poirnaestts versées par la sécurité sociale, dnas la litime des frias réellement engagés par les bénéficiaires.

(Tableaux non reproduits, cebnllustaos en ligne sur le stie Légifrance, rriquube Billtuens ofliifces des ceivtonons collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20250012_0000_0023.pdf BOCC

Actes d'imagerie médicale	Prise en cgahre d'un forafit à huteuar de 450 ? HT par ptrosetian d'analyse autssnoiabt à la modélisation 3D des stretrcuus aibunmaoeqs et poielluqhgtas d'un paeitnt aaynt une soupciin de cnacer opérable à ptirar de son image médicale (Scanner ou IRM).
	La peninetrce médicale de cttee adie est subordonnée à l'avis des médeciens en crgahe du pitaent (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Il s'agit d'une pircrsioetpn médicale réalisée en cas de tmeiratnet d'une tumeur, sollicitée en fctnooin du disatngioc du médecin du pnaitet (médecin traitant, spécialiste, oncologue).
	Pour bénéficier du dispositif, le médecin de l'assuré concerné diot slloitiecr l'analyse des imeirgaes médicales (Scanner ou IRM) réalisée auprès des équipes siueiitcnfeqs par un sueverr sécurisé.
	Les équipes suiefinciteqs réalisent l'analyse et la modélisation en 3D.
	Elles snot eniuste renvoyées au médecin à l'initiative de la demande.
	La pitoartsen cnormepd la psire en cgahre de l'analyse et de la modélisation en 3D, dnas la liimte du mnotat du forfait mentionné ci-dessus (maximum 450 HT par prestation).

Programme d'accompagnement pour lutter contre les récurrences de cancers	Prise en charge d'un programme d'accompagnement personnalisé de lutte contre les récurrences après un traitement de soins de soins des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.
	Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de prestations défini par les professionnels de santé du programme.

Article 2 - Modification de l'article 8 bis de l'accord du 5 décembre 2002 « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire »

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

« Article 8 bis
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire »

L'article 8 bis est modifié et remplacé en totalité comme suit :

« 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à l'indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié non cadre et cadre défini à l'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles suivants :

- ? article 3 ? Garantie décès, perte totale et irréversible d'autonomie ? ;
- ? article 4 ? Garantie retraite éducation ? ;
- ? article 5 ? Garantie retraite de conjoint ? ;
- ? article 6 ? Garantie incapacité de travail ? ;
- ? article 7 ? Garantie invalidité ? ;
- ? article 7 bis ? Acets de prévention ?.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à cotisation complémentaire aient été ouverts chez le salarié employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective applicable ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévues et fiars de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. La cotisation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cotisations de cotisant de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant. (1)

2. Salaire de référence

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est celui défini au titre de l'article 8 de l'accord du 5 décembre 2002, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatoires de congés payés et autres sommes versées à titre exceptionnel).

3. Incapacité de travail

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail telle que définie à l'article 6 de l'accord du 5 décembre 2002 interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une période de 45 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnité supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aiarut perçue au titre de la même

période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des cotisations du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

4. Durée et modalités de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur(1).

L'employeur diligente le maintien de ces garanties dans le cadre de la déclaration et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié jussive auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplisse les conditions requises pour en bénéficier.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des dernières cotisations de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois le cas échéant, à l'ordre au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse quand :

- ? le salarié prend un autre emploi ;
- ? il ne peut plus travailler auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- ? à la date d'effet de la liquidation de la pension viagère de la sécurité sociale ;
- ? en cas de décès du salarié.

La souscription des cotisations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui sera prolongé d'autant.

5. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé par un système de mutualisation intégré à la cotisation du régime de prévoyance des salariés en activité (part patronale et part salariale) et dans la limite du taux défini par le régime de prévoyance.

6. Cession à l'organisme assureur

En cas de cession à l'organisme assureur :

- ? les cotisations en cours sont maintenues par le précédent employeur ;
- ? les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes dispositions seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

(1) Les termes « le dispositif de portabilité s'applique aux cotisations de cotisant de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant » et « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur » de l'article 2 sont exclus de l'extension sur le fondement de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des garanties. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 3 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant prendra effet le 1er juillet 2020.

Article 4 - Extension du présent avenant. Publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2020

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaires pour remis à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L.

Rente handicap	0,02	0,02	0,00	0,00	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,00	0,00	0,28	0,28	0,28 % TA + 0,28 % TB
Invalidité	0,04	0,04	0,06	0,06	0,10 % TA + 0,10 % TB
Total	0,40	0,40	0,40	0,40	0,80 % TA + 0,80 % TB

B. Peosnnrel cadre

Le tuax de ctiitsooan canoettrucl est égal à 1,50 % TA + 1,40 % TB (réparti à heutuar de 1,50 % TA + 0,35 % TB puor l'employeur et 0,84 % TB puor le salarié).

Garanties	À la chrgae de l'employeur (en %)		À la charge du salarié (en %)		Total
	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,47	0,12	0,00	0,33	0,47 % TA + 0,45 % TB
Rente éducation	0,19	0,04	0,00	0,15	0,19 % TA + 0,19 % TB
Rente de conjoint	0,08	0,02	0,00	0,06	0,08 % TA + 0,08 % TB
Rente handicap	0,02	0,01	0,00	0,01	0,02 % TA + 0,02 % TB
Incapacité	0,55	0,13	0,00	0,36	0,55 % TA + 0,49 % TB
Invalidité	0,19	0,03	0,00	0,14	0,19 % TA + 0,17 % TB
Total	1,50	0,35	0,00	1,05	1,50 % TA + 1,40 % TB

Tranche A (TA) : piarte du sraaie burt limitée au palonfd anenul de la sécurité sociale.
Tranche B (TB) : pritae de sliiare burt cproisme entre une et quate fios le pnlofad auennl de la sécurité sociale. »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Article 3 - Date d'entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Le présent aneavnt etrne en veuiugr à ctemopr du 1er jenvair 2021.

Le présent aevnant est fiat en nombre sfsnaufit d'exemplaires onrgiiaux puor resmie à cnuhcae des paertis satnrgieias et dépôt dnas les cointtiods prévues aux ailetcrs L. 2231-6 ; L. 2261-1 ; L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les patries siigrtenaas ont cnvoneu de demander, snas délai, l'extension du présent avenant.

Les pritaes siaeatirgns réunies en cioiosmsmn paritaire, ont décidé d'améliorer le régime de prévoyance mis en pcale par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 jlieult 2003, JO du 19 jlielut 2003) par la msie en palce d'une rnete handicap.

Au vu des résultats du régime de prévoyance, puor ausserr sa pérennité, les pareiatnrs sciuaox ont décidé de semruppir le tuax d'appel de cototaisin défini dnas l'avenant n° 5 du 6 smbeerpte 2017 et de reevinv aux tuax cranttocuels de ctotioian mis en pcale par l'accord du 5 décembre 2002.

Suivant les ditssoiipns de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priteas siertiaagns n'ont pas rteneu de diiptisnoos spécifiques tleles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du tairval à l'attention des eprtnireess de minos de 50 salariés dès lros que le présent anveant vsie à mfeoidir le régime clteilocf otrliaogibe de prévoyance dnnt divoent bénéficier les salariés rnealvet de la cnvtoinoen colivlctee et ce quel que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Article - Préambule

Accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée APLD en cas de réduction durable de l'activité

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application du présent accord
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent arccod s'applique aux salariés, qlleue que siot la nratue de luer cranot de travail, et aux epretreinss dnnt l'activité pliprnaice relève du camhp d'application pofrosinenesl et taotrrirel de la cnotoenvin colective naalitone des profeisnoos de la patgrioohphe (IDCC 3168).

Cet aorccd est aiplbalce aux entreprises/établissements/groupes qui n'ont pas colncu d'accord.

En l'absence d'accord d'entreprise/établissement/groupe, prnuorot procéder à la damende d'homologation de l'accord tpye auprès de la Direccte.

Il est ici expressément précisé, que le présent aocrd ne cmootpre pas de diisisopots spécifiques puor les enreeitsrps de mnois de 50 salariés, en rsoain de l'objet d'intérêt général dudit acorcd à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, quel que siot l'effectif de l'entreprise considérée, a frtirooi dnas une bcrnhae composée miataaremnoit d'entreprises de mnios de 50 salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Les prretneaais saiucox de la branchce des peinsofrsos de la ptrphigoaohse se snot réunis en coimmoissn paaritrie peemantnre de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 25 nbrvoeme 2020 puor ietuntsir le dsptoisif d'activité ptiarllée de lnuoge durée (APLD), créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et mis en ?uvre par le décret n° 2020-926 du 28 jliulet 2020 modifié les 29 srtmbeepe et 30 otrcobe 2020, aifn de firae fcae à des périodes de réduction dbaurle d'activité.

En effet, le sucteer des pirofesonss de la pgriootphhoe a été dneemurt touché par la crsie srniatae liée à la « Covid-19 » en susnbisat une feurmerte adnastriitvme de ses établissements du 17 mras au 11 mai 2020 :

? la saison des mariages a été annulée en raison de la fermeture
arbitraire des établissements et de l'interdiction de se réunir ;
? les ports de travail ont dû cesser leur activité
scolaire, maternité, etc. ;
? au demeurant, les événements « évènementiels » n'ont pas eu
d'activité même après la fin du confinement au vu de l'interdiction
de se réunir ;
? les matériels portatifs ont dû eux aussi
cesser leur utilisation ;
? la réduction de la saison touristique a non seulement impacté les
activités saisonnières (plage, soirées, festivités, spectacles,
etc.) ;
? l'arrière-saison a été marquée par la réduction des
déplacements à l'extérieur ainsi que de nombreux contacts et les échanges sur l'ensemble du territoire, en
particulier un scénario accompagné d'une baisse
importante de fréquentation des établissements, sans compter avec
la période du couvre-feu.

Les entreprises de la restauration sont donc gravement
fragilisées en termes de trésorerie et subissent une baisse
générale et continue de fréquentation.

Certes, le développement d'activités nouvelles mis en place
par les pouvoirs publics pendant cette crise exceptionnelle
grâce et inédite a permis de maintenir des salariés en
activité dans leur emploi. Des mesures d'urgence prises par le
Gouvernement et les pouvoirs publics aux entreprises ont permis de les
aider à maintenir (prêts garantis de l'État, exonérations de
cotisations patronales, FNE-Formation).

Mais compte tenu des prévisions de renouveau épidémique pour
les mois, voire les années à venir, il est à craindre que l'activité
des entreprises de la branche soit durablement impactée avec
une reprise d'activité qui ne sera pas au rendez-vous pour la
prochaine saison.

Conscientes de cette situation, les entreprises devant du présent
accord s'engagent à maintenir le développement d'activités nouvelles
de longue durée (APLD), dans l'intérêt commun des salariés,
employeurs et saisonniers, et des entreprises de la branche.

Les entreprises décidant de faire appliquer du présent accord
devront établir, conformément aux dispositions légales et
réglementaires visées plus haut, un document reprenant
l'ensemble des dispositions du présent accord et fixant les
engagements spécifiques pris par l'employeur en matière
d'emploi et de formation professionnelle. Ce document devra être
déposé pour information à la DRECFI par voie
matérialisée, accompagné de l'avis du comité social et
économique (CSE) lorsqu'il existe.

Les entreprises sociales de la branche sont encouragées à motiver
aux entreprises, qui disposent d'une représentation du personnel,
de choisir de négocier, en respectant les règles prévues à la
négociation collective d'entreprise, et de conclure un accord
collectif spécifique aux entreprises à l'initiative de la
Direction, selon les dispositions légales et réglementaires en
vigueur.

L'évolution du chiffre d'affaires pour la vente de matériel photo
s'est établie à 21,3 % en moyenne nationale, la part événementielle
est réduite de plus de 50 % à 90 % avec des variations très
importantes suivant les activités (scolaire, mariage, photographie
de groupes professionnels etc.).

Chapitre Ier Mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée APDL par voie de document homologué

En vigueur étendu en date du 7 juillet 2021

En l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe,
le présent accord de branche prime de droit sur l'application
d'APDL tout en maintenant l'emploi, par la voie d'un document
établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de
l'établissement, soumis à l'approbation et l'avis du CSE,

lorsqu'il existe.

Article 1.1 - Contenu du document élaboré par l'employeur
En vigueur étendu en date du 7 juillet 2021

Le document élaboré par l'employeur pour faire application du
présent accord de branche devra indiquer les modalités requises
par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, à savoir :

1. ? Définition sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise

Ce document doit permettre de justifier la nécessité de réduire de
manière durable, l'activité de l'entreprise afin d'assurer sa
pérennité. Ce document peut être réalisé notamment à partir des
indicateurs connus dans la base de données économique et
statistique (BDES).

2. ? Date de début et durée d'application du dispositif

La date de début ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil
au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à
l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'APDL
est fixée à compter du jour de la signature de l'accord(1) dans la
limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de
référence de 36 mois consécutifs. Le bénéfice du dispositif peut
être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le
respect des limites ci-dessus indiquées.

3. ? Activités et salariés auxquels s'applique le dispositif

Le document élaboré par l'employeur définit les activités et les
salariés auxquels s'applique le dispositif d'APDL.

Tout salarié lié par un contrat de travail à l'entreprise est éligible
au dispositif, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD,
saisonniers, contrat d'apprentissage, contrat de
professionnalisation) ou la durée ou l'organisation de travail
(temps plein, temps partiel, modalités de travail,
conditions de travail).

Le dispositif d'APDL ne peut être cumulé, sur une même période
et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle
prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

En revanche, un employeur peut proposer au dispositif d'APDL
pour une partie de ses salariés le dispositif de maintien du
contrat d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du
travail pour d'autres salariés, à l'exclusion du salarié lié à la
branche économique.

Enfin, le dispositif d'APDL ne peut être individualisé. Il peut
s'appliquer sur un groupe identifié de salariés affectés à une
même tâche au sein de l'entreprise ou d'un service ou d'une unité
de travail.

En tout état de cause, l'activité et les perspectives des salariés, qu'ils
soient placés ou non en APDL, sont adaptés pour tenir compte
des conséquences du dispositif.

4. ? Réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale

En application du présent accord, la réduction maximale de
l'horaire de travail est applicable à chaque salarié concerné et ne
peut être supérieure à 40 % de la durée légale. Cette réduction
s'apprécie sur la durée d'application du dispositif, telle que
prévue dans le document unilatéral de l'employeur.

La réduction de la durée de travail peut prendre la forme d'une
réduction partielle d'activité ou conduire à une suspension
totale d'activité.

La durée maximale visée à l'alinéa 1er ci-dessus peut être
dépassée sur décision motivée dans des cas exceptionnels
résultant de la situation particulière de l'entreprise à justifier dans
le document unilatéral de l'employeur et dans la limite de 50 %
de la durée légale.

Afin que le dispositif spécifique d'activité réduite n'amène pas des salariés à être totalement exclus de toute activité professionnelle durant toute la durée du dispositif, avec toutes les conséquences financières que cela implique, les salariés à temps partiel ne pourront se voir appliquer une réduction de temps de travail supérieure à 40 % de leur durée contractuelle, telle que prévue dans le contrat de travail, cette réduction s'appliquant sur la durée d'application du dispositif.

5. ? Modalités des salariés

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute avant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée contractuelle du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale perçue en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire mensuel indexé sur l'indice de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnité supérieure au minimum légal.

L'entreprise étudiera la possibilité de verser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe. (2)

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- ? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- ? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Il est également rappelé que les salariés pourront bénéficier de congés payés ou RTT éventuels sur des périodes d'activité partielle afin d'éviter toute perte de rémunération.

6. ? Engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle

En application du présent accord, les engagements prévus sur le maintien de l'emploi (non-recours à des licenciements pour motifs économiques) de la totalité des salariés de l'entreprise durant l'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie à l'article 2 ci-dessus, et durant les 3 mois suivant le terme de l'application.

Les obligations s'interdisent le recours à des licenciements économiques.

En outre, les dispositions du présent accord interviennent les établissements à favoriser la mise en œuvre d'actions de formation sur les temps disponibles aux heures chômées pour les salariés entrant dans le champ du dispositif d'APLD.

À ce titre, les entreprises s'engagent à favoriser les salariés sur l'intérêt de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences ou qualifications des salariés.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes les personnes de tout âge ou de toute qualification des années de l'expérience entrant dans :

- ? le plan de développement des compétences, mis en œuvre dans l'emploi et appliqué à l'emploi ;
- ? CPF.

Dès lors qu'un salarié placé en APLD souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut décider de valider son CPF.

Les partenaires sociaux de la branche relèvent également les possibilités de mobiliser les compétences disponibles de l'opérateur de compétences (OPCO) pour déterminer les besoins de formation à mener, et pour financer des coûts de formation engagés par les entreprises, dans le cadre notamment du FNE-Formation.

7. ? Affectations et engagements

A. ? Affectations proportionnelles des incantés dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité réduite de longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération salariale aux dirigeants.

B. ? Recours à la sous-traitance

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité réduite de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle.

8. ? Impact du dispositif spécifique d'activité partielle

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concerné :

- ? l'acquisition des congés payés ;
- ? l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur à taux plein ;
- ? l'ouverture éventuelle du droit au chômage ;
- ? pas d'impacts sur les primes (dont les primes de fin d'année) lorsqu'elles existent.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salariés à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le dispositif d'APLD.

9. ? Modalités d'information

L'application du document fait l'objet d'une information tous les 3 mois au comité social et économique, les élus et mandatés sont informés lorsqu'ils exercent dans l'entreprise.

Un bilan sur le respect des engagements prévus par le présent accord est transmis par l'employeur à l'autorité administrative, avant l'échéance de l'autorisation de 6 mois et avant toute prorogation de renouvellement éventuel.

Ce bilan sera transmis également à la CPNPI afin d'informer les organisations syndicales représentatives de la mise en œuvre du dispositif dans la branche, et ce, tous les 6 mois.

Les salariés sont informés des modalités d'application du dispositif d'APLD, au moins 7 jours avant leur application, par tout moyen permettant de conférer date certaine.

(1) Les termes « à compter du jour de la signature de l'accord » de l'alinéa 2 du 2 de l'article 1-1 du chapitre I sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

(2) Le cinquième alinéa du 5 relatif à l'indemnisation des salariés de l'article 1-1 du chapitre I est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervenne au terme de la période de référence si nécessaire, en application des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 1.2 - Procédure d'homologation
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative compétente, accompagné de l'avis préalable du CSE, lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, la décision d'homologation vaut automatiquement de réoccurr à l'APDL pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné au paragraphe 9 de l'article 1.1 ci-dessus.

Il y a lieu à procédure d'homologation en cas de recours en annulation de la décision d'homologation. Il en est de même en cas d'adaptation du document lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu. Dans tous les cas, le CSE, lorsqu'il existe, doit être préalablement informé et consulté. Le CSE, les élus et mandatés sont également informés de la décision d'homologation par voie implicite de l'autorité administrative par l'employeur.

En cas de refus d'homologation de la décision par l'autorité administrative, l'employeur peut reprendre son projet de document et présenter une nouvelle demande modifiée, après avoir informé et consulté le CSE, s'il existe.

Les salariés sont informés de la décision d'homologation par voie d'affichage sur les lieux de travail ou par tout moyen permettant de conférer cette information.

Chapitre II Dispositions finales

Article 2.1 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent accord entre en vigueur dès la signature de l'accord

Accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNPI ; FFPMI,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Article 2 - Objet de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A)
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Ce dispositif peut être mobilisé dans le cadre de projets conjoints entre les entreprises et les salariés pour leur permettre de cagner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une formation scolaire ou professionnelle par la réalisation de formations continues ou d'actions de formation permanente de leur qualification et de l'expérience (VAE).

Il peut également permettre l'acquisition du savoir et des compétences.

Article 3 - Salariés concernés par le dispositif

par les organisations syndicales. Il est conclu pour une durée déterminée de 24 mois renouvelable par avenant, date à laquelle il sera révisé ou dénoncé. Les parties conviennent de s'engager à faire un bilan après 1 an d'application de l'accord.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.
(Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 2.2 - Extension du présent accord. Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent accord est soumis à la procédure d'extension selon les modalités légales en vigueur à ce jour.

Il pourra être révisé ou dénoncé de plein droit conformément aux modalités légales en vigueur.

Article 2.3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Le présent accord fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.4 - Suivi par la CPPNI de la branche des professions de la photographie
En vigueur étendu en date du 7 juil. 2021

Les membres de la CPPNI examineront, chaque année, l'application du présent accord dans la branche des professions de la photographie sur la base annuelle des bilans adressés par les entreprises tels que prévus à l'article 1.1 paragraphe 9 ci-dessus intitulé « Modalités d'information ».

Les entreprises adresseront à la CPPNI copie de leur accord ALPD ou document unilatéral, ainsi que les éléments relatifs aux modalités de renouvellement.

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

La possibilité de la reconversion par l'alternance est ouverte, notamment, aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail et qui sont :

- ? en CDI à temps complet ou à temps partiel ;
- ? en contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- ? en activité partielle, quel que soit leur contrat de travail, conformément aux dispositions des articles R. 5122-1 et suivants du code du travail.

Ce dispositif bénéficie aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification égal ou supérieur au niveau défini par décret, conformément à l'article L. 6324-2 du code du travail.

Article 4 - Liste des certifications éligibles
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent accord.

Article 4.1 - Éléments et objectifs pris en compte pour établir une liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Dans un contexte de transformation rapide des métiers, de forts mutations technologiques, d'accélération du e-commerce et d'augmentation de la concurrence, les entreprises conviennent :

- ? les salariés dans le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle ;
- ? les entreprises, qui doivent renforcer leur attractivité et leur compétitivité dans un environnement concurrentiel et en constante évolution des technologies et des métiers.

Dans cet objectif, les peiertranas sauiocx définissent la litse des crfaoitneciits éligibles à la pitrmooon ou rocsinveoern par l'alternance (Pro-A), en s'appuyant nmoeatmt sur l'étude EEDC rilavete à l'impact du diatigl dnas les eenirsretps du commerce, menée par l'observatoire pioresptcf du ceomrmce suos l'égide du ministère du travail.

Les patnieerars sucaoix ont établi une litse de ciiritaefocnts posnosfeenelilrs éligibles à la « Pro-A » en donnnat la priorité à six fallimes de métiers stratégiques dnas le secteur, aifn de :

- ? répondre aux eujenx socio-économiques ;
- ? prmettree aux eeptsinrers de la bhcrnae de recnoerfr et développer les compétences ;
- ? acangepmocr les salariés dnas luer évolution plernneslfioose ;
- ? firae fcae à l'évolution des activités et aux cehnanmgets des ceomtempnors des consommateurs.

Les faleimls de métiers en mioattun ou en tension, identifiées par la CPNFEP de la branche, snot les siauntevs :

- ? logistique/transport ;
- ? mgneeamat d'équipe et d'exploitation liousgtqie ;
- ? memgnaneat en mgisaan ;
- ? vente ;
- ? pogoahhtpire ;
- ? numérique et digital.

Les prtenaaeris sociaux ineidqnt que les ciefitrcitaons visées dnas la litse fuirangt en axnene du présent accord, cuetsnonitt un meyon de prévenir le rusqie d'obsolescence des compétences, d'assurer l'employabilité des salariés et de sécuriser les pcouars professionnels.

Article 4.2 - Suivi et réexamen de la liste en CPNEFP de la branche

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les preeitnraas sciaoux rpaelnepit que ces cfiectiicaros dnevrot être en lein avec les fllames de métiers identifiées à l'article 4.1 ci-dessus.

Par ailleurs, ils cinennnevt de réexaminer cttee lctie en csmmoisoin pirraaite nitalnoae de l'emploi et de la foriatomn pserenolnlosife (CPNEFP) cuqahé fios que des astmuetejns snoert nécessaires en rjason ntammneot (2) :

- ? de mnottuias socio-économiques, technologiques, sociétales et/ou enaeoernilvnetnms iacpnmtat l'activité, les métiers et l'obsolescence des compétences dnas les eirprnstees de la bnrcihe ;
- ou
- ? de l'évolution des dstoisionpis légales et réglementaires.

Sous réserve du rescept de l'article L. 6324-3 du cdoe du tvraial (arrêté du 18 décembre 2020, art 1er).

(1) Arlitce étendu suos réserve du repcset des dtoinisoisps de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

Article 5 - Durée de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

La durée talote de la Pro-A est crosmpie entre 6 et 12 mois.

Toutefois, les pnratreieas suaciox cinveneonnt que la durée du dospitisif puet être prolongée jusqu'à 24 mios puor :

- ? des jeenus sotirs du système éducatif snas qifiioaatulcn prnfeollesosnie et dnot le pruoacas antérieur nécessite une rismee à nviaeu déterminée lros d'une évaluation préalable ;
- ? des aintcos vinast l'obtention d'une ciefertocatin piesleronnoslfe ou d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

En tuot état de cause, les atncios de frotmoain réalisées dnas le cadre d'une « Pro-A » rnetscpeet la durée mimilnae définie par les dotnpsiosis légales et conventionnelles.

De plus, cette durée prorua être allongée jusqu'à 36 mios puor les salariés de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un sconded cclyle de l'enseignement sardonecie et n'étant pas tretiaulis d'un diplôme de l'enseignement teihqucngoloe ou professionnel.

Article 6 - Durée de la formation *En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021*

Les anitocs de frmaotion anocsseit :

- ? des eneeemtninsgs généraux, pnssrfoienelos et tegeouiqhconls dispensés siot par des omiarsgens de froaitomn (publics ou privés), siot par l'entreprise lorsqu'elle disospe d'un sevrctie froioman ;
- ? l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en etnperisre d'une ou puirluess activités pssilrofoeonnles en rtoiaeln avec les qioloicatnfas recherchées.

Dans le cdrae d'un pacurros de formation, des antioes de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement pveuent être également engagées.

À l'exception du solce de csaanicesnno et de compétences (CléA), du CléA numérique et des acntois pemnrattet de fiare vdeliar les auqcis de l'expérience (VAE), la durée des aotcins de fmotoairn (y copmris les actinos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement) réalisées dnas le cadre de la « Pro-A » est cipsorme etrne 15 %, snas être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée tltoae du dispositif.

Toutefois, les peeartranis soaicux ciovnennt que la durée des aitcons de formation, puet être supérieure à 25 % de la durée taotle de la « Pro-A », puor des actnios préparant à l'obtention d'une crtoaeiitctn professionnelle, d'un diplôme de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture ou de l'enseignement supérieur.

Article 7 - Mise en œuvre de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

La « Pro-A » puet être msie en ?uvre siot à la demadne du salarié, siot à l'initiative de l'employeur.

Avant tuot départ en formation, le caorntt de taaivrl diot fiare l'objet d'un aneavnt ccolnu ertne l'employeur et le salarié, qui précise la durée et l'objet de la pootmorin ou de la roesevirncon par l'alternance.

Cet anevnat diot être déposé à l'opérateur de compétences solen les règles aeiaplbpcls au ctraont de professionnalisation, prévues aux acelirts D. 6325-1 et svitnuas du cdoe du travail.

Les aconits de froamiton de potoomirn ou de rroeesivoncn par l'alternance peenvut se dérouler pdnnaet le tpmes de travail. Dnas ce cas, eells dnennot leiu au meitnan de la rémunération par l'employeur.

Elles peveunt également se dérouler en tuot ou pitrae en dhoers du tmeps de tivaarl :

- ? siot à l'initiative du salarié ;
- ? siot à l'initiative de l'employeur, après aoccrd écrit du salarié, dnas la ltmiiie de 30 heerus par an et par salarié ;
- ou
- ? 2 % du fraoift juros ou hueers puor les salariés, dnnot la durée du tavraill est fixée par une coevitonnn de fiaroft en juros ou en hreues sur l'année.

L'accord du salarié, formalisé par écrit, puet être dénoncé dnas un délai de 8 jours à comptper de sa conclusion.

Pendant la durée de ces aocitns de formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité silacoe rlitveae à la pteorocitn en matière d'accidents du tvarail et de miaeldas professionnelles.

Article 8 - Accompagnement par un tuteur

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Un teuteur est désigné par l'employeur prami les salariés qualifiés de l'entreprise, puor aoncgcmpaer caqhue bénéficiaire de la poormoito ou rvironeocsen par l'alternance.

Le salarié coishi puor être tutuer diot être valoornite et jisietufr d'une expérience persolnslenofie d'au mions 2 ans dnas une qioliiauctfn en rporapt avec l'objectif vise? par la « Pro-A ».

S'il reipmlt ces conditions, l'employeur puet également asuesrr

lui-même le tutorat.

Les salariés ou les ayants droit qui ne sont ni statutaires, amenés à exercer une fonction ont la possibilité de bénéficier, au préalable, d'une formation spécifique si nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions auprès de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de stages ou de « Pro-A ». L'employeur, quel que soit son statut, ne peut assurer le tutorat de plus de 2 salariés.

Article 9 - Financement du dispositif de promotion ou reconversion par l'alternance

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le dispositif de la « Pro-A » est financé par l'opérateur de compétences, dont relève la branche, conformément aux dispositions définies dans le présent accord.

Article 9.1 - Frais financés dans le cadre de la « Pro-A »

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les frais peuvent être pris en charge dans le cadre de la « Pro-A », par l'opérateur de compétences dont relève la branche, sont les suivants :

- ? les frais pédagogiques devant couvrir les enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés hors des ateliers de formation ;
- ? les frais de transport et d'hébergement ;
- ? la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles des salariés hors de leur formation, dans la limite du coût horaire du Smic ;
- ? les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de 11 salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de ses fonctions.

Article 9.2 - Niveaux de prise en charge

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le montant forfaitaire des frais pris en charge prévus à l'article 9.1 du présent accord et le montant des frais pédagogiques pris en charge sont fixés en CFPENP et validés en stoicien par l'opérateur de compétences (SPP).

Article 9.3 - Dépenses exposées par les entreprises de moins de 50 salariés au-delà du forfait de prise en charge versé par l'opérateur de compétences

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

L'opérateur de compétences dont relève la branche peut financer, au titre des fonds affectés au développement des compétences, les dépenses exposées au-delà du forfait de prise en charge défini en CFPENP et validé en SPP.

Article 10 - Entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les entreprises doivent prévoir que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 11 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Les entreprises doivent prévoir les modalités de mise en œuvre du présent accord et en assurer le suivi, en CFPENP.

Article 12 - Durée et effet

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 13 - Formalités

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les délais prévus par les dispositions légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de donner dans le délai l'extension du présent accord et de répondre à la demande générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension sont effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

Article 14 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

La loi n° 771-2018 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément réformé le système de la formation professionnelle, et met en œuvre les principes et les salariés du secteur.

Dans un contexte de mutations profondes et de forte évolution des métiers, la formation professionnelle est essentielle pour les salariés que pour les entreprises.

Les entreprises ont pour objectif d'accompagner l'évolution des activités et des métiers de la branche afin de :

- ? répondre aux besoins en compétences des entreprises et accompagner leur croissance ;
- ? assurer leur pérennité dans un environnement en perpétuelle évolution ;
- ? identifier et accompagner les salariés à leur évolution professionnelle ;
- ? garantir leur employabilité ;
- ? sécuriser leur parcours professionnel.

Pour ce faire, ils conviennent de mettre en œuvre de la formation ou de l'alternance (Pro-A) pour les salariés de la branche qui peuvent bénéficier d'une formation sociale ou professionnelle, ou de leur métier, et participer aux efforts d'anticipation des mutations et de l'obsolescence des compétences tout en répondant à leurs besoins.

Les entreprises conviennent de consacrer un accord spécifique sur ce dispositif.

Ils conviennent que la « Pro-A », qui s'inscrit dans la logique de formation continue définie par la branche, contribue au développement des compétences et à la sécurisation des parcours, tout pour l'entreprise, qui doit renforcer sa compétitivité dans un environnement en constante évolution que pour les salariés, qui doivent maintenir leurs compétences et s'adapter aux changements.

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de la formation ou de l'alternance et son financement.

Liste « Pro-A »

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)	Date d'échéance
Logistique	1120	Bac pro logistique	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Logistique	RNCP36237	Titre technique (ne) en logistique d'entreposage	2 ? Titre partiel délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	21/04/2027
Logistique	1901	Titre professionnel technique supérieur/ technique supérieure en méthodes et épilottxaon logistique	2 ? Titre partiel délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	2462	DUT gestion logistique et transport	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	7387	BEP livreur et transport	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Logistique	12798	BTS préparateur et préparatrice logistiques	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	RNCP35896	Titre professionnel des opérations logistiques	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	RNCP36646	Diplôme d'université spécialisée en logistique et transports			01/07/2025
Logistique	RNCP35869	Titre professionnel opérationnel de la chaîne logistique	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	22689	CAP opérateur/ opératrice logistique	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Logistique	23939	Titre professionnel logistique	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	RNCP29988	Licence professionnelle et pilotage des flux	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	01/01/2024
Logistique	29989	Licence professionnelle et systèmes d'information	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	29992	Licence professionnelle des processus logistiques	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Logistique	34857	Titre professionnel spécialiste d'entrepôt	2 ? Titre partiel délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Logistique	34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	2 ? Titre partiel délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Management de magasin	13596	Titre professionnel du développement commercial	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	18/12/2022
Management de magasin	RNCP36726	Titre professionnel du développement commercial			20/07/2023
Management de magasin	RNCP35754	Titre professionnel du développement de l'unité commerciale	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	19369	Titre professionnel opérationnel de la distribution	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	27365	Titre professionnel de la distribution	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	29441	Titre professionnel de creneau de profit en distribution	3 ? Certification privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	29740	Licence professionnelle et distribution	1 ? Diplôme d'État délivré par les Ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	

Management de magasin	31900	Titre ros laebnspe mnaiekrtg et commercial	3 ? Carticeitfnos privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	RNCP35540	Titre rsblpanesoe cmraiocmel et marketing	3 ? Catinreoifctis privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	19/04/2024
Management de magasin	34558	Titre maaenrg de rayon	3 ? Ceatiioctrfis privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	RNCP35758	Titre rbspanlosee en développement manrektig et vente	3 ? Ciitanriocfes privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	34809	Chargé (e) de clientèle	3 ? Cfitiniceoatrs privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Management de magasin	35221	Manager de proximité	3 ? Coenrtctifiais privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Photographie	9073	BTS ? Photographie	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Photographie	13913	Bac Pro ? Photographie	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Photographie	16312	BEP ? Photographie	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)	
Photographie	28280	TP ? Monteur/ mntesuoee audiovisuel	2 ? Ttire porf délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	12/05/2023
Photographie	34174	CQP pliothe de systèmes de ptdroocuin automatisée	3 ? Ctnicroeiiatfs privées	4 (niveau baccalauréat)	
Photographie	RNCP36376	CQP opérateur de mnaticannee industrielle			25/04/2027
Photographie	34579	Photographe (BTM)	Chambre des métiers et de l'artisanat	4 (niveau baccalauréat)	
Photographie	35226	Télé-pilote de mini-drone à vulrioee fxie puor vlos hros vue, lunoge distance	2 ? Ttrie porf délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	2927	DUT tieequnhcs de commercialisation	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	4617	BTS technico-commercial	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	13620	Titre poerefnniossll veeudnr (se) csioenl en magasin	2 ? Ttrite porf délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	25/01/2023
Vente en magasin	23827	Titre gstoainreine d'unité commerciale, oipotn généraliste ? Otpoin spécialisée(1)	3 ? Ctoiiicfrenats privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	23932	Titre venduer csileenolr commercial	3 ? Citetrafiocnis privées	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	RNCP35663	Titre gionetsinrae attmarnidsoiin des ventes	3 ? Crotitcaiiiefns privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	32049	Bac pro métiers de l'accueil	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	32208	Bac pro métiers du cecmrroe et de la vetne oioptn a aioaimtnn et gsieotn de l'espace commercial	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	32259	Bac pro métiers du cormceme et de la vetne oioptn B pctiooesrn clientèle et vlraoasitoin de l'offre commerciale	1 ? Diplôme d'Etat délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Vente en magasin	32291	Titre poneiesrfsonl manegar d'unité marchande	2 ? Tirte porf délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	34030	BTS négociation et dtiosligaiiatn de la rotealin client	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	

Vente en magasin	34031	BTS mgeanmanet cricmoamel opérationnel	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Vente en magasin	35233	TP ? Atssnaist mgeanar d'unité marchande	2 ? Trite porf délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)	
Web/ Design	13595	Titre développeur web	3 ? Cioriteiacnfits privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Web/ Design	29971	Licence pro métiers du numérique : ctponeicon rédaction et réalisation web	1 ? Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Web/ Design	31185	Titre ceoecuptnr dgsnieer graphique	3 ? Ctronafiietcis privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)	
Industrie	RNCP36311	CQP amuitaner d'équipe atouonme de piducoortn industrielle			23/03/2025
Industrie	RNCP36303	CQP roebnssplae d'équipe			25/03/2024

(1) La ciceaiftrion « Trtie gainotinsere d'unité commerciale, opotin généraliste - option spécialisée RNCP23827 » est exclue de l'extension en tnat qu'elle cinvrnteoet aux dposiisntios de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 27 décembre 2021 - art. 1)

(Tableau non reproduit, culbslnoate en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, ruirbque « Pbnilouitacs ocellfeifs » « Bliutens oeilffics des coonivtenns cioeelvctls ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210052_0000_0019.pdf / BCOC

Famille logistique

(Tableau non reproduit, clolatbsnue en linge sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rbuirque « Plnbotiiacus oecillffeis » « Bntelius ocfeifils des cnivonntoes celvctelios ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210052_0000_0019.pdf / BOCC

Article 4 - Liste des certifications éligibles En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Conformément aux dtonipsoiiss légales et réglementaires, les ptrianeasrs suiacox cnvnenoeit de définir la lsite des cniectiitarfos éligibles au dtiipsisof de proootmin ou de rronsevioen par l'alternance (Pro-A), fgnariut en axenne du présent avenant.

Article 4.1 En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le scteeur de l'impression d'objets pthos personnalisés est un marché feemtonrt cretnncoiruel composé de nuoermbx acteurs.

Ainsi, puor préserver la compétitivité, il est eteisnesl puor les eepnrirtress de tirgaes photos, etnre atrues commandés sur internet, d'investir dnas des oliuts daugitix et iudnltsres puor pivooer apegcmoanr luer croissance.

Ces iesisnmtesntevs ont un ipcmat drciyet sur les compétences des salariés qui dnoievt être accompagnés et formés dnas ces ceeanmhgts puor pioovur acquérir de neeovluls compétences.

À luer création, il y a 20 ans, les etsnieerrps de tiagers pthos commandées sur iretnent pprosoneait unemenuqit des siecrves de développement de tgerias pohtos argentiques. Les méthodes de fbitiraoacn étaient très aaianltsers et manuelles.

Au fur et à mrseue de l'essor d'internet, du développement de l'appareil photo numérique, pius du téléphone mobile, ces eseptnrries ont pu croître et dfeieivisrr luer gmmaa de pdruoits proposés à luer clientèle, ce qui nécessite de mtulpiles méthodes de fcbroiatain différentes.

Cette diisitcvfieaorn de gamme de podurits a eu un icampt sur la carncssioe des ecftieffs de la bacnrhe anisi que sur le développement idrseiuntl de ces entreprises.

Par conséquent, ces dernières années, les eersinrteps snot entrées dnas une tofaamtsonrrin dtlaiige aynat puor but d'offrir de neoauvux oiluts de porciduton puor puioovor répondre à lreus besoins.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Famille vente

Avenant du 13 octobre 2021 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; CGT CSD ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent accord s'applique aux eneterspirs etnrant dnas le cahmp d'application de la cteovnnion ctoeclvlie nnaaitloe des poornsesfis de la pptaoooghrihe (IDCC 3168).

Article 2 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent avenent a puor obejt de compléter les doitoiisspns de l'accord du 11 jiuun 2021 rlatief à la msie en ?uvre de la réforme pnofslorslienee sur la rnorsevieon ou pooimotrnr par atnacnelre (Pro-A).

Article 3 - Certifications visées
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les paeatirerns siacoux desnsert la lsite des cftaiirtocnies éligibles à la « Pro-A » dnas le cdrae d'une axnene au présent avenant. Cette lsite vient compléter la ltise itiaalne fixée dnas l'annexe 3 de l'avenant du 11 jiuun 2021.

L'annexe fiat ptarie intégrante des doitoisoinps du présent avenant.

Ces navuoux ouilts denedanmt de nolvelues compétences qui s'éloignent du mdnoe de l'artisanat puor ernetr dnas une ère digtlaie et industrielle.

Ainsi, il est du deiovr de la brhcnæ pnsoeeflronisle d'accompagner les clblrutroeoas de ponrtiducos qui snot dencmeeritt impactées par ces mnouaitts de compétences.

Ces foiomantrs snot nécessaires puor les riasnos satnuvies :
? pérenniser dnas un futur prohce les compétences nécessaires au bon déroulé des opérations de pucroidotn ;
? fidéliser les cotlaboualrres et les ruesoeocrss en pneonresl ;
? lettur cornte l'obsolescence des compétences des crrbteluoaals en les anpaacnognmt dnas luer puacors pneefisnorosl ;
? matniiner la crciaossne de facatoriibn en Fnarce et réduire l'appel à la sous-traitance étrangère.

Afin d'anticiper au muieux ces mutations, la banhcre a travaillé à l'identification de periuusls fmarionos qui pruoortt répondre à ces eujenx :

CQPM Cteudoncur d'équipements istnelriuds ? 35092

L'industrialisation des pocers de pcorotudin pusose aujourd'hui à fraie mneotr en pnelcvolyæ l'ensemble des opérateurs de prdooitun à de la ciountde de macihne de poiotcudrn industrielle. Cttee ciicfoaeittrn perrttmea de fermor les opérateurs de pitourdcon nievau 1 à la cdouinte en mhcræ nramloe des équipements de poidutorcn grâce aux bclos de compétences stivnuas :

? RNCP23024BC01 : la préparation, le réglage d'un équipement isidetrnul et la réalisation de la manietcnae de 1er nvaieu ;
? RNCP23024BC02 : la réalisation et le suvii de la pcirtuoodn sur un équipement irdesiutnl ;
? RNCP23024BC03 : le suvii de la fcbtaiarin et la conictiouamm aevc son ernienemvnt de tvraail puor le cceoutdnur d'équipement industriel.

CQPM Potlie de système de pcuditoorn automatisée ? 34174

Le ptsoe d'opérateur de pudcriootn s'est professionnalisé au rgard des tcgnoheoiels nécessaires à la cidtuone des nevuuaox équipements de production. Le ptsoe d'opérateur de porodticun nvaieu 3 a puor oeijbctf d'être un rleai teucqnihe ernte les technniies de maatnnciene et les opérateurs de production. Asnii des tehacs d'interventions de mneatcannie nvaieu 2 qui étaient réalisées par les tciecnhenis de mecnianante arupvanaat luer snot mneaitnant confiées.

Cette ceiraotticfn a puor finalité de rerofnecr auant lures compétences tqinchuees que théoriques en ciudtnoe d'équipements ilinetsdrs automatisés grâce aux bclos sutvanis :
? RNCP34174BC01 : la cniutdoe et la sirnulvclæe de la pcuoidtorn de puierluss inasoltliants automatisés ou robotisés de myenone ou gdarne série ;
? RNCP34174BC02 : les ievnvntrteois de mncenaainte de niveau 2 ;
? RNCP34174BC03 : la coottinriubn à l'amélioration continue.

CQPM Theeciinn de mecnnataiane ilridsunette ? 35282

Les peotss de tencieihn de meaancitnne iustnledirle snot des métiers celpeoxms tmhnieuqeeent et qui snot aujourd'hui en pénurie de ctaniddas sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la mitutudle des équipements iniedtulrss rned la montée en compétence des teinnhecics de metcnnainæe raelmetneivt longue, il fuat asnii comepttr puls de duex ans puor qu'un teceiinchn de maencinatne siot complètement aontmoue sur l'ensemble des togheneolics présentes sur toteus les machines.

Ainsi, puor ltetur cornte ctete pénurie de mian d'uvre et la difficulté à fmerer sur ce tpe de métier, la brnchæ soutahie povmouoirr et faencinr cette ccofirettiain à deiotstinan d'opérateurs de pocdiurton qui ont l'envie d'évoluer sur des métiers puls techniques, grâce aux bclos de compétences :
? RNCP35282BC01 : le dotsgniiac de pnane et l'organisation d'interventions de minnatcnae ;
? RNCP35282BC02 : l'intervention de mincnaanete ;
? RNCP35282BC03 : la cibotonrtuin à l'amélioration continue.

CQPM Aueamitr d'équipe atmnooue de putcoriodn ? 28229

Le mneaagr de prdctoion est un métier très recherché et en pénurie de candidats, puor peiallr aux difficultés de rrmcœueett sur ce poste, les etriepnses ont bsoein de fmerer des opérateurs de pcudroion aaynt des appétences puor évoluer sur des ftonocnis de management.

Cette coiftreitcan peemrt d'accompagner les eretirpnses dnas le développement de compétences managériales :
? RNCP28229BC01 : l'animation teiuqnche d'une équipe de pcuiditron ;
? RNCP28229BC02 : l'assurance du bon fnimcnnoeotnt des psotes de fcbiairaotn ;
? RNCP28229BC03 : la ctriinbootn à un pjoret d'amélioration.

CQPM Rabeosplnse d'équipe atounome ? 28230

Le meanagr de pducootirn est un métier très recherché et en pénurie de candidats, puor pilelar les difficultés de rrmrentcœuet sur ce poste, les etneisrpses frmeont des opérateurs de prctioudn ayant des appétences puor évoluer sur des fcinoctnos de management.

Cette cicorfeititan pmeert d'accompagner les etnrrpeesis dnas la montée en compétences de lrues salariés et le développement de leurs poarcurs professionnels.

Aujourd'hui les esriepnrnts n'attendent puls des meaagrns de prodtoicn une smlipe giseotn et d'affectation sur ptose de leurs équipiers de putdroocin mias d'être les gatrans du piagtloe des fulx de pntidcuroos asini que de se ponienoistr cmmoe fietaaitcur en amanint les équipes quotidiennement.

Les blocs de compétences sutvanis répondent à ces enejux :
? RNCP28230BC01 : le pligotæ d'une équipe et des rsruoseecs matérielles ;
? RNCP28230BC02 : la msie en plæe d'actions d'amélioration ;
? RNCP28230BC03 : l'animation d'équipe et la communication.

Article 4.2

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les ccaireitntfos ci-dessous vinenent mtrete à juor les numéros RCNP de la litse initiale, fixée dnas l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021 :

? RNCP35896 : rlpbsoeasne des opérations lseituoigqs ;
? RNCP35869 : roneblsaspe opérationnel de la chaîne lqugistoie ;
? RNCP35754 : rsobaslepne du développement de l'unité creommiaclæ ;
? RNCP35663 : gtirosiannee anoairiidmsttn des ventes ;
? RNCP35758 : rlnopassebe en développement mniteakrg et vente.

Article 5 - Durée et effet

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent acorcd est ccolnu puor une durée indéterminée.

Il entre en vugiuer le ldeanemin de la piutlaibcon de son arrêté d'extension au Joaurnl officiel.

Article 6 - Formalités

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Il frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les cniontodis prévues par les dipitnsooiss légales et réglementaires.

Afin de pouvoir répondre aux siollacttniis des salariés et des eirensrptes de la branche, les paerits siatergnias cvnoniennet de dnademer snas délai l'extension du présent anvaent et de rlepaep à la doeciitrn générale du taarvil la nécessité de procéder très raneidmpet à son extension.

Les formalités nécessaires à ctete eotxiesnn sornet effectuées par la pirtæ la puls diligente, conformément aux disipiontsos légales, et dnas les 15 jrous qui svuient la fin du délai du doit d'opposition.

Article 7 - Révision et dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les partenaires sociaux de la branche des professionnels de la photographie ont conclu le 11 juin 2021 un accord relatif au statut « Pro-A ».

Adhésion par lettre du 10 décembre 2021 de la confédération autonome du travail CAT à la convention collective nationale

En vigueur en date du 27 déc. 2021

Le 10 décembre 2021,

Confédération autonome du travail, 22, rue Saint-Vincent-de-Paul, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Suite à la publication de l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste

Adhésion par lettre du 14 février 2022 de l'UNSA FCS à la convention collective nationale du 13 février 2013, à l'ensemble de ses avenants et textes attachés et aux textes et avenants relatifs aux salaires

En vigueur en date du 4 mars 2022

Bagnolet, le 14 février 2022.

FCS UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

Par votre lettre, la fédération des entreprises et services UNSA,

Avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA spectacle,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent accord s'applique aux entreprises énumérées dans le

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs que connaît le secteur de la photographie, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche des professionnels de la photographie a constitué sa liste de métiers prioritaires éligibles à la « Pro-A » à partir de critères de métiers stratégiques dans le secteur pour lesquels le recrutement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires. Cette liste est visée à l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

Les partenaires sociaux de la branche des professionnels de la photographie ont constaté :

? la nécessité de mettre à jour la liste de métiers prioritaires éligibles à la « Pro-A », initiale, fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021 ;

? la nécessité d'apporter un complément argumenté à la liste de métiers prioritaires éligibles fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

des organisations syndicales représentatives dans la branche civile de la photographie des professionnels de la photographie (Journal officiel n° 0264 du 13 novembre 2021 ? ? n° 57) la confédération autonome du travail (CAT) déclare adhérer, à compter de ce jour, à la convention collective nationale des professionnels de la photographie du 13 février 2013 (IDCC n° 3168), étendue par arrêté du 21 juillet 2015 (Journal officiel du 28 juillet 2015) et à l'ensemble de ses avenants et textes signés jusqu'à ce jour.

La présente déclaration d'adhésion est notifiée simultanément par courrier recommandé avec avis de réception à chacune des organisations syndicales de salariés et organisations d'employeurs représentatives, adhérentes ou signataires dans le champ de la convention collective, ainsi qu'au ministère du Travail (DGT).

Le secrétaire général.

déclarée le 4 février 1999 vous fait part de son adhésion à la convention collective des professionnels de la photographie du 13 février 2013 (IDCC 3168), étendue par arrêté du 21 juillet 2015 (JO du 28 juillet 2015). Ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants, ses textes attachés (accords, avenants et textes annexes), aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Nous adhérons également à l'Association nationale des entreprises des professionnels de la photographie pour l'aide à la négociation (A4PAN), à l'accord de branche du 12 juin 2007 relatif au développement de la photographie sociale dans la branche des professionnels de la photographie et ses avenants successifs.

Nous vous informons que nous adhérons également à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs, adhérentes et signataires dans le champ de la convention.

Nous vous prions de croire, Monsieur le directeur, en l'assurance de notre respectueuse considération.

La secrétaire générale.

Le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie (IDCC 3168).

Article 2 - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'avenant n° 1 du 13 février 2021.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Cet avenant s'applique à l'ensemble des entreprises énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des professionnels de la photographie. Les entreprises situées dans le champ d'application de la convention collective nationale ne peuvent pas prévoir des dispositions spécifiques types, telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Le présent avenant a pour objet d'un dépôt et d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail.

La liste figurant en annexe du présent avenant à l'avenant vient compléter et mettre à jour la liste initiale de bénéficiaires des prestations éligibles à la « Pro-A », fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la pathologie ont conclu le 13 février 2021 l'avenant n° 1 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme pénalisant sur la Pro-A.

Le présent accord modifie l'avenant du 13 octobre 2021 en le complétant avec les dispositions suivantes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Annexe
Liste de certifications

Activités	Numéro RNCP	Intitulé de certification	Date d'échéance
Logistique	RNCP36237	TP ? Technicien en logistique d'entreposage	21/04/2027
Logistique	RNCP29988	Licence professionnelle en logistique et gestion des flux	01/01/2024
Management de magasin	RNCP13596	Titre professionnel du développement commercial	18/12/2022
Management de magasin	RNCP36726	Titre professionnel du développement commercial	20/07/2023
Photographie	RNCP28280	TP ? Monteur / technicien audiovisuel	12/05/2023
Vente en magasin	RNCP13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin	25/01/2023
Management de magasin	RNCP35540	Responsable commercial et marketing	19/04/2024
Logistique	RNCP36646	Diplôme d'université en logistique et transports	01/07/2025
Photographie	RNCP36376	CQP opérateur en maintenance industrielle	25/04/2027
Industrie	RNCP36311	CQP technicien d'équipe autonome de production industrielle	23/03/2025
Industrie	RNCP36303	CQP responsable d'équipe	25/03/2024

Avenant n° 3 du 27 juin 2023 relatif au régime de remboursement complémentaire frais de santé

Taux de cotisation mesuré pour le régime de base obligatoire « Etesnel »

Signataires	
Patrons signataires	FNPP ; FFPMI,
Syndicats signataires	UNSA ; CAT,

Article 1er - Financement du régime frais de santé
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 10 de l'accord relatif à la santé « Fennacient du contrat collectif » de la convention collective du 20 décembre 2013 et de l'article 1er de l'avenant n° 1 du 2 juillet 2015 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la prise d'effet du présent avenant. Les cotisations sont versées sans délai en cas de changement de ces textes. Les partenaires sociaux pourront également convenir d'une révision de cotisations en tout ou partie à cette occasion.

Le financement du régime est assuré par une cotisation à la charge de 50 % de l'employeur et de 50 % du salarié.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les cotisations pourront être en charge l'intégralité de la cotisation due par des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge coïnciderait ces salariés à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Salariés base « Etesnel »	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion obligatoire du salarié	1,12 % PSMS (1)	0,75 % PSMS (1)

Ayants droit base « Etesnel »	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Adhésion facultative : conjoint	1,16 % PSMS (1)	0,79 % PSMS (1)
Adhésion facultative : enfant	0,62 % PSMS (1)	0,44 % PSMS (1)

Personnel visé de l'article 4 de la loi Évin	Régime général de la sécurité sociale	Régime Alsace-Moselle
Ancien salarié (2)	1,12 % PSMS (1)	0,75 % PSMS (1)
Adhésion facultative : conjoint	1,26 % PSMS (1)	0,83 % PSMS (1)
Adhésion facultative : enfant	0,62 % PSMS (1)	0,44 % PSMS (1)

(1) ? PSMS : cotisation mesurée de la sécurité sociale.

(2) ? Loi Évin : tairf salarié (1re année) et atnays droit.

Taux de csoaioitn des régimes faiftalcuts cronoft et smuumm (régime général et régime Alsace-Moselle)

Option 1 (Confort)	Option 2 (Summum)
Adulte : 0,41 % PSMS Enfant : 0,13 % PSMS	Adulte : 0,91 % PSMS Enfant : 0,25 % PSMS

La tsoiatoin étant exprimée en pnturecaoge du plfanod mensuel de la sécurité sociale, celle-ci anrgtumeea cqhaue année en fntocoin de l'évolution de ce plafond.

Les cotoinastis du régime de bsae deus par les salariés snot prélevées menmlnsueeel par l'employeur sur le btluelin de salaire.

Les conttsiaios des adhésions fcauultiteas deus par les bénéficiaires snot prélevées mesunenelmlet sur le compte brainace des bénéficiaires.

Les cattonsoiis du régime oiitrbogale snot pylbaaes tleerseimiletmrt à tmeré échu. Elels dioenvt être versées à l'organisme arseuusr au cruos du 1er mios de cuqahé tmrtreise ciivl pour le ttsrremie écoulé.

Les ctationsios snot deus puor la totalité du mios au cours dueuql les gnaaietrs snot accordées.

L'organisme asusurer procédera le cas échéant au reerouvenmct des cinaootsits deus par l'entreprise en cas de non-paiement dnas les délais.

Le mnntaot de la csootiitan srea rveu par les paetris en ftooincn nmonemtat de l'évolution de la législation et des résultats du régime. »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Avenant du 11 mars 2024 à l'accord du 9 décembre 2009 relatif aux classifications des salariés

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FS CDFDT ; UNSA cmercmoes et svcières ; CAT,

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

? Ltsie des cnteovoinns auxellqus ce ttexe est rattaché :

Convention cllveitcoe nntaalioe des pnrsosefois de la phiooahtgrpe du 13 février 2013.

Le présent aocrd anlune et rcmplae l'accord de cliaiofacsstin des salariés signé le 9 décembre 2009 et étendu par arrêté du 19 jelulit 2010 JROF 28 jluielt 2010 du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Cet aocrd a puor ojbet de réduire la période mailmaxe puor le cocfinfiect 150 de 1 an à 6 mios quelle que siot la filière.

? Sttiniupatos spécifiques puor les erstreineps de mnois de cnqunate salariés :

En apiciaotpln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seangitiars cnnevnoinet que le ctoennu du présent accrod ne jsiiufte pas de prévoir de sunotilaipts spécifiques aux erspinrtees de mions de 50 salariés, dnas la musree où l'accord a vtacoion à s'appliquer à tuteos les ertseepnrns de la branche, quelle que siot

Le présent anaenvt etnre en vugieur à ctomper du 1er jnaevir 2024.

Article 3 - Extension du présent avenant. Publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avennat est fiat en nmobre snfuaifst d'exemplaires oiguniarx puor rimsee aux paetirs siigtranaes et dépôt dnas les cnnoittdos prévues aux aitcelrs L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232-2 du cdoe du travail.

Suivant les dnosspiiots de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seartiains n'ont pas renetu de diiinoptoss spécifiques teles que visées par l'article L. 2232-10-1 du cdoe du taaivrl à l'attention des etsieerpnrns de minos de 50 salariés dès lros que le présent annvaet vsie à mdeifoir le régime clielotctf oirtabiolge fiars de santé dnot dveinot bénéficier les salariés rvnealt de la ciovnotnen cliotvclee et ce quel, que siot l'effectif.

Les priats starinieags cnieevonnnt de dnedamer l'extension du présent anneavt dnas les cnitiodns fixées aux aietclrs L. 2261-5 et stnaiyvs du cdoe du tairavl aifn de le rnrdee apabpllie à l'ensemble des erpeinrests etanrnt dnas le champ d'application de la cnvoeontin cellivtoce nloinatae des porfesoins de la photographie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les pateris srineatiags se snot réunies en cmooimssn prrtaiiae le 27 jiuin 2023 et ont décidé de fraie évoluer le régime fiars de santé otraliogibe mis en plcae par acrcod du 23 décembre 2013 de la cnnoitevon ceovtllice des pisseforons de la photographie.

Au vu des résultats du régime, puor s'assurer de sa pérennité, les partenaires, soucaix ont décidé d'augmenter les tuax de ctiosain de la gairtane de bsae enistesel du régime frais de santé.

luer taille.

Article - Filière magasin hors prises de vue

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

155.?Opérateur vneeuodr 1er naveiu (période mliaxmae de 6 mois)

Assure l'accueil de la clientèle en magasin.
Traite sa deamnde de trvauux photos, réalise les tigears poohts sur mchniae auaquotmie et adie les cntleis puor les tavuarx photos.

Conseille le client, réalise des veetns simples, le cas échéant des veetns complémentaires, et procède aux encaissements.

Réalise les phoots d'identité à l'exception des aertus piesrs de vue.

Participe à l'entretien du magasin.

Assure la réception des produits, vérifie la mdcaarhisne et arssue l'étiquetage.

165.?Opérateur venuder 2e niveau

Mêmes ftooncnis que précédent.

Assure en puls le comptgae de cisase suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

Possède une bonne canaosnnsctie tueiqnche des ptiduros et arssue le sivui des gammes.

Réalise le cpatgome lros de l'inventaire.

Réalise l'ensemble des tâches du tenimrtaet numérique des iamegs et sprivseue le bon déroulement du développement photo.

175.?Opérateur vneuder 3e niveau

Mêmes ftcionons que précédent.

En plus, possède une bonne connaissance de tous les services susceptibles d'être vendus dans le magasin.
Peut être appelé par la direction à établir des devis et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.
Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.
Assure la responsabilité en matière de la responsabilité de son supérieur hiérarchique.

195.?Technicien qualifié 1er échelon

Installe, répare les outils de production, contrôle leur fonctionnement et en assure la maintenance.

205.?Adjoint au responsable des ventes

Mêmes fonctions que précédent.
Participe à l'élaboration de la politique de vente et aux décisions d'achat et de tarification.
Assure en plus, en tout ou partie, la gestion du magasin et anime une équipe sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique.
Peut être amené occasionnellement à remplacer le responsable.

210.?Responsable magasin 1er échelon

Assure la gestion d'un magasin et/ou anime une équipe comprenant un effectif de moins de trois salariés permanents avec l'aide de son supérieur hiérarchique.

230.?Responsable magasin 2e échelon

Sous les directives du directeur ou du chef d'entreprise assure la gestion de tout ou partie du magasin, coordonne et contrôle le travail d'une équipe comprenant un effectif permanent d'au moins 3 salariés.

320.?Directeur de magasin

Assure dans sa totalité la direction du magasin.
Recrute et anime son équipe.
Participe à l'élaboration du budget sous les directives de son chef d'entreprise ou de son représentant.

370.?Cadre de direction multimagasin

Coordonne, dans sa totalité, la direction de plusieurs magasins et élabore le budget.

Article - Filière photographie professionnelle

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

155.?Assistant 1er niveau (période maximale de 6 mois)

Exécute les identités et les prises de vue simples sans intervention sous contrôle hiérarchique.

165.?Opérateur de prises de vue confirmé 2e niveau

Même fonction que précédent.
Réalise en plus les ratpèges et les prises de vue studio et en extérieur avec composition.
Assure le tirage et la finition simple des prises de vue.

175.?Photographe qualifié 3e niveau

(Un diplôme reconnu par le baccalauréat ne pourra être embauché en dessous du coefficient 175.)
Mêmes fonctions que précédent.
Réalise en plus, de manière autonome, des prises de vue spéciales et des prises de vue techniques d'entreprise.
Assure sa présentation au client.
Peut être appelé par la direction à établir et à effectuer des ventes à l'extérieur de l'entreprise.
Assure en plus la maintenance de l'outil de production avec ou sans relation extérieure.

205.?Photographe technique qualifié

Assure la prise en charge complète de l'estimation du travail à réaliser à la réalisation des prises de vue.

220.?Responsable prises de vue 1er échelon

Mêmes fonctions que précédentes.
Assure la responsabilité technique d'un studio ou d'une unité de production.

275.?Responsable prises de vue 2e échelon

Supervise la création et la production.
Assure le suivi de la réalisation et de la production.
Coordonne une équipe composée de techniciens et photographes.

195.?Infographiste

Traite et adapte des illustrations graphiques à l'aide des outils informatiques mis à sa disposition.

220.?Responsable technique multimédia

Chargé de déterminer la faisabilité technique d'un programme et d'en assurer l'arborescence.
Assure la mise en œuvre et le suivi du programme.

370.?Directeur de studio

Dirige une équipe de production.

Article - Filière photographie scolaire, maternité et autres photographies au domicile du client

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

Il est précisé que les photographes dont la fonction principale est la réalisation de prises de vue sont classés dans la filière professionnelle et ne peuvent se voir attribuer un coefficient de la présente filière. Ne sont concernés par cette filière que les salariés occupant principalement des fonctions commerciales et réalisant occasionnellement des prises de vue en clientèle.

155.?Attaché commercial débutant (période maximale de 6 mois)

Visite de clientèle sous contrôle hiérarchique.
Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

165.?Attaché commercial 1er niveau

Visite et recherche de clientèle sous contrôle hiérarchique.
Élaboration des bons de commande, prise de RDV et livraison.
Peut être amené à réaliser des prises de vue simples sous contrôle hiérarchique.

195.?Attaché commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon.
En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.
Peut occasionnellement être un débutant.
Peut être amené à réaliser des prises de vue de manière autonome.

220.?Opérateur technico-commercial

Mêmes fonctions que l'attaché commercial 2e niveau.
En plus, gère son secteur de façon autonome et autonome sous contrôle de la direction.
Accompagne jusqu'à 2 personnes.
Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.

Dans les entreprises de photographie en milieu scolaire, maternité et autres photographies au domicile, résout les problèmes techniques de prises de vue.

Article - Filière studios hors grand public

250.?Retoucheur expert

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

(Prises de vue publicitaire, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie.)

La pgohaptohire dtie de publicité, de mode, d'architecture, d'illustration et d'industrie, elongbe tuos tepys de sejuts de pseirs de vue à ugsae comiarecml (édition, catalogues, affichage, anecnons presse, conditionnement, illustration, etc.). On titare de profonessinel à professionnel. Les cntiels snot des anegces de publicité, des sudtois graphiques, des marques, des irrupemims et atuers entreprises.

Production

155.?Assistant pohtrhapoge 1er naveiu (période mamialxe de 6 mois)

Préparation et démontage des paluteax de peirs de vue, manutentionnaire, perntiue des cyclos. Déballe, prépare et relmlbae les objets à photographier. Prépare les matériels tqceheuns lros des ptodonurics hros studio. Sous l'autorité du pgrthophae ou de l'autorité hiérarchique.

165.?Assistant prghahtpoe 2e niveau

Mêmes ftncioos que le précédent, en plus, préparation des éclairages et matériel de psires de vue, aihvacgre des données, tafrenst les frechis par internet. Sous l'autorité du phogtpoahre ou de l'autorité hiérarchique.

195.?Photographe 1er niveau

Exécute des pisres de vue smipels d'objets nécessitant peu de menyos d'éclairage. Sous l'autorité du cheff de sdiuto ou de l'autorité hiérarchique.

250.?Photographe 2e niveau

Exécute tuos tpyes de psiers de vue, il détermine les monyes de ptuocodrin nécessaires à la msie ?uvre des pseris de vue, cndnooroee et cmnamode le ou les assistants. C'est un ptorhhagope expérimenté et autonome. Sous l'autorité du cheff de sdtuio ou de l'autorité hiérarchique.

270.?Photographe cheff de studio

Mêmes fcoinnots que le précédent, en plus, rapblsoense des prhoatohpegs et des assistants. Donne les aexs aistqeritus et techniques, contrôle et coodnnroe luer travail, assrue les délais et le planning, la qualité et le rpecset de la commande, il est en catnot avec le client, il conondre les inaetnrvtens para-photographiques ierennts et eeextrns (retoucheurs, décorateurs, coiffeurs, maquilleurs, mannequins, stylistes?). Il est rloessabnpe de l'entretien, de la mintnacnaee et du bon usage des innitltoaslas et matériels techniques. Il est relsspnoabe des pauetlax de pseirs de vue et des photographes.

Postproduction

165.?Retoucheur 1er niveau

Assure le détournage et la rqueiue des fichiers, trsanefrt les fiilhres par internet. Sous l'autorité du rhcutuoeeer eperxt ou de l'autorité hiérarchique.

195.?Retoucheur 2e niveau

Mêmes fonciotns que le précédent, en plus, recuothe les défauts de presis de vue, asutje la coihirme RBV et transfère les frcheiis snuiavt les nreoms en cruos du studio, cblaire une chaîne graphique, use des pfriols ICC, asurse les frechihis et réalise des tirages. Sous l'autorité du roctuheeur eexrpt ou de l'autorité hiérarchique.

Mêmes fnoinctos que le précédent, en plus, uistlie puesrilus lleiioogs de façon experte, asurse des receuoths créatives en perspective, lumière et chromique, maîtrise les montages, asurse la séparation CJMN aux nomers de la ptgoahvrroue et de l'impression, réalise les épreuves normalisés, oniagsre et contrôle les tuavvr des retoucheurs, asurse le bon fonmitncneeot des matériels inmtuifraoqs mis à diosiiopstn en terems d'entretien, de mncaeninate et du bon usgae des iliaonlstatns et matériels techniques. Il est le rbalnpsesoe des retoucheurs.

Préproduction

165.?Assistant décorateur

Montage et démontage des décors, peiurtne des cyclos, manutentionnaire, eittneen des matériels. Sous les decrieivts du cheff décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

195.?Décorateur

Mêmes fnonotics que le précédent, en plus, peinture, meniiseure et crpos de métier ayant rporapt avec la réalisation des décors. Sous les dcreiveits du cheff décorateur ou de l'autorité hiérarchique.

250.?Chef décorateur

Mêmes ftooncins que le précédent, en plus, il conçoit les décors suinavt la commande, en tmeres de création, de métrage, d'approvisionnement des matériaux, de délais et de construction, en cairdoooitnn avec le cheff de studio, orгнаise et contrôle les tvuraax des décorateurs, arssue le bon fenitnmconeot des matériels tcnequiehs mis à dsoiispotn en termes d'entretien, de minetannace et du bon usage des itanllanoitss et matériels techniques. Il est rsapnlsboee des décorateurs.

Direction

450.?Directeur du studio

Interface entre les cneltis et le pnnerosl du studio. Responsable de la gsotein du peonrnsl et de l'activité du studio, de l'activité commerciale, il établit les dives ou met en ?uvre la giseotn commerciale, il reutcre le personnel, il erncdae et anime ses collaborateurs, met en rrapot le cheff de studio, le cheff décorateur et le rocetehuur erexpt avec ses clients, il cishiot les innstmisvteeess matériels. Il est rnebosasple du bon fnietnmnoeot du sdiuto et il est rsbpsealnoe des oitjcebfis qui lui snot fixés (chiffre d'affaires, clientèle, personnel?).

Article - Filière services généraux

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

150.?Agent aidrtiitmsnaf débutant (période milxmaae de 6 mois)

Effectue les tâches asedvimiiratnts élémentaires sloen les directives. Assure les tvraaux carnuots de sisaie et de classement.

150.?Agent de ntayogete et d'entretien (période mmlxaaie de 6 mois)

Assure l'entretien, le nagoyette intérieur et extérieur et la propreté de l'établissement.

155.?Commercial

Visite de clientèle suos contrôle hiérarchique.

155.?Employé de bureau.?Aide-comptable 1er niveau.?Standardiste

Assure la sisiae cmlptaboe et/ou le secrétariat suos responsabilité directe.

Assure la facturation du client.
Assure le standard de l'entreprise.
Assure les opérations de services informatiques.

155.?Chauffeur-livreur.?Magasinier cariste

Assure, avec un véhicule de l'établissement, les livraisons et la livraison en clientèle, selon la programmation et l'horaire déterminés.
Contrôle la réception des produits, effectue le rangement et luer d'installation aux divers services.
Peut, en outre, conduire un véhicule de transport de matériel automobile.

165.?Secrétaire/aide-comptable 2e niveau

Capable de rédiger une lettre simple et d'en assurer la saisie.
Assure le suivi de la facturation et la rencaie clients.
Assure la tenue des livres comptables.
A une bonne maîtrise de l'outil informatique.
Peut effectuer les opérations des deux emplois comptables en fonction des nécessités de l'établissement.

165.?Commercial 1er niveau

Visite et recueille de clientèle sous contrôle hiérarchique.
Élaboration des bons de commande, prise de rendez-vous et livraison.

165.?Gestionnaire de stocks 1er niveau

Assure la gestion des stocks, la fixation des prix, les interventions et les ajustements divers.

195.?Comptable 1er échelon

Assure le contrôle et le réglage des comptes et des balances.
Assure la tenue et le suivi des documents sociaux de l'entreprise.
Assiste le chef comptable.
Effectue la paie.

195.?Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphéries.

205.?Commercial 2e niveau

Mêmes fonctions que le 1er échelon.
En plus, participe à l'élaboration de la méthode de vente et du planning.
Peut effectuer un commerce 1er niveau.
Réceptionne les règlements.

205.?Assistant(e) qualifié(e)

Salarié(e) qui assiste un ou plusieurs responsables dans ses fonctions afin de lui permettre de remplir sa mission.

205.?Gestionnaire de stocks 2e niveau

En accord avec la direction, effectue toutes les commandes, contrôle les factures.

220.?Assistant(e) de direction

Prépare et réunit les éléments de travail à un directeur dont il/elle est le/la collaborateur(trice) direct(e).
Rédige la correspondance de la correspondance, prend des initiatives et des décisions simples en l'absence du directeur.
Peut posséder une ou plusieurs langues étrangères.

220.?Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.
Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220.?Analyste programmeur

Rédige l'analyse préliminaire (dossier de programmation).
Rédige les codes de tests.

Valide les tests de programmes.
Programme lui-même.

220.?Responsable commercial

Mêmes fonctions que le commercial 2e niveau.
En plus, gère son secteur de façon autonome et assure le contrôle de la direction.
Participe à l'élaboration de la stratégie commerciale.
Dans les interventions de marketing en milieu scolaire, résout les problèmes techniques de peurs de vue.

220.?Responsable de la gestion des stocks

Assure la responsabilité de la gestion des stocks.
Peut être amené à diriger une équipe de magasiniers.

275.?Chef comptable.?Responsable 2e échelon

Établit le bilan et la liaison fiscale sous contrôle hiérarchique.
Assure la gestion administrative du personnel, selon la structure de l'entreprise.

275.?Technicien systèmes et réseaux niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.
Assure en plus la gestion de projets simples.
Assure le maintien en condition opérationnel des équipements informatiques.
Force de proposition pour améliorer le système.

275.?Webmaster

Conçoit, amène et propose des améliorations du site web de l'entreprise.

320.?Cadre administratif

Fonction de cadre portant sur la gestion administrative de l'entreprise : surveillance et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnement des règlements.
Peut commander de la gestion administrative du personnel et des services généraux.

320.?Cadre technico-commercial

Assure l'entière gestion de son secteur, en assumant la responsabilité et dirige une équipe.
Responsable des formations.
Travaille sous le contrôle de la direction.
Participe au recrutement des membres de son équipe.

320.?Cadre informatique

Possède une bonne connaissance de tous les systèmes internes.
Assure tout ou partie de la gestion administrative des systèmes et réseaux.

370.?Directeur de service administratif

Dirige un service administratif comprenant plusieurs personnes.

370.?Directeur des stocks

Dirige un service des stocks comprenant plusieurs personnes.

410.?Adjoint au directeur

Adjoint à un directeur de service (autre que administratif et stocks).

450.?Directeur des services informatiques

Définit et pose le plan informatique, choisit les matériels et luer mode de financement.
Peut diriger l'équipe informatique en étude et en exploitation.

450.?Directeur du marketing

Définit, propose et met en œuvre la politique marketing.
Assure les relations avec les partenaires de services, protège les

études de marché.
Peut diriegr une équipe d'assistants mnkiretag et de cfehs de produits.

450.?Directeur technique

Responsable des scervies de production.
Participe au ciohx des équipements, définit et met en ?uvre la pioqtuile de qualité et de maintenance.

450.?Directeur commercial

Élabore et met en ?uvre la puitqoile commerciale.

450.?Directeur des rosseruecs humaines

Définit, prpsooe et met en ?uvre la ptouqliie de giteosn des hmemos en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, conmcioiaitmn interne?

450.?Directeur aittmiiradnsf et financier

Définit, ppsoroee et met en ?uvre la ptuoiqliie financière et la gotsein avitmntdsiriae de l'entreprise.

Article - Filière internet

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2025

Internet production

150.?Opérateur débutant (période mxlaimae de 6 mois)

Applique des mdeos opératoires slepmis (physiques ou informatiques) :
? préparation, vérification et evoni des comdmeans ;
? réglage et cniotide de meinchas simples, suos contrôle hiérarchique ;
? matinein au prproe et raegenmt de son pstoe de traivavl ;
? itnfraomoin à sa hiérarchie en cas de problème technique.

155.?Opérateur niveau 1

Mêmes fcniotnos que précédent.
Assure qulquees mdoes opératoires spmeils ne nécessitant pas de réglages sur mcaneihis automatiques.
Maîtrise des fctnomeetoninns buseqias de son équipement, enetirten jraineolur simple.
Contrôle la pouiocdtrn en rsetneapct les srataddns de qualité.
Est calpabe de détecter les ptdouirs défectueux.

165.?Opérateur niveau 2

Mêmes compétences que le niveau 1 +.
Maîtrise la ppuralt des medos opératoires/réglages biaqseus et l'utilisation de pliersuus mienchahs dnas sa znoe de production.
Maîtrise le ftenoenmcinnt de son équipement.
Sous contrôle hiérarchique, est calabpe de fmorer les opérateurs de nvaieu 1 à l'utilisation des manhecis et au contrôle.
Fait rometenr les problèmes.

175.?Opérateur confirmé niveau 3

Mêmes compétences que le niveau 2 +.
Maîtrise un équipement de ptocidorun nécessitant une ccosnnsniae anorpipodfe des tcoeoilngehs installées et des méthodes.
Son nievau thuciqene lui pemert d'intervenir en stuioen tquncheie lros de problème auprès des opérateurs de nuveaix 1 et 2.
Est cpaable de fmorer des opérateurs sur les sdnatradns de pcurdootin et la qualité.
Fait évoluer les medos opératoires tquinchehs en nraoetnmt à son supérieur hiérarchique les pinots à cghaner et émet des sggutinoess d'amélioration.

175.?Adjoint cheff d'équipe

Mêmes compétences que le niveau 2 +.
En période de forte activité, puet être amené à sviure sa lnige de

piourdtoen et à surive la répartition de la cahgre de l'équipe en fncioion du fulx des commandes.
Est cablpae de femror des opérateurs sur les sndaatrds de poodiuctrn et la qualité.

185.?Chef d'équipe nvaieu 1

Assure l'organisation et l'optimisation de pootriucdn de l'équipe.
Veille au rpecest des procédures de qualité et stdrndaas de production.
Veille au reepcst des cnosgines de sécurité.
Organise son équipe en footnncn de la crhage de production.
Connaît tuos les poetss de travial et les mdeos opératoires.
Est cpbaale de femorr les opérateurs sur tuos les peotss de sa zone.
Reporte tuot idnnciet auprès de son supérieur hiérarchique.

195.?Chef d'équipe nevaieu 2

Assure les frontcois du cheff d'équipe nvaieu 1.
Organise le stouein tqhnuicee des opérateurs de niauevx 1, 2 et 3.
Capable de svriue et de mettre en pclae des idreutnicas de svviv d'activité de son équipe.
Participe à la msie en ?uvre des plans d'améliorations.

195.?Technicien neiveau 1

Participe à l'installation, répare les otilus de production, contrôle luer fncneemntioont et en aursse la maintenance.
Maîtrise un dnoimae technique.
Sous contrôle hiérarchique, définit les mynoes de résolution de problème ou slicloite l'assistance de sa hiérarchie dnas les cas puls complexes.

210.?Chef d'équipe niveau 3

Mêmes fnoctnois que cheff d'équipe niveau 2.
Peut être amené à aerssur oslomicecnenaelnt tuot ou patrie du pstoe de sueuieprvsr suos contrôle du supérieur hiérarchique.
S'assure du svuiv des fniomtraos des cualotraorlbes au sien de sa zone.

210.?Technicien niveau 2

Mêmes ftonnoics que précédent.
Maîtrise piluusers dianoems techniques.
Est cbaalpe de déceler la pnane et de poreposr une solution.
Adapte en acocrd aevc son supérieur hiérarchique la siuotoln adéquate.
Utilise la gstoein de la mnneatincae assistée par otearinudr (GMAO).
Propose des sonlouits puor leitimr les rsuqies de pnaens machines.

230.?Technicien neiauv 3

Assure les opérations du neiauv 2. Il ievtnnreit en srouppt auprès des tnihecencs de neauvix 1 et 2.
Effectue les engestetinrrems et traçabilités des opérations effectuées.
Bâtit un paln d'action sur les oebitjfcns définis par son manager.
À une démarche de prévention des pannes.
Minimise le tpems de pnnae et le coût.
Applique le beudgt prévisionnel.
Maîtrise la gstioen de la miacntennae assistée par oiautdenrr (GMAO).

220.?Superviseur aeliter neaivu 1

Assure un rôle de cdoartoniion ertne les différentes znoes de l'atelier.
Assure la bnnoe goseitn des priorités.
Fait aluiqqepr les procédures et règles internes, qualité, sécurité et cbtruione à luer msie à jour.
Prend les mrseues immédiates en cas de problème de sécurité, accident.
Intervient en sporput auprès des chfes équipe qu'il puet être amené à reempclar ponctuellement.

270.?Superviseur aetelir nvaieu 2

Mêmes fnioncots que le niveau précédent.
Prend en charge/contribue à des poretjs tnehequeis ou

d'organisation dans l'atelier.
Assure le suivi des rapports d'activité dans les temps, ainsi que les objectifs de l'atelier définis par la direction.

320.?Cadre de la production

Dirige, organise, gère et coordonne toutes les activités relatives à la réalisation des travaux de son domaine de responsabilité.
Réalise le programme de production : respect des plannings, de la qualité des produits et des coûts.
Optimise les ressources et les moyens de production (adéquation capacité, formation, actions correctives?).
Gère des projets relatifs à la production.

370.?Cadre de la production expert

Mêmes compétences que le 320.
Possède une grande expérience de la gestion de projet ou du management de l'équipe de production.
Est amené à coordonner plusieurs zones et/ou départements dans le cadre de projets.

410.?Adjoint au directeur

Dirige toute une ou plusieurs unités de production.
Gère des projets complexes.

450.?Directeur de production

Dirige dans sa totalité la direction de l'atelier.
Gère les équipes de production.
Gère l'ensemble des approvisionnements.
Gère l'ensemble des expéditions.
Met en place des outils modernes d'amélioration et de suivi de production.
Définit en partenariat avec les autres services la mise en place des systèmes informatiques de gestion de production.
Intervient dans le choix des investissements de production.
A la responsabilité des projets transverses.

Internet, marketing, informatique, service client

Service client

150.?Chargé de clientèle débutant (période probatoire de 6 mois)

Sous contrôle hiérarchique, assure l'assistance et le traitement des litiges concernant les demandes simples de la clientèle.

155.?Chargé de clientèle niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.
Possède en plus la connaissance de l'utilisation du site internet, de la procédure de suivi des commandes, des produits et des services à même de l'aider à résoudre les litiges.

165.?Chargé de clientèle niveau 2

Mêmes fonctions que le niveau 1.
Possède en plus une bonne connaissance du système, ainsi qu'une totale autonomie de gestion.
Possède en plus des connaissances particulières, des connaissances approfondies de leur poste.

175.?Chargé de clientèle niveau 3

Mêmes fonctions que le niveau 2.
Mène des projets complexes en toute autonomie.
Améliore de par son expérience et son expertise la procédure de traitement des réclamations des clients.
Assure l'intégration des nouveaux arrivants chargés de clientèle de niveau 1 et 2 sous la responsabilité de son supérieur.

195.?Chargé de la qualité/service client

Sous contrôle hiérarchique.
Contrôle la qualité des prestations du service.
Assure la formation des chargés de clientèle débutants et niveaux 1 et 2.

220.?Superviseur service client ou expert

Mêmes fonctions que précédent.
Assure en plus la gestion et l'animation des équipes.
Sous contrôle hiérarchique, coordonne son action avec les différents services.

320.?Responsable service clientèle

Gère tout le service client.
Gère les remontées clients afin de pouvoir intervenir aux différents services les actions correctives à tous les niveaux concernant la qualité du service.
Est garant de toutes les procédures de nature à satisfaire et fidéliser les clients.

Marketing

195.?Chargé de marketing débutant

Animation des sites.
Gère l'animation des sites ou de campagnes de courriels, campagnes commerciales.
Mise en ligne du contenu, de tarifs, la place des promotions?
Participe aux nouvelles fonctionnalités du site internet.

220.?Chargé de marketing niveau 1

Mêmes fonctions que précédent.
A en plus en charge l'amélioration de l'existant, partenariat aux nouveaux projets (nouvelles fonctionnalités), mise en place de nouvelles pages, campagnes.

275.?Chargé de marketing niveau 2

Mêmes fonctions que précédent.
Peut être amené à travailler sur des projets transverses.

320.?Cadre marketing

Contribue à la mise en place d'actions marketing, web.

350.?Cadre marketing confirmé

Mêmes fonctions que le précédent.
Définit les actions marketing/web.
Préparation et suivi des budgets.
A la responsabilité entière d'un projet.

370.?Cadre marketing expert

Mêmes fonctions que les précédents mais a en plus en charge des projets complexes.
Recommande et met en œuvre le plan marketing des produits.
Encadre une équipe chargée de gérer et de développer un projet de marketing.

410.?Chef de projet, directeur adjoint

Encadre une équipe technique chargée de la conception d'un projet.
Rôle transverse.
Technicité.
Expertise.

Informatique

195.?Technicien de maintenance des systèmes informatiques

Chargé d'assurer le bon fonctionnement du matériel informatique et de ses périphériques.

220.?Responsable maintenance informatique

Responsable de la maintenance des systèmes d'exploitation.
Peut proposer des aménagements et des compléments aux systèmes en place.

220.?Analyste programmeur

Rédige l'analyse préliminaire (dossier de programmation).
Rédige les spécifications de tests.
Valide les tests de programmes.

Programme lui-même.

350.?Cadre imrfiqtaoune confirmé

Assure le miaeitnn en cdotoiinn opérationnel du système d'information (machines et réseaux).
Assure la msie en place des outils de speisuorivn puor ausesrr une démarche pro-active.
Assure l'évolution de l'architecture tnhecuqie (amélioration de la fiabilité, de la performance, du coût).
Assure la réalisation de pjteurs iqmreuionafsts (hard, sfot ou autre).

370.?Cadre ioiuraqfmnte expert

Manage une équipe ou a une etrpesxie dnas un ou pluerisus domaines.
A un rôle tresrnasve sur des pteorjs complexes.

Cadres

320.?Cadre administratif

Fonction de carde patront sur la giosetn asmiivndrtiate de l'entreprise : sesvpriue et contrôle la comptabilité, la trésorerie et l'ordonnancement des règlements.
Peut coetomprrr de la gitsoen anititviamrde du pseernonl et des scieervs généraux.

320.?Cadre technico-commercial

Assure l'entière giseton de son secteur, en amssue la responsabilité et dgirie une équipe.
Travaille suos le contrôle de la direction.
Participe au rrtecenumet des mmebers de son équipe.

370.?Directeur des stocks

Dirige un sreivce des sotkcs craponomtt plisureus personnes.

370.?Directeur de srvicee administratif

Avenant n 8 du 12 novembre 2024 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres et cadres

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	UNSA ; FNECS CFE-CGC ; CAT,

Article 1er - Bénéficiaires

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

L'article 2 de l'accord du 5 décembre 2002 et de son aanenvt n° 2 du 9 décembre 2009 est modifié anisi :

« Airclte 2
Bénéficiaires des garanties

Les bénéficiaires des gtiraeans snot l'ensemble des salariés non credas et crades des eiserrpntes qui relèvent de la présente cnvinoeton cicveollte nationale, et ce qleus que soniet l'ancienneté, la natrue du canrott de taraivl et le nmorbe d'heures effectuées.

Le bénéfice des geinraats de ptiotorecn slocaie complémentaire miess en palce dnas l'entreprise est maintenu, myonanent peeinamt des ctiooitans (sauf doptissiion puls favlroabe frniguat au cantrot scuosrit auprès d'un ogsrmanie assureur), au poifrt des salariés dnnot le cratnot de taivarl est suspendu, et, le cas échéant, de lures aaynts dorit puor la période au trtie de leuaqllle ils bénéficient :

? d'un maintien, ttoal ou partiel, de silraae ;
? d'indemnités journalières complémentaires, qu'elles sionet

Dirige un scverie adminiriitsatf cmtraopnot pilusrues personnes.

410.?Adjoint au directeur

Adjoint à un dcruteeir de sriceve (autre que artainsdttiimf et stocks).

450.?Directeur des seecirvs informatiques

Définit et poorspe le paln informatique, cshoitt les matériels et luer mdoe de financement.
Peut diegirr l'équipe irnmaqftouie en étude et en exploitation.

450.?Directeur du marketing

Définit, prosope et met en ?uvre la ptloqiiue marketing.
Assure les rrlaeinos aevc les prtareeaissts de services, poitle les études de marché.
Peut deigrir une équipe d'assistants mttraikeg et de cehfs de produits.

450.?Directeur technique

Responsable des scrieevs de production.
Participe au choix des équipements, définit et met en ?uvre la plioqute de qualité et de maintenance.

450.?Directeur commercial

Élabore et met en ?uvre la pqiuitole commerciale.

450.?Directeur des rsereuocs humaines

Définit, psoorpe et met en ?uvre la pilitquoe de giteosn des hoemms en matière de recrutement, formation, promotion, salaires, ctcoaiunommin interne?

450.?Directeur atinidadrmsif et financier

Définit, poporse et met en ?uvre la piiolutqe financière et la gsotein aintavridsime de l'entreprise.

versées deinmretect par l'employeur ou puor son ctpmoe par l'intermédiaire d'un tiers ;
? d'un revenu de reeapmlmnect versé par l'employeur. Ce cas cenrrcoe nntamteot les salariés placés en activité parlltiee ou en activité pellarite de lougne durée, dnnot l'activité est taomtenlet sepudunse ou dnnot les hioearrs snot réduits, ansii que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? des peirsatntos en espèces de la sécurité sociale.

Les gtireaans prévues par le présent régime de prévoyance snot snedpuess en cas de périodes non rémunérées par l'employeur nnaemtmt en cas de congés non rémunérés (congé snas solde, congé sabbatique, congé paenratl d'éducation, congé puor création d'entreprise ?).

S'agissant de l'assiette du fcaneimennt des graetnais :

Pour les salariés en spsuisenon du cnotrart de triaval bénéficiant d'un miateinn de garanties, la bsae de cclaul des csaintiots et des petisraonts est égale au mtnoant de l'indemnisation perçue dnas le cdare de la spoussnein du cntarot de travail (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une idmntaeisonin complémentaire ou ciltneovennole versée par l'employeur). »

Article 2 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent anevant ernte en vuuiogr à cpemotr du 1er jeavnir 2025.

Article 3 - Extension. □Publicité

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aanenvt est fiat en nbomre sfsfainut d'exemplaires oaanirgix puor rimese aux preaits sieiaagrtns et dépôt dnas les cintdoonis prévues aux arelicts L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salariés n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel, que soit l'effectif.

Les représentants ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant a pour but d'intégrer les dispositions relatives au montant des versements de cotisation complémentaire en cas de suspension du contrat de travail dans le cadre des conditions relatives à l'adhésion obligatoire suite à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/58/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du licenciement partiel de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

TEXTES SALAIRES

Avenant du 17 novembre 2005 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2005

Signataires	
Patrons signataires	Geouenprmt noantial de la priaophhgote pseelsrlnoonfie ; Fédération du négoce photo ; Genemorupt des etsnrripees de la phitorpaoghe rapide.
Syndicats signataires	Fédération des svircees CDFT ;

Le présent anenavt a puor ojbet de raoiesvelrr les selaairs mimina cnoootlninvees des salariés dnas les erreteispsn rnavleet de la CCN des pefsoirosns de la photographie.

Article 1er
Salaires minima mensuels

Les sariaels mminia conietnnovles tles que prévus à l'article 26 de la CCN des psoisfreons de la phpiaotgrohe snot modifiés de la façon sitvnuae avec effet rétroactif au 1er jlueilt 2005.

EMPLOYE	SALAIRE (en euros)	MAITRISE	SALAIRE (en euros)	CADRES	SALAIRES (en euros)
150	1 218	220	1 652	320	2 403
155	1 235	230	1 727	370	2 778
160	1 242	250	1 877	450	3 379
165	1 251	275	2 065		
175	1 314				
185	1 389				
195	1 464				
210	1 577				

Note : la bsae est la durée légale du travail, snot 151,67 heures.

Article 2
Prime d'ancienneté

Les peartis sreataigins fxenit la velaur du piont PA savernt au clcual de la pmire d'ancienneté à 2/3 de la valeur du ponit fixée à 7,51 snot 5 puor tuos les coefficients. Ntoe : La pmire d'ancienneté est établie au ptorraa du tepms de trvaial puor les salariés à tepms partiel.

Article 3
Calendrier 2006

Il est cnvoneu que les panaetirers siocuax se réuniront au début

Avenant du 9 octobre 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des siercvcs CDFDT.

du 2e tmriesrte 2006 aifn d'examiner la sioutaitn des saaelris minima muselnes au vu du rporpat de bcragne et de l'évolution du coût de la vie.

Article 4
Entrée en vigueur

Les dsosniiptios du présent aavnent eetrrnort en vigueur, puor l'ensemble des enrepistrs de la branche, le 1er juor du mios cvuil saunivt la poilcbaiutn de l'arrêté d'extension du présent anavnet au Juornal officiel.

Le présent aaenvnt enetrra en vguieur à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du travail puor l'exercice par les oorniasitniags slinyaecds représentatives des salariés du driot d'opposition.

Fait à Paris, le 17 neombve 2005.

Article 1 - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 9 oct. 2007

Les saaleirs mimnia cnnteioenolnvs tles que prévus à l'article 26 de la cvnntoeoin clvoeitlce naoitaine des piofsosrens de la prhthioaopge snot modifiés de la façon suivante, avec effet rétroactif au 1er julliet 2007.

(En euros.)

EMPLOYÉ	SALAIRE	MAÎTRISE	SALAIRE	CADRE	SALAIRE
150	1 281, 87	220	1 704, 88	320	2 479, 82
155	1 299, 27	230	1 782, 37	370	2 867, 30
160	1 306, 88	250	1 937, 36	450	3 487, 25
165	1 315, 71	275	2 131, 10		
175	1 364, 19				
185	1 433, 65				
195	1 511, 14				
210	1 627, 38				

Note : la bsae est la durée légale du travail, snot 151, 67 heures.

Article 2 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2007

Les peitras seiairgants fxinet la velaur du pniot PA srnavet au cuacll de la pmrie d'ancienneté à 2/3 de la vuaelr du point fixée à 7,80 ?, siot 5,20 ? puor tuos les coefficients.

Ntoe : la prime d'ancienneté est établie au poarra du tmpes de tiraval puor les salariés à tmepts partiel.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 oct. 2007

Accord du 15 juillet 2008 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des scievers CFDT.

etrne en vuuegir le peeimrr juor du mios ciivil saianvt la pioctuliabn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Le présent aeenvt a puor ojebt de rvielsareor les sraeails mimnia ceelonvnnions des salariés dnas les eesprtienrs revnealt de la cniietoovn cilvclotee ntoaalne des poseinorsfs de la photographie.

Article 1 - Salaires minima mensuels

ernte en vguuier le pmereir juor du mios ciivil sunaivt la piiboucltan de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les sialaers minima cntntivelenoons tles que prévus à l'article 26 de la cvnoeiontn cloocvtie naantolie des pnoesorfiss de la phthroogapie snot modifiés de la façon suiantve aevc efeit rétroactif au 1er mai 2008 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE (151, 67 h par mois)
150	1 321, 84
155	1 339, 78
160	1 347, 64

Accord du 15 février 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Confédération française de la photographie.
Syndicats signataires	Fédération des sceerivs CFDT.

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Le présent anaenvt a puor ojebt de fxier la rémunération

(En euros.)

Employé	Salaire	Maîtrise	Salaire	Cadre	Salaire
150	1 357	220	1 750	320	2 550
155	1 375	230	1 830	350	2 750
165	1 395	250	1 995	370	2 950
175	1 405	270	2 090	410	3 290
185	1 470	275	2 190	450	3 595
195	1 555				
205	1 590				
210	1 675				

Les dstiniisoops du présent aeanvt ertornnet en vigueur, puor l'ensemble des estreernpis de la branche, le perimer juor du mios civil sniaivt la pblcatioun de l'arrêté d'extension du présent aeenvt au Jrnaoul officiel.

Le présent aevnnat etenrra en vueuigr à l'issue du délai prévu par l'article L. 132-2-2 du cdoe du tvarial puor l'exercice par les onantsoiargis sayncedlis représentatives des salariés du dirot d'opposition.

165	1 356, 74
175	1 384, 65
185	1 455, 15
195	1 533, 81
210	1 651, 79
220	1 730, 45
230	1 809, 11
250	1 966, 42
275	2 163, 07
320	2 517, 02
370	2 910, 31
450	3 539, 56

Article 2 - Prime d'ancienneté

etrne en vuueigr le peimerr juor du mios ciivil suainvt la poubictian de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les paeitrs saagetirins fienxt la vuaelr du ponit PA svraent au clcaul de la pmrie d'ancienneté à 2/3 de la vuaelr du pinot fixée à 7,87 ?, siot 5,25 ? puor tuos les coefficients.

N.B. ? La pmrie d'ancienneté est établie au potrra du tpmes de traival puor les salariés à tmepts partiel.

Article 3 - Entrée en vigueur

etrne en vuuegr le piemr juor du mios ciivil suainvt la ptliubocan de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mai 2008

Les dsptiinsoios du présent avneat eroetnrt en vigueur, puor l'ensemble des etersneps de la branche, le pimeerr juor du mios cvuil snuivat la puotoliabn de l'arrêté d'extension du présent anaenvt au Jouanrl officiel.

Le présent aennvt eternra en vueuigr à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tiraval puor l'exercice par les ogrnsnaaoiits slyecanids représentatives des salariés du dirot d'opposition.

mnsluleee brute au-dessous de l'ellque aucun salarié employé sur la bsaie de la durée légale ne proua être rémunéré dnas les eeepirtrns rnealevt de la connetovin cvetlilcoe nainatole des pesrofssions de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Les sraleias mimina cevtlinnoeons iuss de la nellovue grlile de csisoatcaillfn du 9 décembre 2009 snot les suivants.

N.B. ? La bsae est la durée légale du taaivrl snot 151,67 heures.

Article 2 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Les ptaiers sgaanieirts fixent la vaeur du point PA snravet au cucall de la pimre d'ancienneté à 5,39 ? puor tuos les coefficients.

N.B. ? La pmire d'ancienneté est établie au portraa du tpems de tvaial puor les salariés à tmeps partiel.

Accord du 29 juin 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FS CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Le présent avenant a puor oebjt de fiexr la rémunération

Employé	Salaire	Maîtrise	Salaire	Cadre	Salaire
150	1 410	220	1 787	320	2 650
155	1 428	230	1 869	350	2 809
165	1 450	250	2 037	370	3 013
175	1 475	270	2 134	410	3 361
185	1 500	275	2 237	450	3 672
195	1 588				
205	1 624				
210	1 710				

Note : la bsae est la durée légale du travail, snot 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les dipsoiinsots du présent avennat eetnrront en vigueur, puor l'ensemble des esntpreis de la branche, le pmeeirr juor du mios civil svniuat la pcatlouibn de l'arrêté d'extension du présent anevant au Jruanol officiel.

Le présent aanenvt eetnrra en vgiueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tvaial puor l'exercice par les

Avenant du 2 avril 2014 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	CFP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Le présent aeanvnt a puor objet de fxier la rémunération melsnleue butre au-dessous de lauelque aucn salarié employé sur la bsae de la durée légale ne proura être rémunéré dnas les ertenirpss nleaevt de la cionnetovn cllectioe naloanite des prnssooifes de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les srealias mniima ceotolninnenvs iuss de la nlevloue gilrle de

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 févr. 2010

Les dsiiotonpiss du présent avnaent enerrtont en vigueur, puor l'ensemble des eprnreitses de la branche, le pimrer juor du mios civil sviaunt la pilbcuatoin de l'arrêté d'extension du présent aanenvt au Juanorl officiel.

Le présent avneant etrnrea en vugueir à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tvaail puor l'exercice par les oaiigstnrnoas sldncyiaes représentatives des salariés du drot d'opposition.

meunlsele brtue au-dessous de laulqele aucn salarié employé sur la bsae de la durée légale ne puorra être rémunéré dnas les eipeerntsrs raenelvt de la conveointn civlotcele natilnoae des peinososrfs de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les salerais miimna connnlvneeoits iuss de la nlovluee grille de cfsticoilasain du 9 décembre 2009 snot les stnivuas :

(En euros.)

osnaitnrgoas snieadylcs représentatives des salariés du driot d'opposition.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les peitras staaerinigs cnonnvneeit d'ouvrir des négociations, dès lros qu'un srialae de la grllie sreat d'un mantont égal ou inférieur au Smic. Cette réunion arua leiu dnas le mios qui siut cttee aguoenatimtn ou, à défaut, dnas les merilleus délais si cette amaoniettgun a leiu paedntt les congés d'été.

cisoaasiflctin du 2 avrl 2014 snot les snautivs :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire minimum
Employés	150	1 452
	155	1 460
	165	1 470
	175	1 488
	185	1 513
	195	1 602
	205	1 639
	210	1 725

Maîtrise	220	1 803
	230	1 886
	250	2 055
	270	2 153
	275	2 257
Cadres	320	2 674
	350	2 834
	370	3 040
	410	3 391
	450	3 705

NB. ? La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Avenant du 2 juillet 2015 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; GNPP.
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CSFV CTFC ; FS CDFT ; UNSA spectacle.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 2 juillet 2015 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaires
Employé	150	1 467
	155	1 475
	165	1 485

Avenant du 7 mars 2017 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP
Syndicats signataires	CFE-CGC UNSA FS CDFT

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération

Article 2 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entre en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

	175	1 503
	185	1 525
	195	1 615
	205	1 652
	210	1 739
Maîtrise	220	1 817
	230	1 901
	250	2 071
	270	2 170
	275	2 275
Cadre	320	2 695
	350	2 857
	370	3 064
	410	3 418
	450	3 735

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 août 2015

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entre en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Le salaire brut en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 7 mars 2017 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1?481
	155	1?490
	165	1?500
	175	1?519
	185	1?541
	195	1?632
	205	1?669
Maîtrise	210	1?757
	220	1?836
	230	1?921
	250	2?092
	270	2?192
Cadre	275	2?298
	320	2?722
	350	2?886

Avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Catégorie	Coefficient	Salaire	Proposition
Employé	150	1 481	1 503
	155	1 490	1 512
	165	1 500	1 523
	175	1 519	1 542
	185	1 541	1 564
	195	1 632	1 656
	205	1 669	1 694
	210	1 757	1 783
Maîtrise	220	1 836	1 864
	230	1 921	1 950
	250	2 092	2 123
	270	2 192	2 225
	275	2 298	2 332
Cadre	320	2 722	2 763
	350	2 886	2 929
	370	3 095	3 141
	410	3 453	3 505
	450	3 773	3 830

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour

	370	3?095
	410	3?453
	450	3?773

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2018

Les salaires minima conventionnels issus de la convention collective nationale du 11 avril 2018 sont les suivants :

(En euros.)

l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2018.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2018.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Avenant du 20 mars 2019 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les salaires minima conventionnels issus de la convention collective nationale de la photographie du 20 mars 2019 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaires
Employé	150	1 526
	155	1 535
	165	1 545
	175	1 565

Avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale de la photographie. (1)

(1) C'est l'objet de la nouvelle ordonnance de négociation des salaires de la photographie n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les salariés concernés de la branche visent une rémunération mensuelle nette (comportant une astuce qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définissent ces mêmes dispositions. (Arrêté du 14 septembre 2021 - art. 1)

Article 1er - Salaires minima mensuels

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les salaires minima conventionnels issus de la convention collective nationale de la photographie du 10 février 2021 sont les suivants :

(En euros.)

Maîtrise	185	1 588
	195	1 681
	205	1 719
	210	1 810
	220	1 891
	230	1 979
Cadre	250	2 155
	270	2 258
	275	2 367
	320	2 804
	350	2 973
Cadre	370	3 189
	410	3 557
	450	3 887

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les dispositions du présent avenant entrées en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2019.

Les dispositions du présent avenant entrées en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2019.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations représentatives des salariés du droit d'opposition.

Catégorie	Coefficient	Salaires
Employé	150	1 555
	155	1 572
	165	1 584
	175	1 604
	185	1 627
	195	1 697
	205	1 736
Maîtrise	210	1 828
	220	1 910
	230	1 999
	250	2 176
	270	2 280
Cadre	275	2 390
	320	2 818
	350	2 990
	370	3 205
	410	3 575
450	3 906	

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les dispositions du présent avenant entrées en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2021.

Les dispositions du présent avenant entrées en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2021. (1)

(1) Alinéa elxcu de l'extension cmome étant canorrtie aux diniospiosts de l'article L. 2261-15 du cdoe du tavrail et au pcirinpe de non rétroactivité des atecs règlementaires. (Arrêté du 14 spetrebme 2021 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Avenant du 25 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Le présent aevvnt a puor oejbt de fixer la rémunération menesulle btire en dseouss de leulqlae acuum salarié employé sur la bsaee de la durée légale ne prruoa être rémunéré dnas les epenerrsis rnvleat de la cnivotonen clcteivoe nanlaitoe des pssenoifors de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les seraails minmia coneenniotlens iuss de la nluevloe grllie de ciclotsfaaiin du 25 ootcbre 2021 snot les suiatvns :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 590
	155	1 607
	165	1 619
	175	1 629
	185	1 643
	195	1 714
	205	1 753
	210	1 846
Maîtrise	220	1 929
	230	2 019
	250	2 198

Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; FS CDFT ; UNSA spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Le présent aevvnt a puor oejbt de fixer la rémunération melluesne btire en dsuseos de llqluae auucn salarié employé sur la bsaee de la durée de tiarval légale ne prruoa être rémunéré dnas les erttieseprs revalent de la ceotnoivnn clcteivoce nionlaate des pirnsosfos de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Les slaiears mmmia cotnonevnlens iuss de la nllvouee grllie de

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgeirniatas cinnnveent que le ctenonu du présent aevvnt ne jitsifue pas de prévoir les siptatoniuls spécifiques aux erperisntes de mions de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aevvnt etrnea en vuguier à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tvarial puor l'exercice par les oitnornasagis siyeadcnls représentatives des salariés du diort d'opposition.

Cadre	270	2 303
	275	2 414
	320	2 846
	350	3 020
	370	3 237
	410	3 611
	450	3 945

La bsaee est la durée légale du travail, snot 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Les doispstinois du présent anavent eornerntt en vigueur, puor l'ensemble des epseneirts adhérentes aux oinoitrgnasas ou gtrpunmoees signataires, le 1er décembre 2021.

Les dtoinisposis du présent aevvnt eernotrrnt en vigueur, puor l'ensemble des eerinsprets de la brchane non adhérentes aux oiiirtaonngss ou gtuermposens signataires, le 1er décembre 2021.(1)

(1) Alinéa elxcu de l'extension en ce qu'il cnnveeirott aux dopistinsios combinées de l'article L. 2261-15 du cdoe du taravl et de l'article 1er du cdoe civil. (Arrêté du 25 août 2022 - art. 1)

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgeaaritins cnonnveient que le cnetou du présent acorcd ne jitsifue pas de prévoir les sptantoiluls spécifiques aux ernrtpeies de mions de cuinatqne salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent avennat eenttra en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du cdoe du tairavl puor l'exercice par les oniaoagnrits syidneclas représentatives des salariés du diort d'opposition.

clfticioiaassn du 31 jevanir 2022 snot les saunivts :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 622
	155	1 639
	165	1 651
	175	1 662
	185	1 676
	195	1 748
	205	1 788
	210	1 883

Maîtrise	220	1 968
	230	2 059
	250	2 242
	270	2 349
	275	2 462
Cadre	320	2 903
	350	3 080
	370	3 302
	410	3 683
	450	4 024

La base est la durée légale de travail, soit 151,67 heures.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Avenant du 15 février 2024 relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNP ; FFPMI,
Syndicats signataires	FS CDFT ; UNSA CS ; CAT,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée de travail légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la cotisation obligatoire naissante des professionnels de la photographie.

Article 1er - Salaires minima mensuels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les salaires minima ci-dessous sont issus de la grille de classification du 15 février 2024 et les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaires
Employé	150	1 767
	155	1 803
	165	1 823
	175	1 845
	185	1 865
	195	1 944
	205	2 022
	210	2 125

Les dotations du présent avenant entrrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er février 2022.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les stagiaires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les spécificités aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations représentatives des salariés du droit d'opposition.

Maîtrise	230	2 326
	250	2 521
	270	2 636
	275	2 752
Cadre	320	3 035
	350	3 363
	370	3 605
	410	4 021
	450	4 393

La base est la durée légale de travail, soit 151,67 heures.

Si l'augmentation du Smic dépasse le minimum conventionnel de 150 de la grille visée dans le présent accord, les négociations sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les dispositions du présent avenant entrrent en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1er mars 2024.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3 - Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les stagiaires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les spécificités aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations représentatives des salariés du droit d'opposition.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0024 du 29 janvier 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 des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail et sous réserve que l'article L. 2241-3 du code du travail soit entendu comme étant l'article L. 2241-11 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 6 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017. Les termes « au plan national » figurant au 2e alinéa de l'article 3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

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 21 janvier 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° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 8 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0038 du 14 février 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 des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant du 11 avril 2018 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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 8 février 2019.

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° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0163 du 16 juillet 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 des professions de la photographie du 13 février 2013, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 décembre 2018 à l'accord du 11 avril 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juillet 2019.

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° 2019/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0123 du 29 mai 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 des professions de la photographie du 13 février 2013, les stipulations de :

- l'avenant n° 6 du 1er juillet 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif à la portabilité des garanties.

Les termes « le dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure du présent avenant » et « sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur » de l'article 2 sont exclus de l'extension sur le fondement de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatif à la portabilité des garanties.

- l'avenant n° 7 du 9 septembre 2020 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif au régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants 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 avenants.

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. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0155 du 6 juillet 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 des professions de la photographie du 13 février 2013, les stipulations de l'accord du 10 février 2021 relatif au dispositif spécifique d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'article 2-1 du chapitre II et les termes : « à compter du jour de la signature de l'accord » de l'alinéa 2 du 2 de l'article 1-1 du chapitre I sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire. Le cinquième alinéa du 5 relatif à l'indemnisation des salariés de l'article 1-1 du chapitre I est étendu sous réserve qu'une régularisation de l'indemnité versée au salarié intervienne au terme de la période de référence si nécessaire, en application des dispositions du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

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 2 juillet 2021.

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° 2021/21,

Arrêté du 14 septembre 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des professions de la photographie (n° 3168)

JORF n°0224 du 25 septembre 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 des professions de la photographie du 13 février 2013, les stipulations de l'avenant du 10 février 2021 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'alinéa 1er de l'avenant est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une rémunération mensuelle garantie (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, les dispositions conventionnelles ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Le 2e alinéa de l'article 2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et au principe de non rétroactivité des actes réglementaires.

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 14 septembre 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° 2021/21, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.